

雇用形態について

STEP 10

特徴を理解し、自分に合ったものを選ぶ

経済状況が非常に不安定なため、企業はリストラを続け、経費節減のための大幅な人員削減を行っている。そのため契約社員やアルバイトという形で、労働者を雇用している企業が増えていく。この契約社員という雇用形態の特徴を、みなさんはきちんと存じだろうか？ 分かっているようで分らない…という人が多いのではないだろうか。そこで、ここでは「正社員」「契約社員」「アルバイト」「派遣社員」の4つの雇用形態について、特徴などを紹介していく。今後の再就職活動の参考にして頂きたい。

正社員

「期間の定めのない雇用契約」を締結した形態で、一般的には「社員」と呼ばれる。期間の定めがないので、企業側は

正当な理由無くして解雇はできないし、個人に問題が無ければ定年まで勤めることができる。労働者にとっては大変優遇された契約といえるだろう。また会社の制度によって、社会保険の適用、資格手当や住宅手当などの諸手当、昇給、賞与などが保証されている。

企業側は、入社した労働者が「長く働いてくれるだろう」と考え採用するから、教育、研修を熱心に行う。そのため、専門的な知識・技術などを会得しやすい。また、昇進して部長や取締役などといった役職者になれる可能性もある。企業の業務内容に合った技術や知識を既に持っている場合を除き、一般的には入社後徐々に大きな仕事を全面的に任せられるようになる。

しかし正社員の場合、会社による配属命令に従わなければならない。例えば希望していない事業所（営業所など）への

配属や転勤、自分が望まない部署への配属（技術職に携わりたいのに、営業部に配属など）など、必ずしも自分の希望が全て通るとは限らない。勤務時間や休日・休暇も就業規則に従わなければならないし、出張・残業も必要であれば応じなければならない。

契約社員

以前は、デザイナーやライターなど、いわゆる「高度専門職」の労働者との間で交わされる、期間契約（1年以内）社員を指すことが多かった。しかし、現状では明確な定義らしいものが存在しない。前述の、専門職として1年契約をする社員を「契約社員」と呼ぶ企業もあれば、期間を定めず、非常勤で経験や技術を活かして働く人を「契約社員」と呼ぶ企業も

あるし、定年後も引き続き勤める嘱託契約の人を「契約社員」と呼ぶ企業もある。

就業規則については、契約社員就業規則がありそれを適用する企業や、正社員就業規則を適用する企業など様々なので、契約時に注意しておく。年次有給休暇も6カ月以上勤務すれば権利が発生するし、労働基準法も適用される。給与に関しては、専門的な技術を求められた契約社員の場合だと、正社員よりも高くなる場合や、賞与が出たり更新時に昇給する場合もある。また仕事内容が明示されるのが普通なので、責任のある仕事を任されたり、好きな仕事に就けるケースが多い。

ただし、担当のビルが竣工したり、自分の携わっていた雑誌が完成するなど、仕事が完了すれば契約更新されないこともある。また会社により「更新は2回まで」など、通算の勤続年数が決められて

いる場合も。しかも辞めるのは「契約満了」によるものなので、退職金は出ない契約が多い。また、給与は時間給や年俸制が一般的で、賞与は出ないか正社員より低いのが普通だ。

アルバイト・パート

アルバイトとパートは違う形態ではないかと思う人も多いが、基本的には企業（募集先）それぞれの呼び方の違いだけであって、明確な定義の違いはない。厚生労働省の定義では「一日、一週間または一カ月の所定労働時間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所定労働時間に対し、相当程度短い労働者」とある。しかし、実際には正社員とほとんど変わらない労働に従事する者も多く、区別は必ずしもはっきりしていない。

アルバイト・パートは、好きな日に好きな勤務時間を選んで働くことができるし、仕事内容にこだわらなければ求人数も多いため、すぐに働いて収入を得ることができる。また経験や技術を求められることが少ないので、どんな業界にも入りやすい。そこで経験を積めば、未経験者には難関の仕事や正社員採用への突破口にもなる。入社後6カ月勤務し、全労働日数の8割以上出勤していれば、6カ月後から有給休暇の権利が発生する。

しかし、アルバイト・パートはあくまで臨時雇用採用を前提としているので、賞与や退職金が支給される会社は少なく、支給されるとしても正社員より低い設定になっているのが一般的。また昇給や昇進についても、規定がいまいちなことが多い。

派遣社員

自分の職務経験や技術を元に、職務内容や期間などの条件を考慮し、仕事を選択できる雇用形態。労働者はまず派遣会社に登録する。その後、条件に合った派遣先企業を登録した派遣会社から紹介され、実際に勤務することになる。

雇用契約は、派遣先企業とはなく派遣会社と結ぶ。労働基準法も適用されるし、有給休暇も一定の労働条件（6カ月継続勤務している、もしくは全労働日数の8割以上勤務している）を満たしてい

れば、半年後より10日の有給が派遣先企業から支給される。また派遣先企業は、契約期間中、正当な理由無くして派遣契約を解約することはできない。派遣先企業は研修期間が充実しているので、自分のレベルアップにも繋がりがやすいし、上場企業や外資系企業など自力では入り込めなかった企業に派遣されるというメリットもある。派遣社員と派遣先企業との合意があれば、将来正社員として雇用することを前提とした派遣という契約を結ぶこともできる。

これまで派遣社員といえば、専門的な仕事（デザイン、経理など）を請け負うことが多かった。しかし、派遣法の改正により職種制限がなくなったことで、派遣が広域の職種で利用されることが多くなり、正社員のみならずアルバイトやパートの領域にも派遣社員を利用する企業も増えてきた。そのため、派遣社員として働いていた期間は、キャリアとして評価しないという企業が増えてきている。従って、派遣社員としての契約期間が終了し新たに別企業に再就職する際、職種によっては派遣社員として働いていた期間が、単なるアルバイト・パート扱いとして見られることもある。

Q&A こんなときは どうする

Q 勤務中にケガをした場合、アルバイト（パート）にも労災保険は適用されますか？

A 企業は労働者を一人でも雇用していれば、労災保険の適用事業となる。そのため、そこで働く労働者に業務に起因した怪我や死亡など事故が発生すれば、労働者は労災補償を受けることになるが、これは正社員・パートを問わず適用される。従って、アルバイト（パート）にも労災保険は適用される。

Q アルバイト（パート）でも雇用保険に入れますか？

A 1週間の所定労働時間が30時間以上ならば「一般被保険者」として、また20時間以上30時間未満であれば「短時間労働被保険者」として雇用保険に加入することができる。ただし「短時間労働被保険者」の場合、以下の条件を満たす必要がある。

- 1) 1週間の労働時間が20時間以上30時間未満である
 - 2) 1年以上引き続き雇用され得ることが見込まれる
- 以前は、年収90万円以上が見込まれるという項目が含まれていたが、現在は撤廃されこれまでに比べてアルバイト（パート）が雇用保険に加入しやすくなった。

Q アルバイト（パート）には契約期間の制限があると聞いたのですが…

A 企業が従業員を採用する際、一般的には契約期間を定めずに雇用契約を結ぶ（期間の定めのない雇用契約）が、アルバイト（パート）などに関しては、期間を定めて雇用契約を結ぶのが一般的ようだ。この場合、その契約期間について労働基準法には、「期間の定めのないものを除き、1年を越える期間について締結してはならない」とされている。これはあまりに長期間労働者を拘束することがないように、という趣旨で設けられたものである。従って、企業はアルバイト（パート）を採用する場合でも、1年を越える期間を定め雇用契約を結ぶことはできない。雇用契約を結ぶ際には注意して頂きたい。

Q 労働契約と請負・委託契約の違いは何ですか？

A 就業時間・就業場所の指定、仕事上の司令命令、労働基準法の適用があるのが労働契約で、ないのが請負・委託契約だ。ただし、請負契約や委託契約であっても、実態から判断（仕事上の司令命令を受けるなど）して労働契約であると判断された場合は、労働基準法をはじめとする労働者を保護する法律が適用される。