



山下江法律事務所

Yamashita Ko Law Office

第15回 企業法務セミナー

【本日の流れ】

《セミナー》18:30～19:30

「パート、派遣等

非正規社員の雇用の注意点」

講師 山下江法律事務所

弁護士 笠原 輔

《懇親会》19:30～21:00

- ・主催者挨拶
- ・乾杯
- ・ご歓談
- ・参加企業様ご紹介

(1社1分程度、お言葉を頂戴いたします。)

- ・弁護士紹介
- ・閉会の挨拶

はじめに 《講師プロフィール》



講師 弁護士 笠原 輔

昭和54年 岡山県倉敷市生まれ

岡山県立倉敷南高校、京都大学法学部、同大学法科大学院卒業

平成18年9月 司法試験合格

平成19年12月 広島弁護士会に登録、山下江法律事務所入所
企業法務チーム所属

趣味は空手。有段者の実力。



山下江法律事務所

Yamashita Ko Law Office

山下江法律事務所主催
第15回企業法務セミナー

「パート，派遣等 非正規社員の雇用の注意点」

2015年11月26日

講師：山下江法律事務所
弁護士 笠原 輔
(広島弁護士会所属)



山下江法律事務所
Yamashita Ko Law Office

【レジュメ目次】

- 1 はじめに
- 2 パートタイマー
- 3 派遣
- 4 個人業務委託
- 5 業務処理請負
- 6 比較
- 7 終わりに



2 パートタイマー

(1) 定義（パートタイム労働法2条）

ア 条文

イ 基準

ウ 「通常の労働者」とは？

(2) 短時間労働者の待遇の原則（8条）

ア 条文

イ 効力

(3) 通常労働者と同視すべき

短時間労働者に対する

差別的取り扱いの禁止（9条）

ア 条文

イ 比較要素

ウ 違反した場合



山下江法律事務所

Yamashita Ko Law Office

(1) 定義 (パートタイム労働法2条)

ア 条文

この法律において「短時間労働者」とは、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(当該事業所に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業所に雇用される労働者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者)の1週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。



山下江法律事務所

Yamashita Ko Law Office

(1) 定義 (パートタイム労働法2条)

ア 条文

この法律において「短時間労働者」とは、
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

(当該事業所に雇用される

通常の労働者と同種の業務に従事する

当該事業所に雇用される労働者にあつては、

厚生労働省令で定める場合を除き、

当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者)

の1週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。



山下江法律事務所

Yamashita Ko Law Office

2 パートタイマー

(1) 定義 (パートタイム労働法2条)

ア 条文

イ 基準

ウ 「通常の労働者」とは？

(2) 短時間労働者の待遇の原則(8条)

ア 条文

イ 効力

(3) 通常労働者と同視すべき

短時間労働者に対する

差別的取り扱いの禁止(9条)

ア 条文

イ 比較要素

ウ 違反した場合



山下江法律事務所

Yamashita Ko Law Office

(2) 短時間労働者の待遇の原則(8条)

ア 条文

事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合においては、当該待遇の相違は、当該短時間労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該業務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。



山下江法律事務所

Yamashita Ko Law Office

(2) 短時間労働者の待遇の原則(8条)

ア 条文

事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合においては、

当該待遇の相違は、

当該短時間労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」という。),
当該業務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、

不合理と認められるものであってはならない。



山下江法律事務所

Yamashita Ko Law Office

2 パートタイマー

(1) 定義 (パートタイム労働法2条)

ア 条文

イ 基準

ウ 「通常の労働者」とは？

(2) 短時間労働者の待遇の原則(8条)

ア 条文

イ 効力

(3) 通常労働者と同視すべき

短時間労働者に対する

差別的取り扱いの禁止(9条)

ア 条文

イ 比較要素

ウ 違反した場合



山下江法律事務所

Yamashita Ko Law Office

(3) 通常労働者と同視すべき短時間労働者に対する 差別的取り扱いの禁止(9条)

ア 条文

事業主は、職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者(第11条第1項において「職務内容同一短時間労働者」という。)であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの(次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。)については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取り扱いをしてはならない。



山下江法律事務所

Yamashita Ko Law Office

(3) 通常労働者と同視すべき短時間労働者に対する 差別的取り扱いの禁止(9条)

ア 条文

事業主は、

職務の内容が

当該事業所に雇用される

通常の労働者と同一の短時間労働者

(第11条第1項において「職務内容同一短時間労働者」という。)

であって、



山下江法律事務所

Yamashita Ko Law Office

(3) 通常労働者と同視すべき短時間労働者に対する 差別的取り扱いの禁止(9条)

ア 条文 (つづき)

当該事業所における慣行その他の事情からみて、
当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、
その職務の内容及び配置が
当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と
同一の範囲で変更されると見込まれるもの
(次条及び同項において
「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。)
については、

短時間労働者であることを理由として、
賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用
その他の待遇について、
差別的取り扱いをしてはならない。



山下江法律事務所

Yamashita Ko Law Office

2 パートタイマー

(3) 通常労働者と同視すべき
短時間労働者に対する
差別的取り扱いの禁止(9条)

ア 条文

イ 比較要素

①職務の内容

②職務の内容及び配置の変更の範囲

ウ 違反した場合

(4) 賃金(10条)

ア 条文

イ 効力



山下江法律事務所

Yamashita Ko Law Office

(4) 賃金(10条)

ア 条文

事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者(通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第2項及び第12条において同じ。)の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金(通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。)を決定するよう努めるものとする。



山下江法律事務所

Yamashita Ko Law Office

(4) 賃金(10条)

ア 条文

事業主は、
通常の労働者との均衡を考慮しつつ、
その雇用する短時間労働者

(通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。

次条第2項及び第12条において同じ。)

の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、
その賃金

(通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。)

を決定するよう努めるものとする。



山下江法律事務所

Yamashita Ko Law Office

(4) 賃金(10条)

ア 条文

イ 効力

(5) 採用のポイント

ア 対象者

イ 採用手続

ウ 労働条件の明示

(ア)労働基準法15条による明示事項

(イ)パートタイム労働法6条による書面交付事項

(6) パートタイマーに

時間外労働を命じることはできるのか

(7) パートタイマーの職種の変更はできるのか

(8) パートタイマーの勤務地の変更はできるのか



山下江法律事務所

Yamashita Ko Law Office

3 派遣

(1) 定義（パートタイム労働法2条）

ア 労働者派遣（労働者派遣法2条1号）

イ 派遣労働者（2条2号）

(2) 平成27年9月30日改正による派遣可能期間の変更

ア 改正前

イ 改正後

（ア）無期雇用派遣労働者

（イ）有期雇用派遣労働者

(3) 派遣元に対して

派遣労働者の交替を求めることはできるのか

(4) 派遣期間中に派遣契約を途中で解消できるのか

(5) 派遣労働者の雇止めはできるのか



山下江法律事務所

Yamashita Ko Law Office

- 4 個人業務委託
- 5 業務処理請負
- 6 比較

- (1) 正社員

- ア メリット

- イ デメリット

- (2) パートタイマー

- ア メリット

- イ デメリット

- (3) 労働者派遣

- ア メリット

- イ デメリット

- 7 終わりに



山下江法律事務所

Yamashita Ko Law Office

【次回のセミナー開催予定】

山下江法律事務所では、年3回3・7・11月の第4週に企業法務セミナーを開催します。

平成27年3月24日(木)

セミナー: 18:30～19:30

講師 山下江法律事務所 弁護士 稲垣 洋之

**「従業員の解雇に関する留意点
～正社員を解雇する場合～」**

懇親会: 19:30～21:00

【次回のセミナー開催予定】

山下江法律事務所では、年3回3・7・11月の第4週に企業法務セミナーを開催します。

平成27年3月24日(木)

セミナー: 18:30～19:30

講師 山下江法律事務所 弁護士 稲垣 洋之

**「従業員の解雇に関する留意点
～正社員を解雇する場合～」**

懇親会: 19:30～21:00

企業法務セミナー

「パート、派遣等非正規社員の雇用の注意点」

1 はじめに

2 パートタイマー

(1) 定義（パートタイム労働法2条）

ア 条文

この法律において「短時間労働者」とは、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（当該事業所に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業所に雇用される労働者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者）の1週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。

イ 基準

労働時間の相対的な短さが基準。呼び方が「契約社員」、「準社員」、「嘱託」、「アルバイト」でも、上記基準に当てはまればパートタイム労働法を適用。わずかでも労働時間が短ければ該当。

ウ 「通常の労働者」とは？

「通常」の判断は業務の種類ごとに行う。正社員がいる場合は正社員、正社員がいない場合、当該業務に基幹的に従事するフルタイマー。

(2) 短時間労働者の待遇の原則（8条）

ア 条文

事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合においては、当該待遇の相違は、当該短時間労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該業務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

イ 効力

法文上は18条1項により助言・指導・勧告等の行政指導ができる。しかし、施行通達では、8条を根拠に行政指導は行わないとされている。理由は、規定が抽象的かつ広範なため。

(3) 通常労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取り扱いの禁止（9

条)

ア 条文

事業主は、職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者（第11条第1項において「職務内容同一短時間労働者」という。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。）については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

イ 比較要素

① 職務の内容（業務の内容及び責任の程度）

「業務の内容」が実質的に同じか？（完全に一致しなくてもよい。）
職種が同じか？（例えば、営業職、事務職、・・・。）職種が同じ場合、
中核的業務が同じか？

「責任の程度」が著しく異なっていないか？与えられている権限の
範囲、業務の成果について求められている役割、トラブル発生時や臨
時・緊急時に求められる対応の程度、ノルマ等の成果への期待度等を
総合的に比較。所定外労働の有無及び頻度は考慮すべきか？

② 職務の内容及び配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用等）

職種変更や転勤等の人事異動の有無及びその範囲が、全雇用期間を
通じて正社員と同じであることが、就業規則や慣行等によって見込ま
れているか？

転勤の有無、転勤の範囲、職務内容と配置の変更の有無、変更の範
囲の順に検討。全て同じか？

ウ 違反した場合

罰則なし。行政指導として、厚生労働大臣による助言・指導、勧告、企
業名公表の対象になる（18条）。

損害賠償請求の根拠にはならないと考えられる（異なる見解もある。）。

(4) 賃金（10条）

ア 条文

事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間
労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第2項及び
第12条において同じ。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験
等を勘案し、その賃金（通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定め

るものを除く。)を決定するよう努めるものとする。

イ 効力

努力義務。

「賃金」には、職務の内容と密接な関連を有しないものは含まれない。

例えば、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当・・・。

(5) 採用のポイント

ア 対象者

主婦層など、家計の主たる収入(夫の収入)が別にあって、生活補助給を得る目的で働く者(ダブルインカム者)

イ 採用手続

通常、簡易な採用手続。

平成10年10月27日の最高裁の裁判官協議会において、採用手続の違いが、正社員とパートタイマーで異なる賃金を設定しうる根拠の1つとされている。

ウ 労働条件の明示

(ア) 労働基準法15条による明示事項

- ・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、休暇ならびに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- ・賃金(退職手当、賞与を除く)の決定、計算方法及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期
- ・退職に関する事項(解雇の事由を含む)

(イ) パートタイム労働法6条による書面交付事項

- ・昇給の有無
- ・退職手当の有無
- ・賞与の有無
- ・パートタイマーの雇用管理の改善等に関する事項についての相談窓口

(6) パートタイマーに時間外労働を命じることはできるのか

時間外労働及び休日労働は、経営の柔軟策を維持するための正社員に対するシステム。パートタイマーは都合の良い時間での短時間労働を希望。

行政は、時間外労働の有無をパートタイム労働法の9条の適用要件である正社員との職務内容同一性判断の一要素となるとしている。

パートタイマーの就業規則には、時間外労働の命令規定を定めるべきではない。

やむを得ない場合は個別の同意をとる（自由な意思に基づく真意でなければならない。）。

同一労働同一賃金の議論を避けることを優先する場合は、就業規則で「時間外労働を命じない」と明示し、時間外労働をさせない。

(7) パートタイマーの職種の変更はできるのか

職種変更命令権は、雇用保障の見返りとしての機能。

パートタイマーは、長期雇用を前提としないから、一方的に職種変更することはできない。

有期パートタイマーの場合は、契約更新時に新たな職種を提案すればよい。

(8) パートタイマーの勤務地の変更はできるのか

短時間労働者にとって、通勤時間は重要。

労働契約締結時に「勤務地の変更もある」という明確な合意をしていない限り、求人票や新聞折込みに記載された勤務地は特定されていると考えるべき。（正社員の場合は、求人票に記載された勤務地は当面の勤務場所と解釈するのが裁判例の傾向。）

勤務地の変更には、本人の同意を得る必要。

パートタイマーの就業規則に「勤務地の変更がある」と規定していても、採用時に詳細に説明して同意を得ていない限り、命令による変更は困難。

3 派遣

(1) 定義

ア 労働者派遣（労働者派遣法2条1号）

自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするもの含まないものとする

イ 派遣労働者（2条2号）

事業主が雇用する労働者であって、労働者派遣の対象となるもの

(2) 平成27年9月30日改正による派遣可能期間の変更

ア 改正前

26の専門的業務は上限なし。

その他は原則1年（労働者の過半数代表の意見聴取手続を経ることで最大3年）。

イ 改正後

(ア) 無期雇用派遣労働者

制限なし。

(イ) 有期雇用派遣労働者

派遣先の事業者単位の制限では、同一事業所における派遣労働者の継続的な受け入れの上限は3年（40条の2第2項）。ただし、上限の3年は延長が可能で、延長の回数には制限なし（同第3項）。延長するには、労働者の過半数代表の意見の聴取が必要（同第4項）。

派遣労働者個人単位の制限では、派遣先の同一の組織単位での同じ派遣労働者の継続的な受け入れの上限は3年（35条の3、40条の3）。「組織単位」とは、業務のまとまりがあり、かつ、その長が業務の配分及び労務管理上の指揮監督権限を有する単位として派遣契約上明確化したもの。一般的には、「課」単位をイメージ。組織単位が異なる（例えば別の課に移す）場合には、さらに3年を上限として同じ派遣労働者を受け入れることが可能。また、同じ組織単位で別の派遣労働者を受け入れることも可能。（ただし、前述の事業所単位での制限は別途クリアする必要がある。）

(3) 派遣元に対して派遣労働者の交替を求めることはできるのか

どの労働者を派遣するのかは、派遣労働者を雇用する派遣元の判断に委ねられている。派遣先は、派遣労働者の選別に干渉することはできない。

ただし、派遣元は、派遣契約に定められた一定の職務遂行能力を持った労働者を派遣すべき義務を負っている。

労働者派遣のメリットは、即戦力となる労働力を利用できること。

能力が低い、勤務態度が著しく不良などの場合、交替を求めることができる。ただし、容易ではない。派遣契約で能力について可能な限り詳細かつ具体的に定めておく。

(4) 派遣期間中に派遣契約を途中で解消できるのか

派遣契約は、事業主間の取引。契約期間が満了すれば原則として終了。

債務不履行解除や中途解約条項に基づく中途解約もできる。

派遣契約の当事者に、派遣先の都合による派遣契約解除時の派遣労働者に対する休業手当等の支払いに要する費用負担について定めるように義務付け（26条1項8号）。派遣先に対して上記費用負担その他の派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講じるよう義務付け（29条の2）。

国籍、信条、性別、社会的身分、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする解除は禁止（27条）

(5) 派遣労働者の雇止めはできるのか

労働者派遣契約を反復更新して長期に派遣労働者を使用しても、派遣先と派遣元は商取引関係。解雇権濫用法理の適用、類推適用の余地はない。更

新しければ期間満了で終了。

派遣契約の終了時に、派遣元が派遣労働者との労働契約を期間満了を理由として当然に終了できるかについても、裁判例は、解雇権濫用法理の類推適用には消極的。

4 個人業務委託

企業と雇用契約ではなく、委任・請負・業務委託等の形式で契約を締結し、個人事業主として、発注者等の指図に従って、自ら業務を行う形態。

報酬は少額の保障部分があるほかは成績に比例。労働時間や労働場所について拘束が少ない。就業規則の適用排除。労働保険に入れない。実態は労働契約であるとして労働者であれば得られた保護（労災補償や解雇権濫用法理の適用）を求めて紛争になるケースあり。

5 業務処理請負

請負企業が自己の雇用する労働者を、発注企業の事業場において、自己の指揮命令のもとに労働させる形態。

発注企業と請負企業の労働者との間に指揮命令関係が生じない。「雇用」と「使用」が一致。派遣法の規制なし。発注企業が直接指揮命令してしまっている偽装請負の問題。

6 比較

(1) 正社員

ア メリット

帰属意識、コンプライアンス、能力

イ デメリット

解雇権濫用法理、人件費の固定化。対策として、正社員の形態の多様化。

(2) パートタイマー

ア メリット

生計費を基準とした処遇を考える必要がない。日本には同一労働・同一賃金原則もない。解雇権濫用法理の適用、類推適用の可能性も低い。人件費の低額化、流動費化。

直接指揮命令。

イ デメリット

9条の一定の要件を満たす場合は、同一労働同一待遇。解雇権濫用法理の類推適用の可能性も理論的には残る。帰属意識、ロイヤリティ低い。

(3) 労働者派遣

ア メリット

募集・採用等労務管理の手間が省ける。人件費の低額化、流動費化。直接指揮命令。

イ デメリット

利用範囲が限定。派遣先従業員との均衡待遇。ロイヤリティは期待できない。

7 終わりに