

5. 正社員、パート・アルバイト、派遣社員、契約社員

5-1. 正社員とパート・アルバイト、派遣社員、契約社員って何が違うの？

Q：どうなる？こんなトラブル！

「正社員」募集の広告を見て面接に行ったところ、1年ごとの契約になると言われました。求人情報では、正社員、パート・アルバイト、派遣社員、契約社員など、いろいろな名称で募集がでていますが、どこが、どう違うのでしょうか？

A：これがルール！

これらの名称は、職場内での呼称であって、事業主ごとにその意味や内容が異なります。

正社員は、定年までフルタイムで勤めることを前提とした雇用形態として使われることが多いです。それ以外の形態は、まとめて、非正社員や非正規雇用などといわれることがあります。

■いろいろな働き方

正社員、パート・アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託社員などの名称は、法律上のものではありませんので、それだけでどのような働き方になるかは、はっきりしません。

これらの名称は、一応の目安と考えて、求人内容をきちんと理解することが大切です。

わからないことがあれば、採用担当者に尋ねるなどして、仕事の内容、契約期間、給料、勤務時間、休日といった労働条件を確認する必要があります。

“こういった区分をしている使用者が多い” という意味で特徴をまとめると、次のようになるでしょう。

●正社員

フルタイム勤務で、雇われる期間を決めずに働く労働者を指すことが多い。パートタイム・有期雇用労働法では「通常の労働者」と呼ばれる。

できるだけ長く働いてもらうことが期待されているため、最初に試用期間を設けている使用者が多い。

他の働き方と比べると、勤務日数や勤務時間、仕事上の責任などで拘束が多く、転職や出向などの人事異動があったりするが、昇進・昇給のチャンスもある。

ボーナスや退職金などの支給が予定されていて、定年まで雇われることが多い。

●パート

1日または1週間の所定労働時間が、正社員よりも短い労働者をいう。パートタイム・有期雇用労働法では「短時間労働者」と呼ばれる。

フルタイムで働くことが難しい主婦や学生などが、自分の生活スタイルに合わせ、短時間の勤務を希望してパートとして働いたりする。

無期契約で雇用される場合もあるが、数か月や1年など、雇われる期間を決めて（有期労働契約）働くこともある。有期雇用の場合、最初に決めた期間が終わったら仕事がなくなってしまうこともあるが、再び期間を区切って契約が繰り返し更新されることもある。

パートは、正社員の業務を補助する仕事や定型的な仕事をする人が多いが、パートの中には正社員と変わらない仕事をしている人もいる。

給料は、時給制や日給制の場合が多く、ボーナスや退職金制度は無いとか、正社員とは別の定め方をすることが多い。

●アルバイト

パートと同じく、所定労働時間が正社員よりも短い労働者の意味で使われることが多い。また、雇われる期間が短い場合が多い。

小売業やサービス業などでは、「アルバイト」は学生アルバイトやフリーター（フリーアルバイト）、それ以外を「パート」と呼んで使い分けているところもある。

また、パートは、フルタイムの正社員の労働時間・勤務日数より短い働き方を意味する呼び方だが、アルバイトの場合は、正社員と同じ時間働くフルタイムのアルバイトも存在する。

●派遣社員

人材派遣会社（派遣元事業主）と労働契約を締結して派遣社員になり、派遣元が労働者派遣契約を結んだ派遣先（労働者派遣の役務の提供を受ける者）の指示を受けて働く働き方をする労働者。雇われる会社（派遣元事業主）と、指揮命令を受けて仕事をする派遣先とが違うのが特徴。仕事の内容や給料の決め方はいろいろある。

また、派遣期間が終わった後、その働きぶりによって派遣先が直接雇うことを予定した「紹介予定派遣」もある（「5-5. 派遣社員から正社員になれる制度ってあるの？」参照）。

● 契約社員

有期労働契約を締結して働く者を指すことが多い。

パートではなく、フルタイム勤務で、いつからいつまでと、雇われる期間を決めて働く有期雇用労働者を契約社員と呼ぶ会社が多い。

有期労働契約なので、契約期間が終了すると、仕事がなくなることもあるが、再び契約を結んで（更新）、仕事を続けることもある。

契約社員の場合、仕事の内容は、正社員と同じか、同じような仕事が多く、専門性の高い仕事をすることもある。

月給制の場合が多いが、時給制や日給制もある。ボーナスや退職金制度は無いことが多い。

有期契約社員のうち採用時に定年を超える年齢の労働者や、定年後の再雇用の労働者を、嘱託社員などと呼ぶ会社もあります。

5-2. 正社員と処遇が異なる

Q：どうなる？こんなトラブル！

現在の職場にパートタイマーとして7年間勤めています。仕事の内容は正社員と変わらないにもかかわらず、『あなたはパートだから！』という理由で、ボーナス・退職金、教育訓練、リフレッシュ休暇などが与えられていません。

A：これがルール！

事業主は、短時間や有期で雇用している労働者と正社員との間で、①仕事の内容と責任、②人事異動の有無や範囲、③その他の事情を考慮して、個々の待遇の性質や目的に照らして不合理な待遇の差を設けてはいけません。

特に、①仕事の内容と責任、②人事異動の有無や範囲のいずれもが正社員と同じであれば、パートタイム・有期雇用労働者であっても、賃金、教育訓練、福利厚生などの待遇において、正社員と同じ取扱いをしなければなりません。

■雇われ方による労働条件の違い

正社員の場合、契約に期間を定めずに雇用されるのに対し、契約社員、嘱託、パート、アルバイト、派遣などの、いわゆる「非正規雇用」の形で雇用される場合、契約に期間が定められることが一般的です。

また、採用時の契約において、仕事の内容や時間、仕事における責任の内容、賃金の基準、ボーナスや退職金の有無、福利厚生など様々な労働条件において、正社員とは異なる基準が合意されていることが多いでしょう。

正社員と非正規雇用の間に設けられたこのような扱いの差を、一律に違法であるということではできませんが、一定の場合に、そのような扱いが違法となる場合があります。

■扱いの差が違法となる場合

同じ事業主に雇われている正社員と、期間を定めて雇用されている非正社員の待遇に違いがあるときに、その違いは、それぞれの担当する業務の内容とその業務に対して負っている責任の程度、これらの内容と配置の変更がされる範囲、その他の事情からみて、不合理なものであってはならないとされています（これを「均衡待遇」といいます）。

つまり、まったく同一の働き方とはいえないときも、正社員との扱いの差は、仕事の内容や責任、人事異動の可能性など、働き方の違いに基づく合理的な範囲で決めら

れていることが必要です。

■正社員と同じ待遇を受けることができる要件

そして、パートタイム・有期雇用労働法により、次の2つの要件を満たす場合、パートタイムや有期で採用された労働者であっても、正社員と同じ取扱いをしなければなりません（これを「均等待遇」といいます）。

- ① 職務（仕事の内容と責任）が正社員と同じ
- ② 人材活用の仕組み（人事異動の有無とその範囲）が正社員と同じ

■賃金・教育訓練・福利厚生

これらの要件をすべて満たさない場合であっても、賃金・教育訓練・福利厚生について、できるだけ同じ取扱いにするよう、事業主には一定の義務が課されています。

●賃金

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の賃金について、正社員との均衡を考慮し、職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して決定する努力をしなければなりません。

●教育訓練

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者と正社員の職務の内容が同じ場合、職務を遂行するために正社員に実施している教育訓練を、パートタイム・有期雇用労働者にも実施しなければなりません。

また、上記以外の訓練（キャリアアップのための訓練など）についても、職務の内容の違いにかかわらず、パートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、成果、意欲、能力及び経験などに応じて実施するよう努力しなければなりません。

●福利厚生

事業主は、正社員に提供している「給食施設」、「休憩室」、「更衣室」について、パートタイム・有期雇用労働者にも利用の機会を提供しなければなりません。

■社員転換制度

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者から正社員への転換を進めるための措置を講じなければなりません。

- 例) 正社員を募集するときは、現在雇っているパートタイム・有期雇用労働者に募集内容を知らせる。
- 例) 正社員のポストを社内公募するときは、現在雇っているパートタイム・有期労働者

働労働者に応募する機会を与える。

例) パートタイム・有期雇用労働者が正社員となるための試験制度を設けるなど、
転換制度を導入する。

事業主は、この転換措置の有無などのほか、パートタイム・有期雇用労働者の採用にあたって、賃金制度、教育訓練や福利厚生の利用の機会について説明し、これらに関する社内の相談窓口を設けるなどの体制を整備することが求められています。

5-3. 自分の処遇がおかしいと思ったら？

Q：どうなる？こんなトラブル！

最初はパートとして採用されましたが、今は正社員と同じ仕事を担当して、同じように仕事の責任を負っているのに、賃金や福利厚生で違う扱いをされています。納得がいけないのですが、どうしたらいいですか？

A：これがルール！

会社には「パートタイム・有期雇用労働法」により、パートタイム労働者を採用する際に、正社員との待遇の差の内容を説明することが義務付けられています。まずは、会社に、正社員との間に待遇の差がある理由の説明を求めてみましょう。

また、問題解決の手段は様々です。労使関係の状況と自分の希望に応じて、適切な手段を考える必要があります。

■まずは雇い主と話し合い

パートタイム・有期雇用労働法は、事業主に対して、パートタイム・有期雇用労働者の仕事内容に応じた公正な処遇のほか、パートタイム・有期雇用労働者が正社員に転換できる措置と、自分の待遇について説明を受け、相談できる窓口を社内に設けることを義務付けています。また、説明を求めたことを理由として、その人を不利益に扱うことを禁じています。

まずは、勤め先の事業主に対して、自分の扱いについての疑問を伝え、説明を受けましょう。

■話し合いがつかなかったら？

勤め先の事業主がパートタイム・有期雇用労働法に違反しているのに改善しようとならないとき、あるいは、パートタイム・有期雇用従業員が、待遇に関する説明を求めたのに勤め先の事業主が応じなかったり、説明された内容に納得できなかったりしたときは、国の行政機関（東京労働局雇用環境・均等部）に相談してみてください。

労働局は、パートタイム・有期雇用労働法に関して、当事者に助言、指導、勧告のほか、話し合いの場を設ける調停をすることもできます。また、雇い主が勧告に従わないときは、厚生労働大臣が事業主名を公表できることになっています。労働局に相談したことを理由に不利益な取扱いをすることは禁止されています。

なお、その労働条件が、これまでに説明してきたような労働時間、割増賃金、最低賃金などの法律上の最低基準に違反しているのであれば、労働基準監督署に申告する

ことで、結果的にその状態が解消されることもあります。労働基準監督署に相談したことを理由として不利益に取扱うことも禁止されています。

■ その他のサポート

法律で認められた権利を守るためであっても、勤め先の事業主や上司に説明を求めたり、行政に助けを求めたりしたら、先々嫌がらせを受けるのではないかという恐れがあると、行動をためらってしまうこともあるでしょう。

こうした嫌がらせは法律上禁止されていますが、不安があるときは、労働組合に加入したり、同じような疑問を持つ社内の人と一緒に労働組合を結成したりした上で、雇い主と話し合うのもひとつの手段です。労働組合には、法律上の労働条件を守るだけでなく、よりよい労働条件を求めて交渉することが認められています（「9. パートや派遣社員も労働組合に入れるの？」参照）。

また、強力な手段である訴訟を起こすことも考えられます。訴訟の手続きがわからないときや不安があるときは、まずは日本司法支援センター（通称「法テラス」）や、弁護士会に相談してみるとよいでしょう。

複雑な争いの場合は弁護士などの専門家に依頼せざるを得ないことも多く、一定程度の費用負担を見込む必要はありますが、事案の種類によっては、労働審判（原則3回の日程で終了）や少額訴訟（訴えの額が60万円以下）などの比較的簡単な手段を用いることで解決できることもあります。

5-4. 有期契約が無期契約にかわる時

Q：どうなる？こんなトラブル！

契約社員として1年契約を更新して働き続けて、今年で6年目になります。5年以上働くと正社員と同じようになれると聞いたのですが、本当ですか？

A：これがルール！

ただちに正社員と同じ扱いになるわけではありませんが、希望すれば、期間の定めのない形で契約を続けることができます。

■期間の「ある」「なし」はどう違う？

期間を定めた有期契約は、その期間が终れば原則として終了しますから、次の契約が結ばれるかどうかは、雇う側と雇われる側が新しい契約を結ぼうと合意できるかどうか次第となって、雇用が不安定になりがちです。

この場合も、「4-8. 仕事を辞めてほしいと言われたら①（雇用期間が決まっている場合）」で説明したように、一定程度、雇い主が一方的に契約更新を拒絶することが規制されていますが、期間の定めのない契約に比べると、その規制の範囲は狭くなっています。

このため、期間に定めのない正社員は、一般的には雇用が安定しているため、安心して働き続けられると考えられています。雇う側としては、簡単に無期契約での雇用に踏み切れないという事情から、正社員以外の雇用では、有期契約が何回も更新されるという形になりがちです。

■無期契約に変更できる場合

しかし、長期にわたって更新を繰り返している社員は、正社員と同様に雇用の安定が必要であるとの観点から、有期契約の通算期間が5年を超えた契約が結ばれたときは、その人が望めば（雇い主への申込みにより）、以降の契約を無期契約にできることになっています。

契約の通算が5年を超えたときに自動的に無期契約に変わってしまうわけではなく、5年を超える有期契約が終了する前に、終了後は無期契約とすることを雇い主に通知することが必要です。この通知は、口頭で行うことも認められますが、言った、言わないという争いが生じないように、日付と内容を証明できる形で伝えることが望ましいでしょう。

例

3年契約	3年契約
まだ通知できない	終了までに、以後は無期契約を結ぶことを通知

1年契約	1年契約	1年契約	1年契約	1年契約	1年契約
まだ通知できない					終了までに、以後は無期契約を結ぶことを通知

ただし、期間の通算は次の点に注意してください。

- ・契約の開始が平成25年4月1日以降の契約が通算の対象になります。
- ・前の契約と次の契約の間に契約が存在しない期間があるときも、原則としてそれまでの契約の期間を足して通算しますが、契約がない期間が、それまで通算された契約期間の1/2（1か月未満の端数が出たときは1か月に切り上げて、最高で6か月）以上空いてしまったときは、それまでの通算を終了し、次の契約から新しく通算を始めます。
- ・研究職や60歳定年後の雇用などの場合、若干の例外があります。

■無期転換で何が変わる？

要件を満たした労働者が、無期契約への変更を雇い主に通知すると、たとえ雇い主が認めないとしても、次の契約は無期の契約で結ばれたものとして扱われます。

そのため、当初の契約期間の終了後に雇い主が就労を拒否することは、「解雇」として扱われ、客観的かつ合理的理由と、社会的相当性がない限り、無効となります（「4-9. 仕事を辞めてほしいと言われたら②（雇用期間が決まっていない場合）」参照）。

なお、あらかじめこの無期契約とする請求をしない約束をさせても無効ですし、この請求を避けるためだけに現在の有期契約を終了させることも、雇止めの正当な理由としては認められません。

ただ、この規制は、有期の契約を無期に変えるものであって、非正社員の方がこの変更の権利を使ったからといって、正社員と同じ給与や処遇に自動的に変わるというものではありません。

しかし、実際に従事している仕事の内容、責任と人事異動等の範囲が同一であると評価できれば、他に合理的な理由もないのに労働条件に差をつけることは許されなくなるほか、できるだけ正社員と均衡のとれた処遇をすることが必要になることがあります（「5-2. 正社員と処遇が異なる」参照）。

令和6年4月1日以降は、無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する労働契約の更新時には、無期転換申込機会及び無期転換後の労働条件について明示しなければなりません。これは、無期転換申込権が発生する更新ごとに行わなければならないま

せん。無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければなりません。使用者は無期転換後の労働条件に関する説明（雇止めに関する基準第5条）を行うこととされます。

5-5. 派遣社員から正社員になれる制度ってあるの？

Q：どうなる？こんなトラブル！

派遣社員として働いて、数か月の契約を繰り返し更新しています。
将来は正社員になれる制度はありますか？

A：これがルール！

必ず「正社員」となるわけではありませんが、3年間同じ派遣先の同一の組織単位で働く見込みがあるときは、派遣元は雇用安定措置を講じなければなりません。また、派遣元は派遣労働者に対し、キャリアアップのための訓練等を実施することが義務付けられています。

派遣先に直接雇われることを前提に、一定期間派遣社員として勤務する紹介予定派遣の制度もあります。

■派遣労働でできる仕事とできない仕事

派遣労働は、営業や販売も含めて、ほとんどの仕事で派遣労働が可能ですが、次の仕事は、派遣労働をしてはならない業務になっています。

- ① 港湾運送業務
- ② 建設業務
- ③ 警備業務
- ④ 病院などにおける医療関係業務
(ただし、紹介予定派遣・産休などの代替・へき地の医師等、社会福祉施設等への看護師の日雇派遣を除く)
- ⑤ 弁護士・税理士等のいわゆる「士」業務（一部例外あり）

なお、派遣元との労働契約の期間が30日以下のいわゆる日雇い派遣を行うことは、専門的な一部の業務、60歳以上の人や副業として派遣で働いている人を対象とする場合などに限って認められています。

■同一の派遣先への派遣は3年まで

派遣先が、同じ事業所で派遣労働を受入れることは、原則として3年が上限とされています。もっとも派遣先は過半数労働組合等から意見聴取することにより、さらに最長3年間延長できます。

また、派遣される人を基準として、派遣先の同一の組織単位（「課」が基準とされています）が、同じ人を、3年を超えて受け入れてはならず、派遣元も送ってはならな

いとされています。

ただし、派遣元が契約の期間を定めずに雇用している人や 60 歳以上の人を派遣するとき、終期が明らかな有期プロジェクト業務、1 か月間の勤務日数が一定日数以下の業務、産前産後・育児・介護休業を取得する社員の代わりとして行う業務などのための派遣については、この上限はありません。

■派遣労働者の待遇は？

派遣元は、派遣労働者に対して、計画的に教育訓練やキャリア・コンサルティングなどのキャリアアップのための措置を実施することが求められています。また、派遣元が一定の手続きに従って待遇の改善をしているときを除いて、派遣先の社員の待遇と比べて不合理な格差を設けてはならず、職務の内容や配置の状況に応じて、均等や均衡がとれた待遇になるようにしなければなりません。

派遣先も、派遣元への情報提供などの協力をするほか、派遣労働者が必要な教育訓練や福利厚生設備の利用などをできるように求められています。

ところで派遣労働では、期間を定めて派遣元に雇用されているときは、その期間が終了することで雇用は終了します。

しかし派遣元は、同じ派遣先の同じ部署に 1 年以上 3 年未満の派遣が見込まれるときには、その派遣労働者に対して、できるだけ、①派遣先に直接雇用を依頼する、②新しい派遣先を提供する（合理的なものに限る）、③派遣元が無期契約で雇用する、④その他安定した雇用の継続を図るために必要な措置を実施することが求められています。また 3 年間の派遣が見込まれるときには、これを必ず実施しなければなりません。

派遣先も、1 年以上派遣を受けた後、その業務のために人を雇おうとするときは、現に派遣されている社員が希望したときに、できるだけその人を雇うよう努力するほか、1 年以上派遣労働者として受け入れている人に対して、自社の新規採用情報を提供することが求められています。

さらに、派遣先が、法律の定める届出や受入の上限などに違反していることを知りながら労働者派遣を受け入れていたときは、その派遣労働者が希望すれば、直接雇用された扱いとなることもあります。

■紹介予定派遣から直接雇用へ

紹介予定派遣とは、派遣期間終了後に派遣元から派遣先の事業主に直接雇われることを前提にした派遣スタイルです。紹介予定派遣の派遣期間は最長 6 か月です。派遣期間終了時に、派遣社員が直接雇われることを希望し、派遣先が直接雇うことを希望すれば、その後、派遣社員は派遣先の社員となります。

紹介予定派遣を活用することによって、派遣社員は派遣先の仕事の内容や会社の雰囲気理解の上で就職することができ、派遣先は、派遣社員の適性、能力をじっくり

り見極めた上で、その派遣社員を直接雇用するかどうかを判断することができるというメリットがあります。ただし、正社員として直接雇用されるとは限りませんので、採用時にあらためて確認しましょう。