

1-1. 労働条件の明示義務

【問】 私はある会社に採用され、2週間目ですが、面接の時に提示された賃金や労働時間が実態とは違うようです。労働条件については口約束だけで書面はありません。どうすればよいでしょうか。

【答】 労働基準法では、労働契約締結の際、使用者に対して一定の事項について、書面による労働条件の明示を義務づけています（労働基準法第15条第1項、同施行規則第5条）。明示内容は、「労働契約の期間に関する事項」、「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項」、「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」、「始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに就業時転換に関する事項」、「賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期に関する事項」、「退職に関する事項」です。

また、令和6年4月から労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます。

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限（通算契約期間または更新回数 の上限）の有無と内容
無期転換ルール(※)に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件

(※) 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

口頭のみでの労働契約は、今後のトラブルの原因になりますので、書面で行うよう使用者に申し出ましょう。

面接の時に示された条件と違う場合は、条件どおりの要求をしてみてください。その場合、求人票や募集広告のコピーなどがあれば、労働条件として認められるとは限りませんが、話し合いを進める上で役に立つことがあります。

【解説】 会社に入社したら、労働条件や職場の規律などを定めた「就業規則」等から、労働条件を確認することも必要です。

労働契約の内容が明らかにされないまま働き始めてしまうと、後で「こんなはずではなかったのに」と思うことがあるかもしれませんので、労働契約を結ぶときには、あらかじめ労働条件を確認しておくことが大切です。

もし、明示された労働条件と相違する場合は、労働者はその契約を即時に解除することができます（労働基準法第15条第2項）。

1-2. 労働条件の不利益変更

【問】 会社の経営が著しく悪化したので、賃金を10%カットするために就業規則（給与規程）の変更を従業員に提案したのですが、合意に至りません。どうしたらいいのでしょうか。

【答】 使用者が就業規則を一方的に不利益に変更することは、原則として許されません（労働契約法第9条）。

許される場合であっても、特に賃金などの労働条件の変更については、変更後の就業規則を労働者に周知させることに加え、就業規則の変更が合理的な内容のものであることが求められます。そうした合理性があるか否かは、次の点を中心に総合的に勘案して判断されています（労働契約法第10条）。

- ① 労働者の受ける不利益の程度
- ② 労働条件の変更の必要性
- ③ 変更後の就業規則の内容の相当性
- ④ 労働組合等との交渉の状況

今回の賃金カットが、以上の内容に合致するかを再確認の上、十分に従業員と話し合ってください。

【解説】 就業規則による労働条件の不利益変更については、秋北バス事件の判決（最高裁判決 昭43.12.25）で一定の判断が示されています。すなわち、「新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として、許されないと解すべきであるが、労働条件の集会的処理、特にその統一かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものであるかぎり、個々の労働者においてこれに、同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されない」というものです。

このように就業規則の不利益変更の効力は、それが合理的なものであるかどうかで決定されると解されています。

そして、合理性の有無は「具体的には、就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経過、他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべきである」（最高裁判決 平9.2.28 第四銀行事件）とされています。

1-3. 労働者に対する損害賠償請求

【問】 私はトラックで荷物を配送中に、不注意で会社の車を山肌にこすってしまいました。会社は、私に車の修理代などを弁償するよう要求してきましたが、全額を私が支払わなければならないのでしょうか。

【答】 民法上、労働者が業務上の過失で会社に損害を与えた場合は、会社に対して賠償責任があります。しかし、裁判例では、会社側にも安全配慮義務があることや、会社の指揮命令により業務を遂行し、その労働によって使用者が経済的利益を得ているながら、その過程で生じた過失による損害の全てを労働者の責任とするのはあまりにも不均衡との認識により、労働者の全部責任ではなく、一部責任に制限する考え方が一般的です。

労働者の負担割合については、裁判例では、その業務の内容、労働条件、勤務態度、加害行為の内容、会社の日頃からの予防対策の状況などを総合的に考慮して、損害の公平な分担という見地から相当と認められる限度を定めています。

なお、会社の車にかけている損害保険から補てんされる額については原則として弁償しなくてよいでしょう。

以上のことを踏まえて、会社とよく話し合ってください。

【解説】 労働者の業務上の過失が、通常予想されるもの以上の場合は労働者に損害賠償責任が発生しますが、使用者と労働者の経済力の差や、事業活動によるリスクは、それにより利益を得ている使用者が負うべきであるという危険責任・報償責任の原則から、会社の損害賠償請求を一定の割合で制限しようとするのが判例の立場です。

最高裁で初めて労働者の責任の制限について見解を示した茨城石炭商事事件（最高裁一小判決 昭 51.7.8）では、「使用者はその事業の性格、規模、施設の状況、労働者の業務内容、労働条件、勤務態度、加害行為の態様、加害行為の予防もしくは損失の分散について、使用者の配慮の程度その他諸般の事情に照らし、損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度」において、労働者に対して損害の賠償又は求償（使用者が被害者にした損害賠償分の返還を労働者に求めること）の請求をすることができるとしています。

しかし、横領や背任などの悪質な不正行為などには、責任制限は考慮されません。

1-4. 労働者派遣契約の中途解除

【問】 私は派遣社員として、ある会社に勤務しています。先日、派遣先の上司から「予定していた事業の必要がなくなったので、明日からもう来なくてよい」と言われました。派遣元からは何も聞かされていません。いったい、どうすればよいのでしょうか。

【答】 派遣労働とは、派遣元に雇われ、派遣先において派遣先事業主の指揮命令のもとに働くことです。したがって、派遣先と労働者とは雇用関係にないので、派遣先が労働者を解雇することはできません。労働者と雇用契約を結んでいるのは派遣元ですので、まずは派遣元の責任者に連絡し指示を仰ぎましょう。

なお、労働者派遣法では、派遣先の都合で派遣契約を解除する場合、派遣先は次のような措置を取ることが義務付けられています。

- ・派遣労働者の新たな就業機会の確保
- ・休業手当などの支払に要する費用の負担

さらに、国が策定した「派遣先が講ずべき措置に関する指針」では

- ・派遣先は、派遣元の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣元に解除の申入れを行うこと。
- ・派遣先は、派遣元から請求があったときは、中途解除を行う理由を派遣元に対し明らかにすること。

以上のような措置を取ることが必要です。

【解説】 国が策定した「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」では、派遣元は契約期間が満了する前に派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合、

- ・派遣元は、派遣先と連携して、派遣先からその関連会社での就業のあっせんを受けること。派遣元において他の派遣先を確保すること等により、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。
- ・派遣元は、新たな就業機会の確保ができない場合、まず休業等を行い、派遣労働者の雇用の維持を図るとともに、労働基準法等に基づく責任を果たすこと（休業手当の支払い等）。
- ・やむを得ない事由により、派遣労働者を解雇しようとするときであっても、労働契約法の遵守、労働基準法等に基づく責任を果たすこと。（解雇予告、解雇予告手当の支払い等）

などの措置が必要とされています。

1-5. 退職社員に対する研修費用の返還

【問】 当社の新入社員の中には、新入社員研修が終わってすぐに辞めてしまう人がいます。今後それを防ぐためにも、研修後一定期間以内に退職した場合は研修費用を返還してもらおう契約をしようと考えています。問題ないでしょうか。

【答】 労働者が退職する際に会社が労働者に対し研修費用を返還させることができるかどうかは、その契約が労働基準法第16条に違反するか否かという点から判断されます。同条では、労働者が退職する場合などに、使用者が違約金を定めたり、損害賠償の請求を予定する契約をすることを禁止しています。

ご質問の契約が同条に違反するかどうかは、契約の内容、研修が業務命令であるか否か、研修の実態（性質）はどのようなものか、といったことから総合的に検討する必要があります。

研修の実態が新入社員教育のように使用者として当然行うべき性質のものである場合に、研修後一定期間の勤務を約束させ、その期間内に退職した場合に、その研修費用の返還を求めることには、合理性がないと判断されています。

もちろん、研修費用を返還しないかぎり退職を認めないとする 것도違法となるので注意が必要です。

【解説】 労働基準法第16条では、「使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償を予定する契約をしてはならない。」と定めています。もしこのような契約を許せば、労働者が違約金や賠償予定額を支払わされることをおそれ、雇用関係の継続を事実上強制されることになりかねません。この条文はそのような契約を禁止し、そうした事態が生じることを防止するために設けられています。

研修費用の返還について争われた代表的な裁判例としては次のものがあります。

《一般的な研修費用の返還が認められなかった判例》

美容室を経営する会社に職種を美容等とする社員として就職した従業員が採用後7か月後に退職したことに對し、同従業員が会社と契約した「会社の美容指導を受けたにもかかわらず、会社の意向に反して退職したときは、入社時に遡って1か月につき4万円の講習手数料を支払う」という契約に基づき、会社が退職した従業員に対し講習手数料として30万円の支払いを求め提訴した。

判決では、本契約における従業員に対する指導の実態は、いわゆる一般の新入社員教育とさしたる差がなく、使用者として当然なすべき性質のものであるから、それに支出された研修費用の返還を求めることには合理性がなく、労働者の退職の自由を奪う性格を有するものであり労働基準法第16条に違反するとした。

（浦和地裁判決 昭61.5.30 サロン・ド・リリー事件）

《海外留学費用の返還が認められた判例》

建築工事請負等を業とする会社が社員留学制度を設けていた。その留学制度には、

①渡航後は必ず学位を取得し卒業する、②卒業後は直ちに帰国し、会社の命ずる業務に精励する、③帰国後一定期間を経ず特別な理由なく退職することとなった場合、会社が支払った一切の費用を返還する、という旨の誓約書を留学前に差し入れることが条件となっていた。

会社は、留学して帰国後2年5か月後に退職した元従業員に、留学費用（渡航関係費、学費及び特別手当）のうち学費の返還を求めた。

それに対し元従業員は、会社と元従業員との社会的地位の強弱、資力その他を総合考慮すると返還義務の範囲は信義則によって制限されるべきであると主張して提訴した。

判決では、「この留学制度は会社の人材育成施策の一つではあるが、その目的は大所高所から人材を育成しようというものであって、留学生への応募は社員の自由意思によるもので業務命令に基づくものではない。その一方、留学社員にとってはその会社で勤務を継続するか否かにかかわらず、有益な経験、資格となる。従って、この留学を業務と見ることはできない。留学費用を会社が負担するか従業員が負担するかについては、労働契約とは別に、当事者間の契約によって定めることができるものである。この件において会社と元従業員が締結した契約は、一定期間勤務した場合には返還を免除する旨の特約付きの金銭消費貸借契約であって、労働基準法第16条には違反しない」とし、会社の返還請求が認められた。

（東京地裁判決 平9.5.26 長谷工コーポレーション事件）

1-6. 求人広告と異なる実際の給料額

【問】 私は、月給 20 万円という求人広告を見て今の会社に入社しましたが、実際に働いてみると、月給は 18 万円でした。月給の額については面接時やそれ以降も具体的な説明など一切なく、書面ももらっていません。求人広告の内容と違っていますが、どうすればいいでしょうか。

【答】 求人広告に記載されている内容は、労働者を募集するときに示される基準となる労働条件です。たとえ求人広告に給料の額や労働時間が記載されていても、それが直ちに契約後の労働条件となるものではなく、採用時に交わす労働契約の内容がその後の労働条件となります。

使用者は、労働契約を締結する際、労働者に賃金や労働時間などの労働条件について、書面の交付により明示しなければならないと労働基準法で定めています（労働基準法第 15 条第 1 項）。

しかし、ご質問の場合、面接時に求人広告と異なる月給になるということが説明されておらず、また、採用後も月給の変更についての説明などもなかったことから、求人広告に記載された月給での労働契約が成立していることが妥当と考えられる余地があります。会社に求人広告に記載された月給の支給を求めて話し合ってください。

【解説】

1 労働契約の成立と労働条件

求人広告は、あくまでも募集のために行われるものであり、広告の中身がそのまま労働契約の内容になるものではありません。実際の判例でも、「求人広告に記載された基本給額は見込額であり、最低額の支給を保障したわけではなく、将来入社時までに確定されることが予定された目標としての金額である。」としており、求人広告記載の労働条件と、労使で合意した労働契約の内容が異なる場合に、労働契約の内容が優先されるとしています（東京高裁判決 昭 58. 12. 19 八洲測量事件）。

なお、裁判例の中には、「公共職業安定所の紹介により成立した労働契約の内容は、当事者間において求人票記載の労働条件を明確に変更し、これと異なる合意をする等特段の事情がない限り、求人票記載の労働条件の通り定められたものと解すべきである」としたものもあります（大阪地裁決定 昭 58. 10. 19 千代田工業事件）。

また、職業安定法第 42 条でも、「新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告（中略）により労働者の募集を行う者は、労働者の適切な職業選択に資するため、第 5 条の 3 第 1 項の規定により、当該募集に係る従事すべき内容等を明示するにあたっては、当該募集に応じようとする労働者に誤解を生じさせることのないように平易な表現を用いる等その的確な表示に努めなければならない。」と定めています。

2 労働条件の明示

労働基準法では、使用者に対して一定の事項について、書面による労働条件の明示を義務づけています（同法第15条第1項）。

明示すべき労働条件のうち書面にて交付すべき内容は、「労働契約の期間に関する事項」、「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項」、「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」、「始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに就業時転換に関する事項」、「賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期に関する事項」、「退職に関する事項」です。

また、令和6年4月から労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます。

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限（通算契約期間または更新回数 の上限）の有無と内容
無期転換ルール(※)に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件

(※)同一の使用者ととの間で、有期労働契約が通算5年を超えるとときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

労働契約締結の際に明示された条件と事実とが相違する場合、労働者は即時に契約を解除することができます（同条第2項）。

1-7. 派遣先からの契約内容以外の業務の指示

【問】 派遣労働者としてある会社に派遣されて2か月になります。派遣先から契約内容以外の業務も時々指示されますが、そのような業務であっても、派遣先からの指示には従わなければならないのでしょうか。

【答】 労働基準法では労働契約の締結にあたり、雇用主は、労働契約の期間、賃金、労働時間などの労働条件を、労働者に書面（労働条件通知書）で交付することが義務づけられています。また、労働者派遣法では、派遣元は、派遣労働者が派遣就業を始める前に、派遣先での就業条件などを書面（就業条件明示書）に記載して派遣労働者に明示しなければならないと定めています。

したがって、派遣労働者は、派遣先から就業条件明示書で示された業務以外の仕事を命じられた場合には、これに応じる必要はありませんし、派遣先は、就業条件明示書に示された業務内容に反した指示を出すことはできないことになっています。

派遣先から、就業条件明示書で示された以外の業務を命じられた場合には、すぐに派遣元責任者に相談し、派遣元責任者から契約内容を守るよう派遣先へ申し入れてもらってください。

また、このようなトラブルを未然に防ぐためにも、労働者派遣契約等の当事者は、当該契約締結に際し、派遣労働者が従事する業務の内容について可能な限り詳細に記載するように努めてください。

【解説】 派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、予めその労働者派遣に係る派遣労働者に対し、労働者派遣をする旨、その派遣労働者に係る就業条件、派遣先が派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日を書面で明示しなければなりません（労働者派遣法第34条、同法施行規則第26条）。

<明示すべき就業条件等>

1. 派遣労働者が従事する業務の内容
2. 派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所の名称および所在地その他派遣就業の場所及び組織単位
3. 派遣先のために、就業中の派遣労働者を直接指揮命令する者に関する事項
4. 労働者派遣の期間および派遣就業をする日
5. 派遣就業の開始および終了の時刻ならびに休憩時間
6. 安全および衛生に関する事項
7. 派遣労働者から苦情の申出を受けた場合における当該申出を受けた苦情の処理に関する事項
8. 労働者派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項
9. 労働者派遣契約が紹介予定派遣に係るものである場合、紹介予定派遣に関する事項

る事項

10. 派遣労働者個人単位の期間制限に抵触する最初の日
11. 派遣先が派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日
12. 派遣元責任者および派遣先責任者に関する事項
13. 派遣先が 4. の派遣就業をする日以外の日派遣就業をさせることができ、または 5. の派遣就業の開始の時刻から終了の時刻までの時間を延長することができる旨の定めを労働者派遣契約において行った場合には、当該派遣就業させることができる日または当該延長することができる時間数
14. 派遣労働者の福祉の増進のための便宜の供与に関する事項
15. 労働者派遣の終了後に労働者派遣契約の当事者の紛争を防止するために講ずる措置
16. 健康保険被保険者資格取得届等の書類が行政機関に提出されない場合はその理由
17. 派遣受入期間の制限を受けない業務について行う労働者派遣に関する事項

一方、派遣先は、労働者派遣契約の定め反することのないように適切な措置を講じなければなりません（労働者派遣法第 39 条）。

「適切な措置」とは、具体的には、労働者派遣契約で定められた就業条件の関係者への周知、派遣労働者の就業場所の巡回による就業状況の確認、派遣労働者を直接指揮命令する者からの就業状況の報告、直接指揮命令する者への指導の徹底です（派遣先が講ずべき措置に関する指針第 2 の 2）。

10、11 については、無期雇用派遣労働者や 60 歳以上の派遣労働者等一部必要がない場合があります。

1-8. 年少者（満18歳未満）のアルバイト

【問】 当社は、今年の夏休みに、16歳の年少者をアルバイトとして使用する予定です。所定労働時間は8時間ですが、週に1回、2時間程度の残業があります。年少者本人からは、この程度の残業なら特に疲れることもないし、収入増にもなるので、残業をさせてほしいと言われています。本人の希望によるものであっても年少者には残業をさせてはいけないのでしょうか。

【答】 満18歳に満たない者（年少者）については、たとえ本人からの希望があったとしても、労働基準法第60条第1項、第61条第1項の規定により、原則、時間外や休日、深夜に労働させることはできません（満15歳に達した後最初の3月31日が終わるまでの児童は、原則、雇用することはできません。）。

本問のように年少者を使用する場合には、年齢証明書（住民票記載事項の証明書など）を事業場に備え付けておかなければなりません。

なお、時間外労働というのは、1週間については40時間を超えての労働であり、1週間の各日については休憩時間を除き1日について8時間を超えての労働のことです。休日労働とは毎週少なくとも1回、または4週間を通じ4日以上与えなければならない休日に労働させること、深夜労働とは午後10時から午前5時までの間において労働させることです。

参考までに、同法第60条第3項の規定により、1週間の労働時間が40時間以内の範囲で、1週間のうち1日の労働時間を4時間以内に短縮する場合、他の日を10時間まで延長することができます。

【解説】 労働基準法では、満18歳に満たない者（年少者）の労働時間等に関し、次のような特別の保護規定を定めています（なお、満15歳に達した日以後の最初の3月31日を経過しない児童は、原則、労働者として使用してはなりません。特定の事業で、児童の健康および福祉に有害でなく、労働が軽易なものについては、労働基準監督署長の許可を受けて、その者の修学時間外に使用することができます。）。

1 年少者の労働時間及び休日（労働基準法第60条）

満18歳未満の年少者については、1日8時間、1週40時間の法定労働時間のみが適用されます（なお、労働基準監督署長の許可を受けて使用する満15歳に達した日以後の最初の3月31日を経過しない児童の法定労働時間は、修学時間を通算して、1週間について40時間、1日について7時間と定められています。）。

したがって、原則的には変形労働時間制、三六協定による時間外・休日労働、労働時間と休憩の特例は適用されません。

しかし、災害等による臨時の必要がある場合、現業でない官公署において公務のために臨時の必要がある場合における時間外労働、休日労働は認められます。

また、満15歳に達した日以後の最初の3月31日を経過した満18歳未満の者については、

- ① 1週間の労働時間が40時間を超えない範囲内で、1週間のうち1日の労働時間を4時間以内に短縮する場合には、他の日の労働時間を10時間まで延長すること
- ② 1週間について48時間、1日について8時間を超えない範囲内で、1か月単位または1年単位の変形労働時間制により労働させることが認められています。

2 年少者の深夜業（労働基準法第61条）

年少者の深夜業は、健康上、福祉上特に有害なので、満18歳未満の者を午後10時から午前5時までの間に使用することが原則として禁止されます（なお、満15歳に達した日以後の最初の3月31日を経過しない児童の場合、深夜業として禁止される時刻は、午後8時から午前5時となり、深夜業禁止時間が一般よりも長く定められています。）。

深夜業禁止の原則については、次のような例外が認められています。

- ① 満16歳以上の男性を交替制によって使用する場合
- ② 交替制をとっている事業で、行政官庁の許可を受けて年少者に30分の深夜業をさせる場合（午後10時30分まで）
- ③ 災害等による臨時の必要がある場合に、労働時間の延長、休日労働をさせる場合
- ④ 農林・水産業等、保健衛生の事業、電話交換の業務の場合

以上の深夜業の例外の範囲内で、使用者が年少者を深夜業に使用した場合には、割増賃金を支払わなければなりません。

1-9. パートは昇給できない？

【問】 今の会社にパートタイマーとして勤めて10年になります。最初3年は昇給があったのですが、その後は同じ金額のままです。同じような業務に従事している正社員の方は定期的に昇給があるようですが、パートタイマーの場合はなくとも仕方がないのでしょうか。

【答】 パートタイム・有期雇用労働法では、パートタイマー・有期雇用労働者であっても、正社員と業務の内容、責任の程度、人事異動の有無などが同じである場合には、賃金などでの差別的な取扱いが禁止されています。業務の内容などが正社員と同じでなくとも、賃金の決定にあたっては、正社員とのバランスを考え、パートタイマー・有期雇用労働者の職務の内容、能力、経験などを踏まえて決めるよう努力しなければなりません。

さらに、事業主は、パートタイマー・有期雇用労働者を雇用する際、基本的な労働条件に加え、「昇給、退職手当、賞与の有無および短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」を文書で交付することが、また、現に雇用している者から求められた場合には、待遇の決定にあたり考慮した事項などを説明することが義務化されています。

昇給の有無について労働条件通知書を確認するか、相談窓口担当者に、あなたの賃金の決定方法、昇給の有無を尋ねてみてはいかがでしょうか。

【解説】 パートタイム労働法は、「パートタイム・有期雇用労働法」（「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）として令和元年7月に改正され、パートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者も法の対象に含まれることになりました。改正法は令和3年4月1日から施行されています。（中小企業への適用は令和4年4月1日から）

改正法の対象であるパートタイム労働者は、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者（正社員など）の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者とされています。例えば、「パートタイマー」「アルバイト」「臨時社員」など、呼び方は異なっても、この条件に当てはまる労働者であれば、パートタイム労働者としてこの法律の対象となります。

また、有期雇用労働者は、事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者のことです。

パートタイム・有期雇用労働法のポイントは次のとおりです。

1 雇入れの際の労働条件の明示化

労働基準法では、労働者を雇い入れる際には労働条件を明示することが事業主に義務付けられていますが、パートタイム・有期雇用労働法ではこれらに加えて、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」の4つを

文書の交付などにより、速やかに、パートタイム・有期雇用労働者に明示することが義務化されています（第6条）。

2 雇入れ時の説明義務

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたときは、実施する雇用管理の改善措置の内容（賃金制度の内容等）をパートタイム・有期雇用労働者に説明しなければなりません（第14条第1項）。

3 待遇の決定に当たって考慮した事項の説明

事業主は、雇い入れ後、パートタイム・有期雇用労働者から求められたとき、そのパートタイム・有期雇用労働者の待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明することが義務付けられています（第14条第2項）。

＜説明義務が課される事項＞

労働条件の文書交付等、就業規則の作成手続、待遇の差別的取扱い禁止、賃金の決定方法、教育訓練、福利厚生施設、通常の労働者への転換を推進するための措置

4 パートタイム・有期雇用労働者の待遇はその働きや貢献に応じて決定

①職務の内容（業務の内容と責任の程度）、②人材活用の仕組みや運用などの2つの要件が通常の労働者と同じかどうかにより、賃金、教育訓練、福利厚生などの待遇の取扱いについて規定されています（第10条～第12条）。

特に、パートタイム・有期雇用労働者について、職務の内容、人材活用の仕組みや運用などが正社員と同じ場合には、正社員との差別的取扱いが禁止されています（第9条）。

5 不合理な待遇の禁止

事業主は、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者の待遇と正社員の待遇との間において、職務の内容、人材活用の仕組みや運用などその他の事情のうち、待遇の性質や目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはいけません（第8条）。

正規・非正規労働条件の格差の不合理性が争われていた労働契約法第20条（※）に関する裁判例として、最高裁は、令和3年10月に5つの判決を示しました。

（※）改正前の労働契約法第20条のことであり、「働き方改革」における改正により現行では「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善に関する法律」（パート・有期雇用労働法）の第8条に移行

①大阪医科薬科大学事件（最高裁三小判決 令2.10.13）

大学の正職員とアルバイト職員間の賞与や病気欠勤賃金等の格差の不合理性が争われ、賞与の不支給、欠勤・休職中の賃金の不支給を不合理ではないと判断

②メトロコマース事件（最高裁三小判決 令2.10.13）

売店での販売業務の正社員と契約社員間の退職金等の格差の不合理性が争われ、退職金の不支給を不合理ではないと判断

③日本郵便（東京）事件（最高裁一小判決 令2.10.15）

郵便事業の正社員と契約社員間の格差が争われ、年末年始勤務手当の不支給、夏期冬期休暇の不付与、病気休暇の相違を不合理であると判断

④日本郵便（大阪）事件（最高裁一小判決 令2.10.15）

郵便事業の正社員と契約社員間の格差が争われ、年末年始勤務手当の不支給、夏期冬期休暇の不付与、祝日給（年始期間に関する相違）の相違、扶養手当の不支給を不合理であると判断

⑤日本郵便（佐賀）事件（最高裁一小判決 令 2. 10. 15）

郵便事業の正社員と契約社員間の格差が争われ、夏期冬期休暇の不付与を不合理であると判断

6 パートタイム・有期雇用労働者から通常の労働者への転換について

事業主は、次のいずれかの措置を講じることが義務付けられています。

（第 13 条）

- ・通常の労働者を募集する場合、既に雇っているパートタイム・有期雇用労働者に周知する。
- ・通常の労働者のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム・有期雇用労働者にも応募する機会を与える。
- ・通常の労働者へ転換するための試験制度を設ける。
- ・その他通常の労働者への転換を推進するための措置

7 パートタイム・有期雇用労働者と事業主の苦情・紛争の解決について

事業主がパートタイム・有期雇用労働者から苦情の申出を受けたときは、事業所内で自主的な解決を図るように努めなければなりません（第 22 条）。

また、紛争解決援助の仕組みとして、①都道府県労働局長による助言、指導、勧告、②均衡待遇調停会議による調停があります（第 24、25 条）。

1-10. 試用期間の延長

【問】 試用期間3か月ということで入社しましたが、3か月が経過したところで、「あと1か月試用期間を延長して、勤務態度等を見たい」と言われました。このままでは、本採用になるのかどうか、とても不安です。このような試用期間の延長は認められているのでしょうか。

【答】 試用期間であっても、すでに雇用契約は成立しており、試用期間の延長は労働条件の変更にあたります。試用期間の定めをする場合には、就業規則などに記載することが必要であり、その延長の可能性や期間、どういった場合に延長となるかなどの合理的条件を定め、労働契約の締結に際し、あらかじめ労働者に周知させていない限り、原則として、延長は認められないと解されています。

また、定めがある場合でも、当然に認められるものではなく、合理的な理由や特段の事情のある場合に限られます。

試用期間とは、本採用の前に労働者の適性・能力を評価して本採用（正社員）とするか否かを決定する期間です。一般には、解雇権が留保された労働契約とされており、解雇するにあたっては、客観的に合理的な理由が存在し、社会通念上相当と認められる場合であることが必要ですが、通常の解雇よりも広い範囲において解雇の自由が認められると解されています。

また、会社によっては、労働条件などの面において正社員と差を設けているところもあります。そのため、試用期間中の身分関係は不安定なものであり、むやみに延長が認められるべきものではありません。

【解説】 会社において試用期間を設けている場合は、就業規則などにその意味、期間、延長の有無などの内容を記載し、労働者と雇用契約を締結するにあたり、あらかじめ定めておくことが必要です。個別の労働契約において試用期間についてまで明示されない場合がありますが、この場合は、就業規則などが労働者に書面で交付されたりするなどして、雇用契約締結時に労働者に周知されていれば、試用期間が適用されることとなります（労働契約法第7条）。

試用期間の期間については特に法的な制限はありませんが、その趣旨からして、労働者の能力や勤務態度などについての価値判断を行うのに必要な合理的範囲を超えた不当に長い期間は、民法上の公序良俗違反として無効になる場合もあります（名古屋地裁判決 昭59.3.23 ブラザー工業事件）。ある調査では、約7割の企業が3～4か月程度という結果が出ています。

試用期間の延長の有効性については、試用期間中に労働者が長期欠勤してその労働者の業務適正を判断するだけの期間がなかった場合など、合理的な理由の有無、試用期間満了時までには延長する期間も明らかにして労働者に通知されているかどうか、延長される期間がその目的から判断して適正な期間かどうかなどが判断されます。

（大阪高裁判決 昭45.7.10 大阪読売新聞社事件、長野地裁諏訪支部判決 昭48.5.31 上原製作所事件、東京地裁判決 昭60.11.20 雅叙園観光事件など）。

なお、試用期間の法的性質、期間中の解雇については、「試用期間中の解雇」(A-3)のページを参考にしてください。

1-11. パートタイム労働者の労災・雇用保険加入

【問】 私は、製造業を営む会社にパートとして入社しました。1年の契約期間で、週5日、午後1時から午後6時まで働いています。先日、会社から「パートは労災保険や雇用保険には入れない。」と言われました。パートは労災保険・雇用保険には加入できないのでしょうか。

【答】 労災保険については、原則として、労働者を1人でも使用する事業は労災保険の強制適用事業とされます。また、パートタイマー、アルバイト等を問わず、適用事業に使用され、賃金を支払われている労働者は、すべて労災保険の適用労働者とされます。

雇用保険についても、原則として、労働者が1人でも雇用される事業は、雇用保険の強制適用事業とされます。ただし、パートタイマー等の短時間労働者の場合は、次のいずれにも該当するときに限り、被保険者となります。

- ① 1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- ② 31日以上引き続き雇用されることが見込まれること

お尋ねのケースは、労災保険の適用労働者とされることはもちろん、週の所定労働時間は25時間、雇用期間は1年と思われ、雇用保険の被保険者の条件も満たしています。この旨を会社側に説明してください。

【解説】 労働保険（労災保険・雇用保険）は政府が管掌している強制的な保険ですので、原則として労働者を1人でも雇っていれば適用事業となり、その事業主は加入手続きを行い、労働保険料を納付しなければならないことになっています。

1 労災保険

労災保険とは、労働者が工作中や通勤途中に事故にあった場合に、被災された本人や遺族の生活を保護し、社会復帰を促進する事業を行うための保険制度です。

労災保険の適用を受ける労働者とは、職業の種類を問わず、適用事業に使用される労働者であって、賃金を支払われるものをいいます。したがって、労働者であれば、パートタイマーやアルバイト等の雇用形態は関係なく、業務災害または通勤災害が発生したときに労災保険から必要な保険給付が受けられます。一定期間以上継続して使用されていたかどうか、保険給付を受けるための要件とはなりません。

保険料は全額事業主が負担し、労働者の負担はありません。また、たとえ事業主が保険料を支払っていない場合に労働災害が発生しても、保険給付の対象となります（この場合、事業主からは遡って保険料が徴収されるほか、保険給付額の全部または一部が徴収されます。）。

2 雇用保険

雇用保険とは、労働者が失業した場合に、失業手当等を給付したり再就職を促進する事業を行うための保険制度です。

雇用保険の被保険者となる労働者とは、雇用関係によって得られる収入によって生活する者をいい、臨時内職的に就労する者は被保険者とはなりません。パートタイマーなどの短時間労働者については、上記①、②に該当する者で、その者の労働時間、賃金その他の労働条件が雇用契約書等において明確に定められていると認められる場合に被保険者となります。

なお、「31日以上の雇用見込みがあること」とは、31日以上雇用が継続しないことが明確である場合を除き、この要件に該当することとなります。このため、例えば次の場合には、雇用契約期間が31日未満であっても、原則として、31日以上の雇用見込みとなります。

- a 雇用契約に更新する場合がある旨の規定があり31日未満での雇止めの明示がないとき
- b 雇用契約に更新規定はないが同様の雇用契約により雇用された労働者が31日以上雇用された実績があるとき

保険料は、事業主と被保険者が一定の率を負担することになっており、通常、被保険者負担分は賃金から天引きされます。もし、雇用保険に加入する要件があるのに事業主が手続を怠っていた場合は、2年前まで遡って加入することができます。また、雇用保険料が給与から天引きされていたことが明らかである場合は、2年を超えて遡って雇用保険に加入することが可能となっています。

なお、雇用保険の基本手当を受給するには、原則として離職の日以前2年間に、賃金支払基礎日数11日以上が12か月以上（倒産・解雇等により離職した場合および期間の定めのある労働契約が更新されなかったことその他やむを得ない理由により離職した場合は、離職の日以前1年間に賃金支払基礎日数11日以上が6か月以上でも可）あることが要件となっています。

1-12. 業務委託契約と労働契約

【問】 ある会社に面接に行ったところ、社員ではなく業務委託契約になると言われました。そのため、就業規則の適用や労働・社会保険への加入がないとのことですが、そんなことがあるのでしょうか。

【答】 労働契約を結んで雇用される場合、労働者は労働関係法によって保護されるのに対し、雇用という働き方ではなく、業務委託や請負契約を結び、個人事業者として他人の指揮を受けずに仕事をする場合、労働基準法などの労働関係法令が適用されない場合があります。

このように会社と結んだ契約が労働契約か否かは労働者にとって大きな違いとなります。採用の際には、自分の結ぶ契約がどのような内容なのか必ず確認しましょう。

【解説】 業務委託や請負契約の場合、一般的に報酬は少額の保障部分がある他は成績に応じた出来高払いなどによって支払われ、労働時間や就業場所の拘束が少なく、就業規則の適用が排除され、労働保険等にも加入しないといった取扱いがなされています。

しかし、形式上「委託」・「請負」とされていても実際には労働者と同じような形態で労務を提供している場合があります。このような労務提供者が「労働者」にあたるかどうかは次のように考えられています。

労働基準法や労働契約法では、①使用者に使用されること、②賃金が支払われること、によって労働者を定義しています（労働基準法第9条、労働契約法第2条第1項）。これによると「労働者」かどうかは、「指揮監督下の労働」であるか、「賃金支払」が行われているかどうかによって判断されることになります。

具体的には、仕事の依頼や業務従事の指示等に対し諾否の自由があるかどうか、業務を遂行する上で指揮命令を受けていることが認められるかどうか、勤務する場所や時間が規律されているかどうか、また、報酬が労務の対償として支払われ、それが使用者の指揮監督の下に一定時間労務を提供していることへの対価であるといえるかどうか等であると整理されています（労働基準法研究会報告『労働基準法の「労働者」の判断基準について』（昭60.12.19））。

なお、令和6年5月12日に「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が公布され、令和6年秋頃までに施行することとされています。個人で働くフリーランスに業務委託を行う発注事業者に対し、業務委託をした際の取引条件の明示、給付を受領した日から原則60日以内での報酬支払、ハラスメント対策のための体制整備等が義務付けられることとなります。

1-13. 無期労働契約への転換

【問】 私はある会社と有期労働契約を結び、以来1年間の労働契約を更新し続け、3年目になります。

法律が改正され、有期労働契約を更新し続けると無期労働契約に転換すると聞きましたが、どのくらいの期間、更新し続けなければならないのでしょうか。

【答】 「有期労働契約」とは、1年契約、6か月契約など期間の定めのある労働契約のことで、期間の定めのない労働契約を「無期労働契約」と言います。

有期労働契約は、パート労働、派遣労働をはじめ、いわゆる正社員以外の労働形態に多く見られる労働契約のタイプです。この労働契約に基づき働いている方々には契約期間終了後に契約を更新しない、いわゆる雇止めへの不安や有期労働契約であることを理由として不合理な労働条件を定められることがないようにしていく必要があります。

こうした問題に対処するため、平成25年に労働契約法の改正が行われ、同一の使用者ととの間で有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合は労働者の申込みにより、無期労働契約に転換されることとなりました。（労働契約法第18条）※通算契約期間のカウントは、平成26年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象です。

したがって、無期労働契約に転換するために必要な有期労働契約の期間は、平成26年4月1日以後に開始した5年を超える有期労働契約の通算契約期間となります。ただし、期間を超えれば自動的に無期労働契約に転換するものではなく、労働者の申込みが必要です。

なお、労働基準法施行規則改正（令和6年4月1日施行）により、事業主は「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）の明示と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

【解説】 無期労働契約に転換するためには、①同一の使用者ととの間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新されること、および②労働者の申込みが必要です。ただし、大学の教員等については、5年を10年とする特例があります。

《無期転換の申込み》

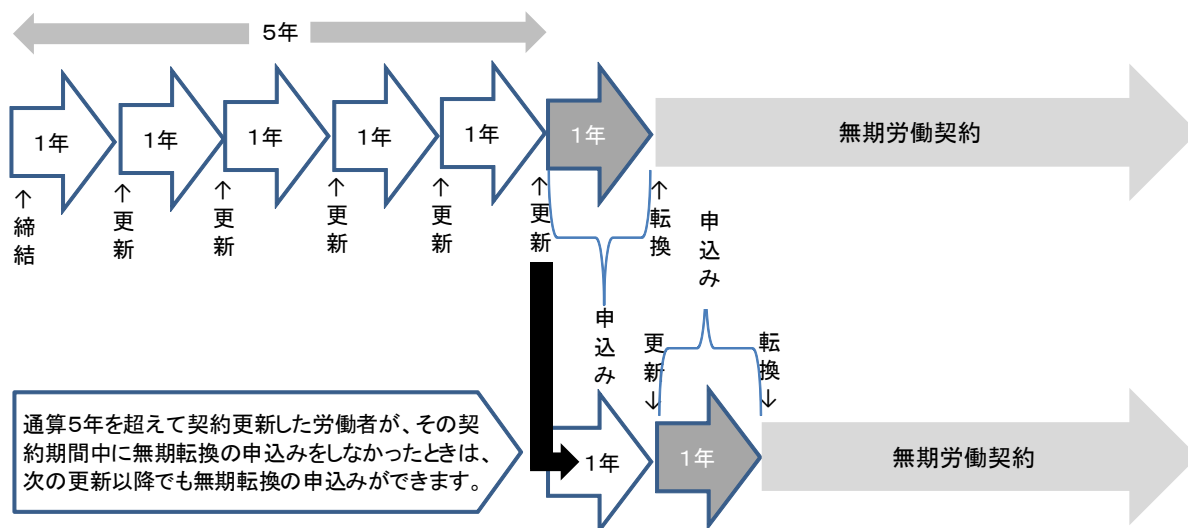
労働者が使用者に無期転換の申込みをすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされます。申込みは口頭で行っても法律上は有効ですが、後日争いが起こらないとは限らないため、できるだけ書面で申込みましょう。

申込みがあれば無期労働契約が成立するため、使用者が雇用を終了させたい場合は

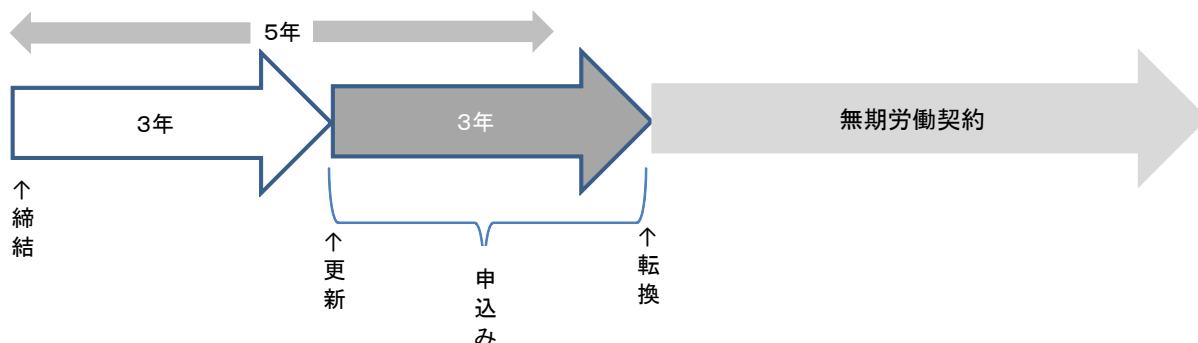
無期労働契約を解約（解雇）する必要があるありますが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合には、権利濫用に該当するものとして解雇は無効となります。

次に、いつ無期転換の申込みをすればよいかですが、

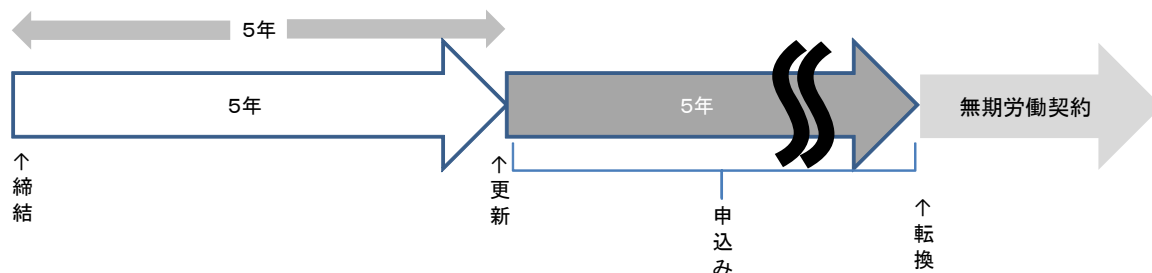
【契約期間が1年の場合】



【契約期間が3年の場合】



【契約期間が5年の場合】



以上のように、同一の使用者との間で平成 26 年 4 月 1 日以後に開始した有期労働契約の通算期間が5年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間に無期転換の申込みをすることができます。またその期間中に申込みをしなかったときは、次の更新以降でも申込みができます。

《無期転換後の労働条件》

転換した無期労働契約の労働条件(職務、勤務地、賃金、労働時間など)は別段の定めのない限り、直前の有期労働契約と同一となります。無期転換した場合の労働条件については、労働者と使用者の間で食い違いが生じないようにあらかじめよく確認し合うとともに、無期転換前と異なる労働条件を適用する必要がある場合(定年など)には、労働協約、就業規則、個々の労働契約で定めておく必要があります。

さらに、有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準)の改正により、令和6年4月1日からは「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者(正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者)とのバランスを考慮した事項(例:業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など)について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

《無期転換申込権の放棄》

無期転換を申込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできません。

《無期転換に必要な通算契約期間：クーリング》

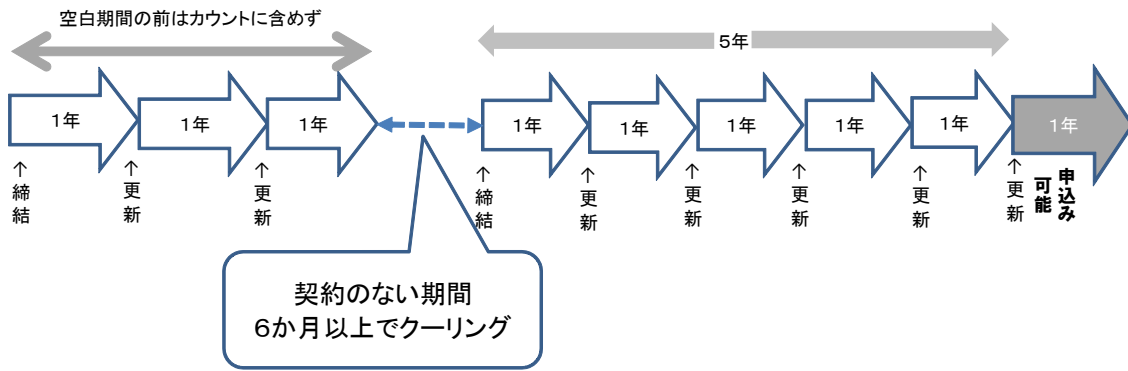
有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約のない期間が一定期間以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含めません。(クーリング)

カウントの対象となる有期労働契約の契約期間(2つ以上の有期労働契約があるときは通算した期間)の区分に応じて、「契約のない期間」がそれぞれ次の表の右欄に掲げる期間に該当するときは、契約期間の通算がリセットされるので注意が必要です。

その次の有期労働契約の契約期間から、通算契約期間のカウントが再度スタートします。

カウントの対象となる有期労働契約の契約期間	契約がない期間
2か月以下	1か月以上
2か月超～4か月以下	2か月以上
4か月超～6か月以下	3か月以上
6か月超～8か月以下	4か月以上
8か月超～10か月以下	5か月以上
10か月超～	6か月以上

[例：カウントの対象となる契約期間が1年で、契約がない期間(6か月以上)が間にあるとき]



なお、有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準）の改正により、令和6年4月1日からは使用者が有期雇用契約の締結より後に更新上限を新たに設ける場合や更新上限を短縮しようとする場合には、その理由を説明することが義務付けられます。