

V さまざまな働き方について

正社員という働き方に加え、「パートタイム労働」「派遣労働」「契約社員」「業務委託・請負」といった様々な働き方があります。自分自身がどのような形態で働きたいのか、各々の労働形態を知ることが、働くうえでとても大切です。

1 パートタイム労働者(短時間労働者)

【問合せ：相談窓口 P57】

1 週間の所定労働時間が、同一の事業所に雇用されている通常の労働者に比べて短い労働者のことをいいます。
(パートタイム・有期雇用労働法第2条)

法律上は、パートタイマーやアルバイトという区別はなく、条件を満たせば呼び名は違ってもすべてパートタイム労働者となります。

また、パートタイム労働者も労働者であることに変わりないので、各種労働法が適用され、要件を満たせば、年次有給休暇も取得できますし、雇用保険や健康保険、厚生年金保険が適用されます。

○パートタイム労働者の留意点

- ・労働条件等を明記した労働条件（雇入れ）通知書を受取り、事前に労働条件を確認しましょう。
- ・家庭の事情等で所定労働時間以外に働けない場合は、あらかじめ事業主に申し出て、労働条件通知書に明記してもらいましょう。
- ・常時使用されるパートタイム労働者（1年以上引き続き使用され、1週間の労働時間がその事業所の同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間の3/4以上である労働者）は、健康診断を受けることができます。

○パートタイム労働者の社会保険

一定の要件を満たせば、保険に加入する必要があります	
健康保険	全ての法人事業所と、常時5人以上の従業員を使用する事業所（サービス業等を除く。）に働くパートタイム労働者で、1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が常時雇用者の4分の3以上ある場合 ※特定適用事業所（注1）に勤務する短時間労働者（注2）は、健康保険・厚生年金保険の適用対象です。
厚生年金保険	（注1）同一事業主の適用事業所の被保険者数（短時間労働者を除き、共済組合員を含む。）の合計が、1年で6か月以上、100人を超えることが見込まれる事業。100人以下でも労使で合意した事業所。 （注2）勤務時間・勤務日数が、常時雇用者の4分の3未満で、以下の①～⑤のすべてに該当する方 ① 週の所定労働時間が20時間以上あること。 ② 雇用期間が2カ月を超えて見込まれること。 ③ 賃金の月額が8.8万円以上であること。 ④ 学生でないこと。 ⑤ 常時101人以上の企業（特定適用事業所）に勤めていること。
雇用保険	週の所定労働時間が20時間以上、かつ、31日以上雇用見込がある場合

学生アルバイトのトラブル（いわゆるブラックバイト）にご用心！

【問合せ：相談窓口 P58・59】

◎アルバイトをしていてこんなことはありませんか？

「求人票の労働条件と実際の待遇が違う」「休日が取れない」「給料（時給）が著しく安い」「残業代が支払われない」「無理なシフト変更を余儀なくされた」「休憩時間が無い」「（労働条件的に）学業との両立ができない」等・・・

◎学生アルバイトも「労働契約」です。

労働契約は、雇用主との契約であり、労働基準法等の適用になります。

労働契約を結ぶときは、必ず、雇用主は労働条件を明示する書面等（労働契約書、労働条件通知書等）を交付しなければなりません。書面等は必ず捨てずにとっておきましょう。

また、賃金は、最低の基準（最低賃金）が都道府県ごとに定められています。

例えば、山梨県の場合は1時間当りの最低賃金額は、988円です。（令和6年10月1日から適用）

◎アルバイトをする前に確かめたい7つのポイント

- 1 アルバイトを始める前に、労働条件を確認しましょう
- 2 アルバイト代は、毎月、決められた日に、全額支払いが原則です
- 3 アルバイトでも、残業手当があります
- 4 アルバイトでも、条件を満たせば有給休暇が取れます
- 5 アルバイトでも、仕事上のけがは労災保険が使えます



〇×クイズ

～就職・アルバイトを始める前に知っておきたい！ 労働法クイズ～

アルバイト代関係	① 街でアルバイトの募集広告を見ました。このアルバイトの時給は990円で研修中は900円みたいです。 このお店がある県の最低賃金は988円ですが、研修中はいろいろ教えてもらうんだから時給が低くてもしょうがないと思っています。 ○か×か。
	② 店長に言われて開店の準備や片付けをしていますが、お店と合意した仕事はあくまで「接客」なので、接客以外の業務については、時間も短いし、アルバイト代は払わないことになっていると言われました。でも実際にお店のために働いたんだからアルバイト代はもらえますよね。 ○か×か。
	③ 仕事中に誤ってお皿を割ってしまいました。月末のアルバイト代から勝手に弁償金を差し引かれてましたが、お皿を割ってしまった自分が悪いので、しょうがないですね。 ○か×か。
	④ アルバイトで毎回タイムカードに記録された時間のうち、15分未満が切り捨てられてアルバイト代の計算がされています。短時間でもちゃんと働いていることに違いはないのだから、アルバイト代の計算に入れるべきですよね。 ○か×か。
	⑤ アルバイト先には「遅刻をしたら罰金3,000円」というルールがあります。遅刻をした分のアルバイト代が支払われないのは納得していますが、やっぱり遅刻した自分が悪いので「罰金」も払わなければいけないんですよね。 ○か×か。
時間関係	⑥ 週末に1日に7時間働いています。いつも忙しくて、休憩が15分くらいしか取れていません。お店のみんなも忙しくて休憩を取れていないので、私も休憩が取れなくても仕方ないですね。 ○か×か。
	⑦ 「アルバイトの人が足りないんだから、店が困らないように協力するのは当たり前だ。」とお店から言われました。その日はもともとシフトに入らないことになっている曜日なんですが、テストがあって絶対に休めないのに無理矢理シフトを入れられて困っています。お店は大変だろうけど、私もテストを受けないと進級できなくなっちゃうかもしれないし、テストを休んでまでアルバイトに行くのはおかしいですね。 ○か×か。
退職・解雇関係	⑧ 余りに忙しくて学校の勉強をする時間がとれなくなってきたので、「来月いっぱいアルバイトを辞めたいです。」とお店に伝えたら、店長から「突然辞めると言い出すのは迷惑だ。代わりの人を見付けるまで辞めさせない。」と言われてしまいました。確かに代わりがいなくてお店は困るかもしれないので、自分で代わりを見つけてから辞めるしかないですね。 ○か×か。
その他	⑨ 仕事中にけがをしてしまいました。会社からは「キミの不注意が原因なので、治療費は自分で払ってもらいます。健康保険に入ってるでしょ」と言われました。確かに健康保険があるから治療費はそんなに高くないし、自分のミスだから自分で治療費払うしかないですね。 ○か×か。

【厚生労働省発行チラシ「仕事（アルバイト）のトラブルこんな事で困っていませんか？」より引用】

【クイズの答え】

① × ② ○ ③ × ④ ○ ⑤ × ⑥ × ⑦ ○ ⑧ × ⑨ ×

2 派遣労働者

【問合せ：相談窓口 P57】

労働者は、派遣事業所（派遣元）と労働契約を結び、派遣元が労働者派遣契約を結んでいる事業所（派遣先）に労働者を派遣し、労働者は、派遣先の指揮命令を受けて働く形態です。

○派遣労働者の特徴

- ・労働者に賃金を支払う事業所（派遣元）と、指揮命令をする事業所（派遣先）が異なります。
- ・雇用主は、派遣事業所（派遣元）になります。よって、社会保険・労働保険に關しての適用は、派遣元が責任を負います。労働関係法令については、原則として派遣元事業主が雇用主として責任を負いますが、一部派遣先が責任を負うものがあります。
- ・トラブルの際には、派遣元が責任をもって対処しなければなりません、実際に指揮命令をしている派遣先が全く責任を負わないことは妥当ではなく、派遣元と派遣先のそれぞれで選任された派遣元責任者と派遣先責任者には、苦情処理の義務があります。

（労働者派遣法第36条、41条）

- ・派遣で働く場合は、派遣先・業務内容・派遣期間・労働時間等を明らかにした書面（就業条件明示書）を派遣元から交付してもらいましょう。

○派遣労働者の社会保険

一定の要件を満たせば、保険に加入する必要があります	
健康保険	1 週の所定労働時間及び 1 月の所定労働日数が常時雇用者の 4 分の 3 以上ある場合 ※特定適用事業所（注 1）に勤務する短時間労働者（注 2）は、新たに健康保険・厚生年金保険の適用対象です。 （注 1）同一事業主の適用事業所の被保険者数（短時間労働者を除き、共済組合員を含む。）の合計が、1 年で 6 か月以上、100 人を超えることが見込まれる事業所。100 人以下でも労使で合意した事業所。
厚生年金保険	（注 2）勤務時間・勤務日数が、常時雇用者の 4 分の 3 未満で、以下の①～⑤のすべてに該当する方 ① 週の所定労働時間が 20 時間以上あること。 ② 雇用期間が 2 カ月を超えて見込まれること。 ③ 賃金の月額が 8.8 万円以上であること。 ④ 学生でないこと。 ⑤ 常時 101 人以上の企業（特定適用事業所）に勤めていること。
雇用保険	週の所定労働時間が 20 時間以上、かつ、31 日以上雇用見込がある場合

3 契約社員(有期契約労働者・有期雇用労働者)

契約社員は、正社員と違って、労働契約にあらかじめ契約期間が定められている働き方です。

- ・労働者と使用者の合意により契約期間を定めたものであり、契約期間の満了によって労働契約は自動的に終了します。
- ・1回あたりの契約期間の上限は、一定の場合(専門的知識を要する場合等は5年)を除いて最長3年です。(労働基準法第14条)
- ・使用者は、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することはできません。(労働契約法第17条)
- ・同一使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申し込みにより、無期労働契約に転換する。(労働契約法第18条)

※有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する「キャリアアップ助成制度」(厚生労働省)がありますので、ご活用ください。

4 パートタイム・有期雇用労働法について

(パートタイム・有期雇用労働法第8条から16条まで)

(1) 均衡待遇(不合理な待遇の禁止)

- ・事業主は、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間で、不合理な待遇差を設けてはならないとされています。不合理な待遇差かどうかの判断は、個々の待遇ごとに、その待遇の性質・目的に照らし適切と認められる事情(職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲、その他の事情)を考慮して判断されます。

(2) 均等待遇(差別的取扱いの禁止)

- ・事業主は、通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者については、すべての待遇について差別的取扱いをしてはならないとされています。

(3) 賃金、教育訓練、福利厚生施設

通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者以外のすべてのパートタイム・有期雇用労働者については、以下の定めがあります。

- ・事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ職務の内容、成果、意欲、能力または経験等を勘案してその賃金等を決定するよう努めること。
- ・事業主は、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者の職務が同じ場合、教育訓練については、パートタイム・有期雇用労働者が既に必要な能力を身につけている場合を除き、通常の労働者と同様に実施しなければならないこと。
- ・事業主は、福利厚生施設のうち、給食施設、休憩室、更衣室については、通常の労働者と同様に利用の機会を与えなければならないこと。

(4) 通常の労働者への転換

- ・事業主は、通常の労働者への転換を促進するための措置として、①～④(①通常の労働者を募集する場合、その募集内容を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、②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、③パートタイム・有期雇用労働者が通常の労働者へ転換するための

V さまざまな働き方について

試験制度を設ける、④その他通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずる)のいずれかの措置を講ずることが義務付けられています。

(5) 事業主が講ずる措置の内容等の説明

- ・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、速やかに、実施する雇用管理の改善等に関する措置の内容を説明することが義務付けられています。また、事業主は、パートタイム・有期雇用労働者から求めがあったときは、通常の労働者との待遇差の内容や理由、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。

(6) 相談のための体制の整備

- ・事業主は、雇用管理改善に関するパートタイム・有期雇用労働者からの相談に応じ、適切に対応するために、相談窓口の設置等の体制整備をすることが義務付けられています。

5 業務委託・請負契約を結んで働く人

業務委託や請負といった形態で働く場合は、注文主から受けた仕事の完成に対して報酬が支払われるもので、注文主の指揮命令を受けない「事業主」として扱われ、基本的には「労働者」としての保護を受けることはできません。

ただし、「業務委託」や「請負」といった契約をしていますが、その働き方の実態から注文主の「労働者」であると判断されれば、労働法規の保護を受けることができます。例えば、仕事をする場所・時間を注文主から指定されていたり、仕事の仕方を細かく指示されていたりする場合は、「労働者」と判断される可能性が高まります。

この「労働者」であるかどうかということは、実はとても難しい問題です。自分が労働者として労働法の保護を受けることができるかどうか困った際には、労働基準監督署に相談をしてみましょう。

なお、厚生労働省では、フリーランス・個人事業主の方が、契約上・仕事上のトラブルについて弁護士に無料で相談できる相談窓口「フリーランス・トラブル110番」を令和2年11月から設置しています。

【フリーランス・トラブル110番】



また、フリーランスが安心して働ける環境を整備するために、令和6年11月1日から「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が施行されています。

【フリーランス・トラブル110番・事業者間取引適正化等法】

関係省庁委のHPでは詳しい資料、最新の情報を提供しています。ぜひご利用ください。



内閣官房



公正取引委員会



中小企業庁



厚生労働省

6 労働者協同組合法について

令和2年12月に公布された労働者協同組合法（令和2年法律第78号）は、多様な就労機会の創出、地域の多様な需要に応じた事業を行うことで、持続可能で活力ある地域社会の実現を目的としています。協同労働とは、働く人が出資をして組合員となり、それぞれの意見を反映させながら主体的に運営し、地域の多様な需要に応じながら、持続可能な地域社会づくりに向けて事業を行う働き方です。

※労働組合協同組合法は、一部を除き、公布後2年以内の政令で定める日から施行することとされています。

7 働き方改革関連法の施行

（1）時間外労働の上限規制は次のとおりです。

時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、
臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、
複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定する必要があり、月45時間超の時間外労働は、年6回が限度となっています。

※管理職の過重労働を抑制するため、管理職についても労働時間の把握が義務づけられています。

建設業・ドライバー・医師等の時間外労働の
上限規制（旧時間外労働の上限規制の適用猶
予事業・業務）については、こちらをご覧ください。



（2）月60時間を超える時間外労働については50%以上の率の割増賃金の支払が必要です。

（3）年次有給休暇の確実な取得が必要です。

使用者は、年10日以上¹の年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、
毎年5日、時季を指定²して有給休暇を与える必要があります。

（4）正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の禁止（同一労働同一賃金）

令和3年4月1日に全面施行されたパートタイム・有期雇用労働法により、同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）の間で、基本給や賞与等の個々の待遇ごとに不合理な待遇差を設けることが禁止されています。

8 テレワークの活用

テレワークとはインターネット等のICTを活用し、自宅等で仕事をする、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。感染症の感染拡大防止の観点からも有効な働き方です。

テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン（抜粋）

（１）労働基準関係法令が適用されます。

○労働基準法 ○最低賃金法 ○労働安全衛生法 ○労働者災害補償保険法等

（２）労働基準法が適用されます。

- ①労働条件の明示
- ②労働時間制度の適用
- ③休憩時間の取り扱い
- ④時間外・休日労働の労働時間管理

（３）長時間労働対策について（長時間労働による健康障害防止）

- ①メール送付の抑制
- ②システムへのアクセス制限
- ③テレワークを行う際の時間外・休日・深夜労働の原則禁止
- ④長時間労働等を行う労働者への注意喚起

（４）労働安全衛生法が適用されます。

（５）労災保険法が適用されます。

（但し事業主の支配下にあること、私的行為に当たらないこと等、一定の要件が必要です。）

