

社員を一人でも雇用したら
知っておいていただきたい労務管理の基礎知識

②雇用形態の多様化と法律

2023年12月28日（木）

社労士・行政書士イノキュウ

井上久社会保険労務士・行政書士事務所

井上 久

自己紹介・略歴

名前 井上 久 (いのうえ ひさし)
生年月日 1955年(昭和30年)11月25日生(68歳)
住所 〒168-0072 東京都杉並区高井戸東2-23-8
事業所 井上久社会保険労務士・行政書士事務所
電話番号等 電話・FAX 03-5370-4764 携帯 090-6483-3612
メールアドレス inokyuu1125@yahoo.co.jp
ホームページ: <http://www.inokyuu1125.jp>
フェイスブック: <https://www.facebook.com/hisashi.inoue.54/>

1978年3月 慶應大学卒業
1978年(昭和53年)4月 日本火災海上保険株式会社(現 損害保険ジャパン株式会社)入社
2004年8月~2008年3月 日本興亜損保 神奈川支店長
2017年4月 損害保険ジャパン株式会社 「本社お客さま相談室」総括主幹
2021年3月 損害保険ジャパン株式会社 65歳定年退職
2021年4月 井上久社会保険労務士・行政書士事務所開業、

現在に至る

社員を一人でも雇用したら 知っておいていただきたい労務管理の基礎知識

- ①労働法の基礎知識
- ②雇用形態の多様化と法律
- ③募集・採用から配転・出向・転籍・解雇・退職まで
- ④賃金
- ⑤労働時間・休憩・休日・休暇など
- ⑥労働保険・社会保険

②雇用形態の多様化と法律

1. 労働契約法・雇用機会均等法 年少者・女性への対応は？

(1) 労働基準法

「労基法」では、満18歳未満の年少者（以下「年少者」という。）と女性の労働に関して、主に次のような規制を定めています。

①最低年齢⇒使用者は、満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了しない児童を労働者として使用してはならない。ただし、児童の健康および福祉に有害でなく、軽易な業務である場合は、所轄労働基準監督署長の許可を受けて、満13歳以上の児童を使用することができる（なお、映画・演劇の事業については、満13歳未満の児童でも使用は可能）。

②年少者の労働時間および休日⇒年少者については、一定のものを除いて変形労働時間制を適用してはならない。

③深夜業の禁止（深夜業とは、午後10時から午前5時までの間の勤務をいう。）⇒年少者については、非常災害の場合を除き、原則として深夜業をさせてはならない。ただし、交替制によって使用する満16歳以上の男性については可能である。また、農林業・畜産業・養蚕行・水産業・保健衛生の事業・電話交換の業務で使用する場合は、年少者であっても深夜業が認められる。

④年少者の危険有害業務の就業制限⇒年少者については、一定の就業制限業務に就業させてはならない。

⑤妊産婦などへの危険有害業務の就業制限⇒妊娠中の女性および産後1年を経過しない女性（以下「妊産婦」という。）を一定の就業制限業務に就業させてはならない。

⑥産前・産後休業⇒使用者は、6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定の女性が休業を請求した場合には、その者を就業させてはならない。また、妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な作業に転換させなければならない。使用者は、産後8週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合、医師が支障ないと認めた業務に就労させることは差し支えない。

⑦妊産婦の時間外労働などの制限⇒妊産婦が請求した場合には、時間外・休日・深夜労働を行なわせてはならない。

⑧育児時間⇒生後1年に達しない幼児を育てる女性は、労基法34条の休憩時間の他に1日2回それぞれ少なくとも30分、育児時間を請求できる。

⑨生理休暇⇒使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求した時は、その者を生理日に就業させてはならない。

(2) 男女雇用機会均等法

「男女雇用機会均等法」は、雇用の分野において男女の均等な機会および待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中および出産後の健康の確保を図るなどの措置を推進することを目的としています。

均等法は性別による差別を禁止しています。男性に対する差別も禁止され、男性も均等法に基づく調停など個別紛争の解決援助が利用できるようになります。

募集・採用・配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・解雇に加えて、降格、職種制限、パートへの変更などの雇用形態の変更、退職勧奨、雇止めについても、性別を理由とした差別は禁止されています。女性であることを理由にとして、賃金について男性と差別的取扱いをすることも禁止されています（男女同一賃金の原則、労働基準法4条）

〈間接差別の禁止（男女雇用機会均等法7条）〉

直接的には性別で差別していなくとも、次の3つの措置については実質的に一方の性に不利益になることから、合理的な理由がない限り、間接差別として禁止されています。

- ①募集・採用にあたり身長・体重または体力を要件とすること
- ②「総合職」の募集・採用にあたり転居を伴う転勤ができることを要件とすること
- ③昇進にあたり転勤経験があることを要件とすること

〈妊娠・出産・産前産後休業などを理由とする不利益取扱いの禁止〉

妊娠・出産・産前産後休業などを理由とする解雇に加え、妊娠または出産に起因する能率低下または労働不能が生じたことなどを理由とする解雇や雇止め、退職の強要、降格などの不利益取扱いも禁止されています。

妊娠中や産後1年以内の解雇は、妊娠・出産・産前産後休業などによる解雇できないことを事業主が証明しない限り無効となります。

〈ポジティブ・アクション〉

企業において性別による役割分担意識や過去の経験から、営業職には女性はほとんど配置されていない、課長以上の管理職は男性が大半を占めているなどの差が男女労働者の間に生じているとき、このような差の解消を目指して、女性の能力発揮を図るために、企業が行う自主的かつ積極的な取り組みのことです。

男女の均等な機会および待遇を実質的に確保するために望ましいものといえます。男女雇用機会均等法では、この状況改善のために女性のみを対象とする、または女性に有利な取り扱いをすることは違法ではないとしています。

・ 正社員とパートと派遣社員の労務管理上の違いは？ 限定正社員とは？

2. パートタイム労働法 パートの労働条件は？

「パートタイム労働法」は、パートタイム労働者（通常の労働者より1週間の労働時間が短い労働者）について、適正な労働条件の確保や雇用管理の改善などを図ることにより、パートタイム労働者の持っている能力を発揮し、福祉を増進することを目的としています。

(1) 差別の禁止と均衡の努力

この法律とその指針では、使用者に対して次のことを求めています。

① 正社員と同視すべきパートタイム労働者の待遇を差別的に取り扱うことを禁止

正社員を職務（仕事の内容や責任）が同じで、人材活用の仕組み（人事異動の有無や範囲）が全雇用期間を通じて、かつ契約期間が実質的に無期となっているパートについては、すべての待遇においてパートタイム労働者であることを理由に差別的に取り扱うことが禁止されています。

②上記以外のパートタイム労働者の待遇について正社員との均等を考慮することを努力義務化

賃金・教育訓練・福利厚生取り扱いについて、正社員との均衡を考慮し、職務の内容・成果・意欲・能力・経験などを勘案することが努力義務化されています。

加えて

- ・雇入れ時に労働条件（昇給・退職手当・賞与の有無を含む）に関する文書（労働条件通知書など）を交付すること
- ・期間の定めのある労働契約を締結する際には、更新の有無などの明示や雇止めの予告を行うこと
- ・求めがあれば待遇の決定に当たって考慮した事項について説明すること

- ・パートタイマーに適用される就業規則を作成すること（10人以上の事業所の場合）
- ・パートタイマーの通常の労働者への転換を推進すること
- ・パートタイマーから苦情の申し出を受けたときは、事業所内で自主的な解決を図ること
- ・要件を満たすパートタイマーについては健康診断を実施すること
- ・最低賃金を守り、法定労働時間を超えた場合に割増賃金を支払うことを使用者に求めています。

〈有期労働契約に関する留意事項〉

契約社員・パートタイマーなどの有期雇用契約については、厚生労働省策定の「有期雇用契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（平15.10.22厚労告357）に次のことが定められています。

①有期労働契約締結時の明示事項

「契約の更新の有無」「契約を更新する場合またはしない場合の判断の基準」

②明示すべき「更新の有無」の具体的な内容

「自動的に更新する」「更新する場合があります」「契約の更新はしない」など

③明示すべき「判断の基準」の具体的な内容

「契約期間満了時の業務量により判断する」「労働者の勤務意欲・態度により判断する」「労働者の能力により判断する」「会社の経営状況により判断する」「従事している業務の進捗状況により判断する」など

④雇止めの予告

有期労働契約（契約が3回以上更新されているか、1年を超えて継続して雇用されている労働者に限る。あらかじめ契約更新しない旨明示されているものを除く）を更新しない場合には、少なくとも契約期間が満了する日の30日前までにその予告をしなければならない。

〈雇止めの法理〉

有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異ならない状態になっている場合または有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき合理的期待が認められる場合には、雇止めが「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない」ときは、有期労働契約が更新されたものとみなすというものです。

3. 労働者派遣法 派遣期間の制限は？紹介予定派遣とは？偽装請負とは？

(1) 労働者派遣の仕組み

労働者派遣とは、労働者が人材派遣会社（派遣元）との間で雇用契約を結んだ上で、派遣元が労働者派遣契約を結んでいる会社（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というものです。

労働者派遣は、労働者を雇用し賃金を支払う会社と指揮命令をする会社が異なるという複雑な形態になっていることから、労働者派遣法において細かいルールを定めています。

(2) 派遣の種類

- ① 特定労働者派遣（常用型派遣）＝常用社員を派遣（届出制）
- ② 一般労働者派遣（登録型派遣）＝仕事があるときだけ雇用契約（許可制）

(3) 禁止されている派遣

- ① 建設業務・港湾運送業務・警備業務・医療関係の業務（社会福祉施設などで行われる医療関係業務および紹介予定派遣の場合については対象外）への派遣
- ② 日雇派遣（雇用期間が30日以内の労働契約）
- ③ 離職後1年以内の元の勤務先への派遣（60歳以上の定年退職者を除く）

(4) 雇用主としての責任

派遣では、法律上の雇い主はあくまで人材派遣会社になります。よって事故やトラブルが起きた際は、まず派遣元が責任をもって対処しなければなりません。しかし、実際に指揮命令をしている派遣先は全く責任を負わないというのは妥当ではなく、労働者派遣法において派遣元と派遣先が責任を分担するべき事項が定められています。

労基法・労働安全衛生法・男女雇用機会均等法などの法律は、原則として派遣元が雇用主としての責任を負いますが、一定の規定（労働時間管理・職場の安全衛生管理・労災防止など）は派遣先が責任を負います。また、セクハラ防止は派遣元・派遣先双方が責任を負います。

(5) 派遣期間と雇用契約の申込義務

①同一の就業場所および業務について、就業できる期間（派遣期間）は原則として最長3年です。ただし、次の例外があります。

・ソフトウェア開発・OA機器操作・秘書などの専門的な26の業務については、派遣期間の制限がありません。

・産前産後休業・育児休業などの代替要員として派遣される場合については、派遣期間の制限はありません。

②派遣受入期間の制限がある業務については、派遣可能期間を超えて就業させようとする場合は、派遣先は派遣労働者に対して直接雇用契約を申込む義務があります。派遣を続けることはできません。

③派遣受入期間の制限のない26業務については、同じ業務で3年を超えて同一の派遣労働者を受け入れている会社が同じ業務で労働者を雇用する場合は、その派遣労働者に対して雇用契約を申し込むことが義務づけられています。

(6) 就業条件の明示

- ①派遣先での就業条件は、派遣元が派遣労働者に書面で明示することになっています。**
- ②派遣期間・派遣料金（派遣先が派遣元に支払う料金）・業務内容・指揮命令者・苦情の申し出先等も書面・FAX・Eメールのいずれかで明示する必要があります。**

(7) 紹介予定派遣

「紹介予定派遣」とは、労働者派遣のうち、派遣元が派遣労働者・派遣先に対して職業紹介を行う（ことを予定している）ものをいいます。労働者派遣期間中に、派遣先は派遣労働者の業務遂行能力などが直接雇用するのに相応しいか見定め、派遣労働者は派遣先における仕事が自分に合うかなどを見定めることができます。

紹介予定派遣であることを事前に明示する必要がありますが、紹介予定派遣に限り派遣開始前の面接・履歴書の送付が可能です。また、同一の派遣労働者について、派遣期間は6カ月以内です。

(8) 偽装請負

請負とは労働の結果としての仕事の完成を目的とするものです。労働者派遣との違いは、請負には注文者と労働者（請負人）との間に指揮命令関係が生じないという点にあります。

ところが、この区分の実際の判断は必ずしも容易でないことから、本来は労働者派遣でありながら請負契約としてしまう、いわゆる「偽装請負」という問題が生じています。委託契約の場合も同様です。

- ・ 派遣社員の途中解約を行う場合は何をしなければならない？

〈派遣社員の中途解約〉

派遣元と派遣先の労働者派遣契約が中途解除された場合でも、派遣契約と労働契約は別であることから、派遣会社は即座に派遣労働者を解雇できるものではありません。

派遣先の都合により派遣契約を解除する場合には、「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いに要する費用の負担」などの措置をとることが、派遣先の義務とされました（派遣契約時にこれらの措置について明記しなければなりません）（派遣法29条の2、26条の8）。

したがって、派遣会社は、派遣先と連携して、派遣先の関連会社での就業のあっせんを受けるなど、派遣労働者の新たな就業機会を確保するように努める必要があります。

また、派遣先が派遣契約の中途解約を行う場合について、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」に、派遣先が行うべき措置が次のとおり規定されています。

- ①派遣会社の合意を得るとともに、あらかじめ相当の猶予をもって申し入れること
- ②派遣先の関連会社での就業をあっせんするなど派遣労働者の新たな就業機会を確保すること
- ③②ができないときは、遅くとも30日前に予告し、予告しない場合は、派遣会社に派遣労働者の賃金相当分の損害賠償を行うこと

〈限定正社員〉

いわゆる正社員と非正規雇用の労働者の二極化を緩和し、労働者一人ひとりのワーク・ライフ・バランスと、企業による優秀な人材の確保・定着を図るため、「職務」「勤務地」「労働時間」を限定した正社員制度の導入が進められています。

〈ポイント〉

- ・妊産婦については、母性保護の見地から、危険有害業務の就業禁止、産前産後の休業、時間外・休日・深夜の労働制限の規定があります。
- ・性別による差別禁止は、男性に対しても同様に適用されます。また間接差別も禁止されています。
- ・パートタイマーにも当然に労働基準法など労働者保護に関する労働法規が適用されます。
- ・派遣労働者にも労働基準法は当然適用されるとともに、労働者派遣法による保護や規制があります。

〈現場からのクエスチョン〉

- ・パートや派遣社員には年次有給休暇や育児・介護休業はないのか？
- ・パートや派遣社員の解雇は自由にできるのか？
- ・派遣受入期間の制限は派遣会社を変えれば更新できるのか？

4. 個別労働関係紛争解決促進法

- ・あっせん開始通知書が送られてきたが、あっせんに応じたほうがよい？

裁判外での紛争解決方法として、代表的なものに「労働局の紛争調整委員会によるあっせん」があります。紛争調整委員会とは、弁護士・大学教授などの労働問題の専門家である学識経験者により組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されています。この紛争調整委員会の委員のうちから指名されるあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施します。

当事者の間に第三者としてあっせん委員が入り、双方の主張の要点を確かめ、紛争当事者間の調整を行い。話し合いを促進することにより紛争の円満な解決を図ります。両当事者が希望した場合は、両者が採るべき具体的なあっせん案を提示することもできます。

あっせんのメリットは次のとおりです。

- ①労働問題に関するあらゆる分野の紛争（募集・採用に関するものを除く）がその対象になります。
- ②多くの時間と費用を要する裁判に比べ、手続きが迅速かつ簡便です。
- ③あっせんを受けるのに原則として費用はかかりません。
- ④紛争当事者間であっせん案に合意した場合には、受諾されたあっせん案は民法上の和解契約の効力をもつことになります。
- ⑤あっせんの手続きは非公開であり、紛争当事者のプライバシーを保護します。
- ⑥労働者があっせんの申請をしたことを理由として、事業主が労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることは法律で禁止されています。

〈紛争調整委員会によるあっせんの手続の流れ〉

都道府県労働局総務部企画室、最寄りの労働局相談コーナーにおいて、
あっせん申請書の提出



都道府県労働局長が、紛争調整委員会へのあっせんを委任（注1.2）



紛争調整委員会の会長が指名したあっせん委員が、あっせん期日
（あっせんの行われる日）の決定及び紛争当事者への期日の通知



あっせんの実施（注3）

あっせん委員が

- ・ 紛争当事者双方の主張の確認、必要に応じ参考人からの事情聴取
- ・ 紛争当事者間の調整、話合いの促進
- ・ 紛争当事者双方が求めた場合には、両者が採るべき具体的なあっせん案の提示を行います。



紛争当事者双方が
あっせん案を受諾



紛争の迅速かつ円満な解決



その他の合意の
成立



合意せず



打ち切り



他の紛争解決機関教示

- 注1**：必要に応じて申請者から事情聴取等を行い、紛争に係る事実関係を明確にした上で都道府県労働局長が紛争調整委員会にあっせんを委任するか否かを決定します。
- 注2**：申請内容を被申請人に的確に伝えるため、あっせん申請書の写しを被申請人へ送付することがあります。
- 注3**：あっせん開始の通知を受けた被申請人が、あっせん手続きに参加する意思がない旨を表明したときは、あっせんを実施せず打ち切ることとなります。

〈ポイント〉

- ・ 裁判（民事訴訟）に比べて費用も時間もかかりません。
- ・ 都道府県労働局の総合労働相談コーナーで実施しています。
- ・ 労働委員会と異なり集団的労使紛争は扱えません。

〈現場からのクエスチョン〉

- ・ あっせん開始通知書が送られてきたが、あっせんに応じた方がよいのか？
- ・ あっせん代理人は弁護士か特定社会保険労務士以外の物でもできるのか？
- ・ 裁判のように白黒はっきりするのか？

何でもご遠慮なくご相談ください。

社労士・行政書士イノキュウ

井上久社会保険労務士・行政書士事務所

特定社会保険労務士・特定行政書士

井上 久

電話番号 090-6483-3612

ホームページ イノキュウ⇒検索

フェイスブック イノキュウ⇒検索

ユーチューブ イノキュウ⇒検索

杉並区で交通事故相談なら
相談無料 社労士・行政書士イノキユウ

イノキユウは井上久のニックネームです。

こんなお悩みはありませんか？

- 保険会社の担当者が言っていることは正しいのをお知らせを知りたい
- 保険会社の担当者に対し、どのように対応したいのをお知らせを知りたい
- 弁護士に相談したいが、いくらかかるかわからないので相談できない



あなたのお悩み、井上久社会保険労務士・行政書士事務所へ
お任せください！



井上久です。
お気軽にご相談ください

こんにちは、井上久社会保険労務士・行政書士事務所の井上久です。サイトへのご訪問、ありがとうございます。

杉並区で交通事故相談なら、社労士・行政書士イノキユウへどうぞ。交通事故相談、クレーム対応、就業規則の作成、障害年金の請求支援、相続手続代行・遺言書作成等を行う社会保険労務士、行政書士事務所です。

「本気・本音・本物」のアドバイスをさせていただきます。
お気軽にご相談ください。

[代表者あいさつはこちらへ](#)

お気軽にお問合せください



お電話でのお問合せ・相談予約

090-6483-3612

ファームでのお問合せ・相談予約は24時間受け付けております。お気軽にご連絡ください。

[お問合せ・ご相談ファーム](#)

新着情報・お知らせ

2021/02/19

ホームページを公開しました

2021/02/18

「サービスのご案内」ページを更新しました

2021/02/17

「事務所概要」ページを作成しました

[トップページ](#)

[選ばれる理由](#)

[サービスのご案内](#)

[交通事故相談](#)

[クレーム・ヘビークレーム対策](#)

[就業規則の作成及び見直し](#)

お問合わせ・パンフレット（三つ折りチラシ）請求フォーム

以下のフォームに必要事項をご記入の上、「送信する」ボタンをクリックしてください。

お名前 必須	<input type="text"/> <small>(例：山田太郎)</small>
電話番号	<input type="text"/> <small>(例：090-0000-0000)</small>
メールアドレス 必須	<input type="text"/> <small>(例：sample@yamadaho.jp)</small>
ご質問はこうらへどうぞ 必須	<input type="text"/>

問合せをする

※次の画面が出るまで、4～5秒を待ちますので、続けて2回押さないようお願いいたします。

[トップページはこちらへ](#)

[サービスのご案内はこちらへ](#)

[トップページ](#)

[選ばれる理由](#)

[サービスのご案内](#)

[交通事故相談](#)

[クレーム・ヘビークレーム対策](#)

[就業規則の作成及び見直し](#)

[相続手続代行・遺言書原案作成](#)

[障害年金の請求支援・助成金の申請支援](#)

[イノキユウサポートクラブ](#)

[サービスの流れ](#)

[お客さまの声](#)

[事例紹介](#)

[事例紹介①](#)

[事例紹介②](#)

[事例紹介③](#)

[よくあるご質問](#)

[事務所概要](#)

[代表者あいさつ](#)

[お役立ち情報](#)

[お問合せ・パンフレット請求](#)