

## 1 在留資格

外国人の方は、許可された在留資格の範囲内において、日本で活動することが認められています。

就労できるかどうかに着目してみると、大きく次の3種類に分けられます。

在留資格で定められた範囲で就労できる在留資格

外交，公用，教授，芸術，宗教，報道，高度専門職，経営・管理，法律・会計業務，医療，研究，教育，技術・人文知識・国際業務，企業内転勤，介護，興行，技能，特定技能，技能実習，特定活動（ワーキングホリデー，EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士など）

原則として就労が認められない在留資格

文化活動，短期滞在，留学，研修，家族滞在

就労活動に制限のない在留資格

永住者，日本人の配偶者等，永住者の配偶者等，定住者

## 2 働く前の基礎知識

### 2 - 1 労働契約

労働者が賃金や労働時間などの労働条件についてよく理解しないまま働き始め、後に会社とトラブルになるということのないよう、日本の労働基準法（働くことに関する法律の一つ）では、労働契約を結ぶときには、会社が労働者に対して労働条件についてきちんと明示することを義務としています。

特に重要な次の5項目については、会社は労働者に原則として書面を交付することで明示しなければいけないことになっています（例外的に、労働者本人が希望する場合には、FAXや電子メールなど（出力して書面が作成できるものに限る。）による明示も可能です。）。

契約はいつからいつまでか（契約期間に関すること）

労働契約を結ぶときには、契約期間を定める場合と、契約期間を定めない場合があります。

社員、契約社員、パート、アルバイトなどの働き方の名前だけでは、契約期間の定めがあるかないかは判断できません。働き方の名前だけでなく、契約期間そのものについてしっかり確認しましょう。

期間の定めがある契約を結ぶ場合、契約の更新についての決まり（更新があるかないか、更新する場合の判断の仕方など）

どこで、どのような仕事をするのか（仕事をする場所、仕事の内容）

仕事の時間や休みについての決まり（仕事の始まりの時刻と終わりの時刻、残業があるかないか、休憩時間、休日・休暇、交替制勤務の場合のローテーションなど）

賃金はいくらで、いつ、どのように支払われるのか（賃金の決定、計算方法、支払方法、計算期間と支払時期）

これら以外の労働契約の内容についても、労働契約法により、使用者と労働者はできる限り書面で確認する必要があると定められています。

なお、「労働者」とは、使用者の指揮命令の下で働き、その報酬として賃金を受ける方をいい、労働基準法などの一部の労働法の保護を受けることができます。「労働者」であるか否かは、職種を問わず、正社員だけでなく、派遣社員、契約社員、パートタイム労働者でも、「労働者」に当たります。

#### ワンポイント



#### 労働契約の禁止事項

労働基準法では、使用者が労働契約に盛り込んではいけない事項も定めています。

労働者が労働契約に違反した場合に違約金を支払わせることや、その額をあらかじめ決めておくこと

これは、あらかじめ損害賠償の金額について定めておくことを禁止するものです。そのため、損害賠償の金額を約束せず、労働者の故意や不注意による現実には生じた損害について、会社が賠償を請求することは、禁止されていません。

労働することを条件として、労働者にお金を前貸しし、毎月の給料から一方的に天引きする形で返済させること

労働者に強制的に会社にお金を積立てさせること

積立ての理由は関係なく、社員旅行など労働者の福祉のためでも、強制的に積立てさせることは禁止されています。ただし、労働契約とは関係なく、労働者の意思に基づき賃金の一部を会社に委託することについては、一定の条件の下で認められています。

## ワンポイント



労働条件が契約した時の約束と違っていたら・・・

実際に働き始めて、労働条件が契約した時の約束と違うことに気付いたら、労働者はそのことを理由として、すぐに労働契約を解除することができます。

また、労働条件は、会社と労働者との間で交わした労働契約や、会社の就業規則、日本の法律などによって決まります。実際に働き始めた後で、会社が労働者の同意なく一方的に、労働者にとって不利益な労働条件に変更することは原則としてできません。

## 2 - 2 各種保険・年金制度

### (1) 雇用保険

雇用保険は、労働者が失業した場合などに、生活の安定と就職の促進のための失業等給付を行う保険制度です。勤務先の事業規模にかかわらず、

- ・ 1週間の所定労働時間が20時間以上で
- ・ 31日以上雇用の見込みがある人は、派遣社員、契約社員、パートタイム労働者やアルバイトも含めて

適用対象となります。

雇用保険制度への加入は、会社の責務ですが、保険料は労働者と会社の双方が負担します。

### (2) 労災保険

労災保険は、労働者の業務が原因のけが、病気、死亡（業務災害）、また、通勤の途中の事故などの場合（通勤災害）に、国が必要な保険給付を行う公的な制度です。

基本的に労働者を1人でも雇用する会社は労災保険制度の加入手続をする義務があり、保険料は全額会社が負担します。

労働災害や通勤災害に対する給付は、パートタイム労働者やアルバイトも含むすべての労働者が対象です。

### (3) 健康保険・国民健康保険

健康保険・国民健康保険は、労働者やその家族（ ）が、けがや病気をしたとき、出産したとき、亡くなったときなどに必要な医療給付や手当金の支給をすることで生活を安定させることを目的とした社会保険制度です。病院に行くときに持って行く保険証は、健康保険・国民健康保険に加入することで受け取ることができます。これにより、本人が病院の窓口で払う額が原則治療費の3割となります。

75歳以上の方は、健康保険ではなく後期高齢者医療制度の被保険者として医療を受けることができます。

健康保険は、

- ・ 国，地方公共団体又は法人の事業所
- ・ 一定の業種であり，常時5人以上を雇用する個人事業所

では強制適用となっています。

適用事業所で働く労働者は加入者となります（派遣社員，契約社員，パートタイム労働者，アルバイトでも，1週間の所定労働時間及び1か月の所定労働日数が，通常の労働者の4分の3以上あれば，その労働者は健康保険に加入する必要があります。4分の3未満であっても，

- ・ 週の所定労働時間が20時間以上であること
- ・ 月額賃金が8.8万円以上であること
- ・ 勤務時間が1年以上見込まれること
- ・ 学生でないこと
- ・ 従業員501人以上の規模である企業に使用されていること（500人以下の企業でも労使合意があれば，その労働者は健康保険の加入対象となります）

の5つの条件を満たす場合にも，健康保険に加入する必要があります。）。また，保険料は，原則として会社と労働者が半々で負担します。

健康保険の加入対象とならない労働者は，日本に住所を有する場合，国民健康保険の加入対象となり，自ら市町村で加入手続をする必要があります。国民健康保険の保険料は，各市町村が定める保険料率に基づき，世帯単位で算定されることとなっており，世帯主が全額を負担します。

詳しくは第6章「医療」をご覧ください。

#### (4) 国民年金・厚生年金保険

国民年金・厚生年金保険は、労働者が高齢となったり、何らかの病気やけがによって身体に障害が残ってしまったり、労働者が亡くなりその遺族が困窮するといった事態に際し、保険給付を行い、労働者とその遺族の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的としています。

厚生年金保険適用事業所は、健康保険と同様

- ・ 国，地方公共団体又は法人の事業所
- ・ 一定の業種であり常時5人以上を雇用する個人事業所

では強制適用となっており、適用事業所で働く労働者は加入者となります（派遣社員，契約社員，パートタイム労働者，アルバイトでも，1週間の所定労働時間及び1か月の所定労働日数が，通常の労働者の4分の3以上あれば，その労働者は厚生年金保険に加入する必要があります。4分の3未満であっても，

- ・ 週の所定労働時間が20時間以上であること
- ・ 月額賃金が8.8万円以上であること
- ・ 勤務期間が1年以上見込まれること
- ・ 学生ではないこと
- ・ 従業員501人以上の規模である企業に使用されていること（500人以下の企業でも労使合意があれば，その労働者は厚生年金保険加入対象となります）

の5つの条件を満たす場合にも，厚生年金保険・健康保険に加入する必要があります。 )。

厚生年金保険の保険料は定率で，会社と労働者が半々で負担します。国民年金の保険料は定額で，被保険者が全額を負担します。

### 3 働くときのルール

#### 3 - 1 賃金

最低賃金法によって，会社が支払わなければならない賃金の最低額が定められています。「最低賃金」は，正社員，派遣社員，契約社員，パートタイム労働者，アルバイトなどの働き方の違いにかかわらずすべての労働者に適用されます。たとえ，労働者が同意したとしても，それよりも低い賃金での契約は認められません。仮に会社に頼まれて最低賃金より低い賃金で同意してしまったとしても，その約束は法律によって無効となり，最低賃金額と同額の約束をしたものとみなされます。したがって， $[\text{最低賃金との差額}] \times [\text{働いた時間分}]$ を後から請求することができます。

#### ワンポイント



#### 休業手当

会社の責任で労働者を休ませた場合には，労働者の最低限の生活の保障を図るため，会社は平均賃金の6割以上の休業手当を支払わなければなりません。したがって，休みが会社の責任によるものである以上，「働いていないから給料がもらえないのは仕方ない」ということはなく，一定程度の給料は保障されています。

### 3 - 2 賃金の支払われ方

賃金が全額確実に労働者に支払われるように、賃金の支払われ方にも決まりがあり、次の4つの原則が定められています。

#### 通貨払いの原則

賃金は現金で支払われなければならないが、現物（会社の商品など）で支払われることは認められていません。ただし、労働者が同意した場合は、銀行振込などの方法によることができます。また、会社と労働組合で約束した場合は、通貨ではなく現物支給をすることができます。

#### 直接払いの原則

賃金は、労働者本人に直接支払われなければなりません。例えば、未成年者であることを理由に親などに代わりに支払うことはできません。

#### 全額払いの原則

賃金は全額支払われなければなりません。強制的に賃金の一部を控除（天引き）して支払うことは禁止されています。

ただし、所得税や社会保険料など、法令で定められているものの控除は認められています。それ以外にも、労働者の過半数で組織する労働組合、労働者の過半数で組織する組合がない場合で、労働者の過半数を代表する者と書面で協定を結んでいる場合は、一部の賃金の控除が認められます。

#### 毎月1回以上定期払いの原則

賃金は、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払われなければなりません。例えば、2か月分の賃金をまとめて支払うと定めることは認められません。その他、「毎月20日から25日」というように支払日が特定されないことや、「毎月第4金曜日」というような月7日の範囲で変動する支払日を設定することは認められていません。ただし、臨時的賃金や賞与（ボーナス）は例外です。

### 3 - 3 労働時間、休憩、休日

働く時間の上限は法律で制限されています。労働基準法では、1日8時間以内、1週間で40時間以内（法定労働時間）と定めています。会社が労働者に時間外労働をさせた場合、割増賃金を支払わなければなりません。

また、会社は、労働者に勤務時間の途中で、1日の労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも60分の休憩を与えなければなりません。

会社は、労働者に毎週少なくとも1回、あるいは4週間を通じて4日以上の日（法定休日）を与えなければなりません。

なお、派遣社員の労働時間、休憩、休日などの労働条件の決定については、派遣元が責任を負っていますが、その決定を守ることについては、派遣先に監督責任があります。



年次有給休暇とは、所定の労働日に仕事を休んでも賃金が支払われる休暇のことです。労働者は6か月継続して勤務していて、全労働日の8割以上を出勤していれば、10日間の年次有給休暇を取ることができます。さらに継続勤続年数が増えていくと、8割以上の出勤の条件を満たしている限り、1年ごとに取れる休暇日数は増えていきます（上限20日）。

また、派遣社員やパートタイム労働者など正社員以外の働き方をしている労働者でも、

- ・ 6か月間の継続勤務
- ・ 全労働日の8割以上の出勤（ ）
- ・ 週5日以上又は年217日以上勤務

という3つの条件を満たせば、有給休暇は正社員と同じ日数が付与されます（週4日以下又は年216日以下の勤務であったとしても、週の所定労働時間が30時間以上であれば、正社員と同じだけ有給休暇が与えられます）。

週の所定労働時間が4日以下かつ1年間の所定労働日数が216日以下で、週の所定労働時間が30時間未満の場合は、その所定労働日数に応じた日数の有給休暇が付与されます。

有期契約の社員が契約を更新したときの扱いについては、契約の更新が継続雇用と変わらない場合には、更新前の期間中の勤務も含まれます。

### 3 - 4 時間外労働・休日労働

会社は、労働者に法定労働時間を超えて労働をさせる場合や、法定休日に労働させる場合には、労働者の過半数で組織する労働組合、労働者の過半数で組織する組合がない場合は労働者の過半数を代表する者との書面での協定（以下「36協定」といいます。）を結ぶ必要があります。

また、36協定によって、法定労働時間を超えて働かせる場合や法定休日に働かせる場合も、割増賃金を支払わなければなりません。





## 割増賃金の計算方法

法定労働時間を超えて働かせたときは25%以上増し

1か月60時間を超える法定時間外の労働については50%以上の割増賃金が支払われなければなりません。

法定休日に働かせたとき（休日労働）は35%以上増し

午後10時から午前5時までの深夜に働かせたとき（深夜労働）は25%増し

例えば、法定労働時間外の労働かつ深夜労働であった場合、（ + ）は、支給される賃金は50%以上増しとなります。

割増賃金も雇用形態にかかわらず、すべての労働者に適用されます。よって、派遣社員、契約社員、パートタイム労働者、アルバイトにも支払われなければなりません。

## 3 - 5 安全・快適な職場環境

職場における労働者の安全と健康を確保し、快適な職場環境を形成することを目的として、労働安全衛生法が定められています。

労働安全衛生法は、会社に、仕事が原因となって労働者が事故に遭ったり、病気になったりしないように必要な対策をとらなければならないことを定めています。また、労働者に対しては、労働災害を防止するために必要な事項を守り、会社が行う対策に協力するように定めています。

例えば、会社は、労働者を雇い入れる際とその後、年1回の頻度、医師による健康診断（その他6か月に1回、危険または有害な業務を行ってる労働者への健康診断もあります。）を行わなければならない、労働者はその健康診断を受けなければならない。

また、最近では仕事上のストレスによるメンタルヘルス不調も大きな問題となっており、会社は、労働者に対して、ストレスチェックを行い、その結果に基づいて、作業の転換などの就業上の措置をとる必要があります。

さらに、会社は、健康管理の観点から労働者の労働時間の状況を客観的に把握し、長時間にわたる労働により疲労の蓄積した労働者に対し、医師による面接指導を行い、その結果に基づいて、作業の転換などの就業上の措置をとる必要があります。



## ワンポイント



### 健康診断など

労働安全衛生法に基づく健康診断・ストレスチェックは、正社員だけでなく、派遣社員、契約社員、パートタイム労働者やアルバイトであっても、

- ・ 期間の定めのない契約により使用されていること（期間の定めのある契約により使用される者の場合は、1年以上使用されることが予定されていること又は更新により1年以上使用されていること）
- ・ 1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であること

の2点を満たす場合は、対象になります。

## ワンポイント



### 医師の面接指導

労働安全衛生法に基づく長時間労働者に対する医師の面接指導は、正社員だけでなく、派遣社員、契約社員、パートタイム労働者やアルバイトであっても、月80時間を超えての時間外・休日労働を行い、疲労の蓄積があると認められる者（申出を行った者）は、対象になります（ ）。

1月当たり時間外・休日労働時間が100時間を超える研究開発業務従事者や、1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合におけるその超えた時間について、1月当たり100時間を超える高度プロフェッショナル制度対象者については、申出がなくても、医師による面接指導の対象となります。

### 3 - 6 仕事でのけが・病気など

労働者の方が、仕事が原因でけが・病気をした場合などは、労災保険により補償されます。

例えば、労災保険の指定病院にかかれば、治療費は原則として無料になります（指定病院以外の場合、本人が一旦費用を負担することとなりますが、労働基準監督署に請求をすることにより負担した費用が支給されます。）。仕事を休まなければいけなくなったときには休業補償（休業3日目までは事業主が平均賃金の6割を支給し、休業4日目からは労災保険により、平均賃金に相当する額の8割支給）が受けられます。労働者が亡くなった場合には、ご遺族の方に対し、遺族（補償）給付が支給されます。

なお、業務災害でけがや病気の治療のために仕事を休んでいる間とその後30日間は、労働者を解雇することはできません。

また、労災保険は、工作中的けがや病気などの他、通勤中のけがなども対象になります。長時間労働など仕事が原因で発症したうつ病などの精神障害も労災の対象となります。

仕事が原因でけがや病気をした場合には、健康保険は使えないため、労災保険の給付を請求することになります。工作中や通勤中のけがなどで困ったことがあるときは、労働基準監督署に相談してください。

労災保険は、正社員だけでなく、派遣社員、契約社員、パートタイム労働者、アルバイトでも対象になります。

### 3 - 7 性別による差別の禁止

会社は、労働者の募集・採用について性別にかかわらず均等な機会を与えなければならないとされています。

また、会社は、配置、昇進、降格、教育訓練、一定範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨、定年、解雇、労働契約の更新において、労働者の性別を理由として差別的な取扱いをしてはならないとされています。

労働者が女性であることを理由として、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。

### 3 - 8 産前産後休業，育児・介護休業など

妊娠中の女性労働者は，請求により産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間），休業することができます。また，会社は，出産後8週間を経過しない女性を，就業させてはいけません（ただし，産後6週間経過後に，本人が請求し，医師が支障がないと認められた業務に就かせることは差支えありません。）。

会社は，妊娠中の女性労働者が請求した場合には，他の軽易な業務に転換させなければなりません。

会社は，妊産婦の女性労働者が請求した場合には，変形労働時間制により労働させる場合であっても，その者を，1週又は1日の労働時間が法定時間を超えて労働させてはなりません。また，会社は妊産婦の女性労働者が請求した場合には，時間外労働，休日労働又は深夜業をさせてはなりません。

会社は，女性労働者が婚姻し，妊娠し，又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはなりません。

会社は，女性労働者が婚姻したことを理由として，解雇してはなりません。

会社は，その雇用する女性労働者が妊娠したこと，出産したこと，産前産後休業を請求したことなどを理由として，当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません（派遣先にも適用されます。）。

妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は，無効となります。ただし，会社が当該解雇が妊娠・出産などを理由とする解雇でないことを証明したときは，この限りではありません。

会社は，女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。また，会社は，女性労働者が妊産婦のための健康診査などを受け，医師又は助産師から指導を受けた場合は，その女性労働者が，受けた指導事項を守ることができるようにするために，勤務時間の変更や勤務の軽減などの措置を講じなければなりません（派遣先にも適用されます。）。

労働者は，育児・介護休業法によって，原則として子供が1歳（一定の場合は最長2歳）になるまで，育児休業を取得することができます。育児休業は，女性だけでなく男性も取得でき，両親がともに育児休業を取得するなどの条件を満たす場合には子供が1歳になるまでの間の1年間，育児休業を取得することができます。

また，労働者は育児・介護休業法によって，要介護状態にある対象家族を介護するために介護休業を取得することができます。

介護休業は，対象家族1人につき，通算93日を合計3回まで分割して取得できます。

会社は，対象となる労働者からの育児休業・介護休業の申出を拒むことはできません。

育児休業・介護休業などの申出又は取得したことなどを理由として，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。（派遣先にも適用されます。）



## 派遣社員などの産前産後休業など

派遣社員の産前産後休業，育児休業・介護休業の申出については，派遣元に対して行う必要があります。

育児休業，介護休業については，派遣社員，契約社員，パートタイム労働者，アルバイトなどの有期契約労働者でも，申出時点において，

- ・ 1年以上の継続勤務
- ・ （育児休業の場合）子が1歳6か月（1歳6か月から2歳までの育児休業の場合は2歳）に達する日まで
- ・ （介護休業の場合）介護休業開始予定日から93日経過する日から6か月を経過する日まで

に，労働契約期間が満了することが明らかでないことの2つの要件を満たせば取得できます。

## 3 - 9 ハラスメント防止措置

会社は，職場におけるセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産などに関するハラスメント，育児休業などに関するハラスメントにより労働者の就業環境が害されることのないよう，労働者からの相談に応じ，適切に対応するために必要な体制の整備などの雇用管理上必要な措置を講じなければなりません（派遣先にも適用されます。）。

## 3 - 10 外国人雇用管理指針

現在我が国で就労している専門的・技術的分野等の外国人労働者や、これから日本で就労することを考えている外国人材にとって、我が国が魅力的な国であるために、公正な処遇の確保等、多様な人材が安心してその有する能力を有効に発揮できる環境を整備することが必要です。

「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」（外国人雇用管理指針）は、雇用管理の改善及び再就職支援に関し、事業主が適切に対処するために定めたもので、ハローワークが外国人材を雇用する事業所を訪問する際等に、本指針に基づき、必要な助言・指導を行っています。

外国人雇用管理指針の主な内容については、以下のホームページをご覧ください。

[https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/300529\\_3.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/300529_3.pdf)

外国人雇用管理指針については、以下のホームページをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/1015820920.pdf>

## 4 働く形態

### 4 - 1 派遣労働者（派遣社員）

派遣とは、労働者が派遣会社（派遣元）との間で労働契約を結んだ上で、派遣会社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。派遣は、労働者に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雇用形態となっていることから、労働者派遣法において派遣社員のための細かいルールを定めています。

派遣では、法律上の雇い主はあくまで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、まず派遣会社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が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会社と派遣先が責任を分担するべき事項が定められており、その中には労働基準法や安全衛生法に関する事項が含まれています。派遣会社と派遣先に、それぞれ相談を受ける担当者がいますので、働いてトラブルが起こった場合には、担当者に相談してみましょう。

### 4 - 2 契約社員（有期労働契約の社員）

労働者と会社の合意によりあらかじめ契約期間が定められている労働契約は、契約期間の満了によって自動的に終了することとなります（ただし、労働者と会社が合意して労働契約を更新することにより、契約期間を延長することもできます。）。1回あたりの契約期間は、一定の場合を除いて最長3年です。

### 4 - 3 パートタイム労働者

パートタイム労働者とは、パートタイム労働法で定義されている「短時間労働者」のことをいい、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（いわゆる「正社員」）と比べて短い労働者のことを指しています。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ます。したがって、要件を満たしていれば、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。

労働者を雇い入れる際、会社は、労働条件を明示すること、また、特に重要な条件5つについては、原則として文書を交付することが義務付けられているところ（2 - 1参照）、パートタイム労働法では、「昇給の有無」「賞与の有無」「退職金の有無」「雇用管理の改善等に関する事項の相談窓口」についても文書の交付などによる明示が義務付けられています。



#### 4 - 4 業務委託（請負）契約を結んで働いている人

これまでの「労働者」ではなく、「業務委託」や「請負」といった形態で働く場合には、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というものなので、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」といった名称で契約をしても、その実際の働き方から注文主の指示を受けていて「労働者」と判断されれば、「労働者」としての保護を受けることができます。

この「労働者」であるかどうかの判断について困ったときは、労働基準監督署に相談してください。

### 5 退職・解雇

#### 5 - 1 退職

一般的に、解雇や雇止め（5 - 2を参照）以外の方法で労働契約を終了させることを退職といいます。

労働者が退職を申し出る際には、契約期間の定めがある労働契約を結んでいた場合と、そうでない場合と、法律上異なるルールが定められています。

契約期間の定めのない労働契約を結んだ場合は、労働者が退職の申出をすれば、原則として2週間後に労働契約は終了します（会社の就業規則に退職手続が定められている場合は、それに従って退職の申出をする必要があります。）。

契約期間の定めがある労働契約を結んだ場合は、やむを得ない事情がない限り契約期間の途中で退職することはできず、契約期間の満了とともに労働契約が終了します。また、契約期間の満了後も同じ労働者が続けて働くためには、新たに労働契約を締結し直す必要があります（このような契約更新には、会社と労働者双方の同意が必要）。

会社を退職することは労働者の自由ですが、事前に退職の意思を上司に伝える、書面で届け出る、仕事の引継ぎをするなど、社会人としてのルールを守って辞めることが大切です。会社が就業規則などにおいて退職の手続を定めている場合もあります。退職を決意したときには、まず、自分の働く会社では退職手続がどのようになっているか調べることも必要です。



## 5 - 2 解雇

### (1) 解雇

会社による一方的な労働契約の終了を解雇といいます。

解雇は、会社がどのような理由でも自由に行えるというものではありません。解雇が客観的な合理的理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合には、その解雇は無効です。

また、会社は就業規則に解雇事由（解雇の理由となる事情）をあらかじめ記載しておかなければなりません。

さらに、解雇を行う場合、会社は労働者に対して少なくとも30日前に解雇の予告をする必要があります。予告を行わない場合には、会社は30日以上平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければなりません（予告を行う場合であっても、その日数が30日に満たない場合には、その不足日数分の平均賃金を、解雇予告手当として支払う必要があります）。

### (2) 雇止め

雇止めとは、期間の定めのある労働契約について契約期間が満了したとき、新しい労働契約を締結せずに、従前の労働契約を更新しないことです。期間の定めのある労働契約においては、契約期間が満了すれば、原則として、自動的に労働契約が終了することとなります。したがって、雇止めは、契約期間の途中で会社が一方的に労働契約を終了させる解雇とは異なります。

3回以上契約が更新されている場合や1年を超えて継続勤務している人については、会社は次の労働契約を更新しない場合、30日前までに予告しなければならないとされています。

何度も契約を更新してきたことなどから、実質的に期間の定めのない労働契約の場合の解雇と同視できる場合や、労働者が雇用の継続を期待することが合理的であると考えられる場合など、雇止めをすることに客観的・合理的な理由がなく、社会通念上相当であると認められないときは、会社は雇止めをすることはできません。その場合、従前と同一の労働条件で、期間の定めのある労働契約が更新されることになります。

#### ワンポイント



#### 整理解雇

会社が、不況や経営不振などの理由により、人員削減を行う場合の解雇を整理解雇といいます。このような整理解雇が有効か無効かは、次の事項に照らして判断されます。

人員削減の必要性

人員削減措置の実施が不況、経営不振などによる会社経営上の十分な必要性に基づいていること

解雇回避の努力

配置転換、希望退職者の募集など他の手段によって解雇回避のために努力したこと

人選の合理性

整理解雇の対象者を定める基準が客観的、合理的で、その運用も公正であること

解雇手続の妥当性

労働組合又は労働者に対して、解雇の必要性とその時期、規模方法について、納得を得るために説明を行うこと



退職勧奨とは、会社が労働者に「辞めてほしい」「辞めてくれないか」などと言って、労働者の自主的な退職を勧めることをいいます。これは、会社が一方的に労働契約の終了を通告する解雇の予告（5 - 2（1）参照）とは異なります。

退職勧奨に応じるか応じないかは労働者の自由であり、その場ですぐ決断する必要もありませんし、退職の意思がない場合は、退職勧奨に応じないことを明確に伝える必要があります。

## 6 会社の倒産

会社が倒産して給料を払えなくなったときのために、賃金の支払の確保等に関する法律により、政府が会社の未払の賃金の立替払をする制度が設けられています。

払ってもらえなかった賃金のうち一部が立替払されるので、労働基準監督署に相談してください。

## 7 基本手当

失業してしまった際には、雇用保険に加入していた場合、基本手当が受けられます。基本手当を受けるには、会社を辞めた日以前の2年間に11日以上働いた月が12か月以上あることが条件です。ただし、辞めた理由が倒産や会社の都合による解雇、有期労働契約が更新されなかったためなどの場合、辞めた日以前の1年間に、11日以上働いた月が6か月以上あれば、基本手当を受けることができます。

また、失業した理由により、給付の開始時期や給付期間が異なります。

給付が始まるのは、ハローワークに求職申込をして離職票（労働者が会社を辞める際、会社に発行が義務付けられています。）が受理された日以後、失業の状態にあった日が通算して7日間経過した後ですが、自己都合の退職や自分の責任による重大な理由により解雇された場合には、さらに3か月経過しないと支給されません。

したがって、退職の際に、本当は会社都合の解雇や退職勧奨に応じた退職なのに、自己都合退職などとしてしまうと、基本手当受給の際に不利になってしまいますので、会社から離職票を受け取ったら、離職理由欄をしっかりと確認してください。

また、退職や解雇の理由についての証明書を会社からもらうこともできます。