

「これだけは知っておきたい非正規の権利

～権利を活かし向上させるためにも労働組合～」

2022年11月8日

弁護士 平井康太 (東京法律事務所)

1 非正規雇用とは

①期間の定めがある労働契約の労働者（有期雇用）

→期間の定めがあるか否かが正社員との違い

②派遣労働者

→雇用している会社と、業務指示をする会社が違うことが正社員との違い

③パートタイムの労働者

→週の所定労働時間が短いことが正社員との違い

2 非正規雇用にも権利がある！まずは権利を知ろう

(1) 契約内容の明示

Q: 会社に採用されたのですが、契約内容について書かれた書面が何ももらえません。自分の契約内容が分からなくて困っています。仕方がないのでしょうか？

A: 使用者は、正規・非正規にかかわらず、賃金などの重要な契約内容を書面や電子メールで明示しなければなりません（労働基準法15条1項、労働基準法施行規則5条）。

一般に「労働条件通知書」と言われています。書面で契約内容を明示することを求めましょう。

また、詳細な契約内容を定めている就業規則も、使用者は労働者に周知（いつでも見れるように）する必要があるので、確認させてもらうようにしましょう。

【労働基準法】

(労働条件の明示)

第十五条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

② 前項の規定によつて明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。

③ 前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から十四日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

【労働基準法施行規則】

第五条 使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

(1号から11号省略)

(2項～3項省略)

④ 法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。ただし、当該労働者が同項に規定する事項が明らかとなる次のいずれかの方法によることを希望した場合には、当該方法とすることができる。

一 ファクシミリを利用してする送信の方法

二 電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下この号において「電子メール等」という。）の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

【労働契約法】

第七条 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

(2) 休憩の権利

Q: 私は、1日6時間を超えて働いているのですが、会社は、私に休憩をさせてくれませんか。非正規雇用には休憩はないのでしょうか。

A: 非正規雇用にも休憩の権利があります。使用者は、1日6時間を超えて働く労働者には45分以上の休憩、1日8時間を超えて働く労働者には1時間以上の休憩を与えなければなりません（労働基準法34条）。

【労働基準法】

(休憩)

第三十四条 使用者は、労働時間が六時間を超える場合には少なくとも四十五分、八時間を超える場合には少なくとも一時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

② 前項の休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、この限りでない。

③ 使用者は、第一項の休憩時間を自由に利用させなければならない。

(3) 有給休暇の権利

Q：私は、この会社で働き始めて6ヶ月以上になるのですが、都合があつて、勤務日に休みたいと思っています。非正規は休むことはできないのでしょうか。

A：非正規雇用にも有給休暇の権利があります。使用者は、①6ヶ月間継続して勤務して、②全労働日（働くことになっていた日）の8割以上出勤した労働者に10日間の有給休暇を与えなければなりません。

最初の6ヶ月間勤務を継続した日から、1年ごとに有給休暇が増え、その日数も11日間、12日間、14日間、16日間、18日間、最大20日まで増えていきます（労働基準法39条2項）。

※所定労働時間が週30時間未満の場合、週や年間の所定労働日（勤務することになっている日）が少ない場合には、有給休暇の日数も少なくなります（労働基準法39条3項、労働基準法施行規則24条の3）、有給休暇の権利がないということはありません。

【労働基準法】

（年次有給休暇）

第三十九条 使用者は、その雇入れの日から起算して六箇月間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した十労働日の有給休暇を与えなければならない。

（2項以下略）

【労働基準法施行規則】

第二十四条の三 法第三十九条第三項の厚生労働省令で定める時間は、三十時間とする。

② 法第三十九条第三項の通常の労働者の一週間の所定労働日数として厚生労働省令で定める日数は、五・二日とする。

- ③ 法第三十九条第三項の通常の労働者の一週間の所定労働日数として厚生労働省令で定める日数と当該労働者の一週間の所定労働日数又は一週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して厚生労働省令で定める日数は、同項第一号に掲げる労働者にあつては次の表の上欄の週所定労働日数の区分に応じ、同項第二号に掲げる労働者にあつては同表の中欄の一年間の所定労働日数の区分に応じて、それぞれ同表の下欄に雇入れの日から起算した継続勤務期間の区分ごとに定める日数とする。

週所定労働日数	一年間の所定労働日数	雇入れの日から起算した継続勤務期間						
		六箇月	一年六箇月	二年六箇月	三年六箇月	四年六箇月	五年六箇月	六年六箇月以上
四日	百六十九日から二百十六日まで	七日	八日	九日	十日	十二日	十三日	十五日
三日	百二十一日から百六十八日まで	五日	六日	六日	八日	九日	十日	十一日
二日	七十三日から百二十日まで	三日	四日	四日	五日	六日	六日	七日
一日	四十八日から七十二日まで	一日	二日	二日	二日	三日	三日	三日

(4) 女性の産前産後の休業と育児休業の権利

Q: 私は、女性で、非正規雇用で働いていますが、今度、出産を予定しています。出産の準備や、出産後の体調も考えると、その期間は働けないでしょうし、出産したら、夫婦で協力しても子育てで働くのが難しくなると思います。退職するしかないのでしょうか。

A: 非正規雇用にも、産前産後の休業の権利と、育児休業の権利があり、退職する必要はありません。

女性は、6週間以内に出産を予定している場合には、産前休業を請求ができます。出産後も、8週間は休業が可能です。

また、子供が1歳6ヶ月になるまでの間に、「契約が満了することが明らかでない」場合であれば、子供が1歳（例外的に最長2歳）になるまで育児休業が可能です。

「契約が満了することが明らかでない」場合というのは、契約更新がされないことが確実ではない場合です。会社から次の契約更新はしないと明示されていない場合には、育児休業を利用できます。

※労使協定で、雇用されてから1年未満の労働者を育児休業の対象から除外している場合には、雇用されてから1年以上の勤務が必要。

雇用保険に加入している場合、一定の条件を満たせば、育児休業給付の支給を受けることもできます。

【労働基準法】

(産前産後)

第六十五条 使用者は、六週間（多胎妊娠の場合にあつては、十四週間）以内に出産する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。

② 使用者は、産後八週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後六週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。

③ 使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。

【育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児介護休業法）】

（育児休業の申出）

第五条 労働者は、その養育する一歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業（第九条の二第一項に規定する出生時育児休業を除く。以下この条から第九条までにおいて同じ。）をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、その養育する子が一歳六か月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの。第三項、第九条の二第一項及び第十一条第一項において同じ。）が満了することが明らかでない者に限り、当該申出をすることができる。

（2項以下略）

(5) 男性の育児休業の権利

Q: 私は、男性で、非正規雇用で働いていますが、妻が出産予定です。産後の休業や育児休業はできないのでしょうか。

A: 男性の非正規雇用にも、産後の休業の権利と育児休業の権利があります。男性の産後の休業（産後パパ育休）は、子の出生の8週間後から6ヶ月以内に契約が終了することが明らかでない場合には、子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能です（「産後パパ育休」）。

また、女性と同様に、子の1歳（例外的に最長2歳）まで育児休業も取得でき、雇用保険に加入している場合に、一定の条件を満たせば育児休業給付の支給を受けることができます。

【育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律】

（出生時育児休業の申出）

第九条の二 労働者は、その養育する子について、その事業主に申し出ることにより、出生時育児休業（育児休業のうち、この条から第九条の五までに定めるところにより、子の出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日から当該出産予定日から起算して八週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては当該出産予定日から当該出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までとする。次項第一号において同じ。）の期間内に四週間以内の期間を定めてする休業をいう。以下同じ。）をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、その養育する子の出生の日（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日）から起算して八週間を経過する日の翌日から六月を経過する日までに、その労働契約が満了することが明らかでない者に限り、当該申出をすることができる。（2項以下略）

(6) 割増賃金の支払いを求める権利

Q: 私は、非正規雇用であるのですが、仕事量が多く、残業もしていますが、残業代が支払われたことは一度もありません。非正規雇用には残業代は出ないのでしょうか。

A: 非正規雇用にも残業代（割増賃金）を請求する権利があります。使用者は、労働者に、1日8時間又は週40時間を超えて残業をさせた場合には、割増賃金を支払わなければなりません。この労働時間の計算は1分単位で行います。

また、明示又は黙示に指揮命令下に置かれている場合には、労働時間に当たり、割増賃金を支払う必要があります。例えば、明示的に行うように上司から言われていなくても、業務に必要な後片づけを行っており、会社も黙認している場合には労働時間に該当するといえます。

(時間外、休日及び深夜の割増賃金)

第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

(2項以下略)

(7) 均等均衡待遇

Q： 正社員には、賞与、退職金、住宅手当、扶養手当（家族手当）、通勤手当、有給の病気休暇などがありますが、非正規雇用にはありません。基本給についても正規雇用と同様の仕事をしているのに、大きな差があります。仕方がないのでしょうか。

A： 正規雇用との不合理な待遇格差は違法です（パート有期法8条、労働者派遣法30条の3）。待遇格差の是正と損害賠償を求めていきましょう。

旧労働契約法20条についてですが、裁判所でも、無事故手当、作業手当、給食手当、皆勤手当、通勤手当の相違を違法とした例（ハマキョウレックス事件・最判平成30年6月1日）、早出残業手当、住宅手当、褒賞の相違を違法とした例（メトロコマース事件・東京高判平成31年2月20日）、年末年始勤務手当、年末年始の祝日給、扶養手当、住宅手当、有給の病気休暇の相違について違法と判断した例（日本郵便事件・最判令和2年10月15日）、基本給と賞与の格差について違法とした例（名古屋自動車学校（再雇用）事件・令和2年10月28日）などがあります。

【短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律】

（不合理な待遇の禁止）

第八条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常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。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

(通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止)

第九条 事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者

(第十一条第一項において「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」という。)であつて、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ことが見込まれるもの(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・有期雇用労働者」という。)については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。

【労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律】

(不合理な待遇の禁止等)

第三十条の三 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

2 派遣元事業主は、職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者と同一の派遣労働者であつて、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情からみて、当該派遣先における派遣就業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派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間における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ことが見込まれるものについては、正当な理由がなく、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれ

れについて、当該待遇に対応する当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならない。

第三十条の四 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇（第四十条第二項の教育訓練、同条第三項の福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものに係るものを除く。以下この項において同じ。）について、次に掲げる事項を定めたときは、前条の規定は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しない。ただし、第二号、第四号若しくは第五号に掲げる事項であつて当該協定で定めたものを遵守していない場合又は第三号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでない。

(以下各号、2項は省略略)

(8) ハラスメント

Q: 私は、上司から酷い暴言やセクハラを受けています。我慢するしかないのでしょうか。

A: 非正規雇用であっても、ハラスメント加害者に対し、損害賠償請求をする権利があります(民法709条)。仕事上のハラスメントであれば、使用者に対しても損害賠償請求をすることが可能です(民法715条)。

また、使用者には、ハラスメントについて、相談窓口を設け、相談に適切に対応するなどの義務があり(労働施策総合推進法30条の2)、非正規雇用を対象外とすることはできません。

【労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律】

(雇用管理上の措置等)

第三十条の二 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該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その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(以下省略)

(9) 労災保険

Q: 私は、会社内で、業務中に誤って階段を踏み外して転倒してしまい、腕を骨折してしまいました。片腕が使えないとしばらく仕事もできません。会社からは自己責任だと言われていました。

A: 非正規雇用にも労働者災害補償保険法に基づいて給付を受ける権利があります。労働基準監督署に労災申請をしましょう。労災認定がされれば、治療費を負担しなくて済み、怪我で休業中については従前の賃金の8割相当の休業補償の支給も受けられるなどの様々な補償があります。

会社が、労災保険に入っていないと言っていたとしても、労災申請をして、給付を受けることは可能です。

【労働者災害補償保険法】

第七条 この法律による保険給付は、次に掲げる保険給付とする。

- 一 労働者の業務上の負傷、疾病、障害又は死亡（以下「業務災害」という。）に関する保険給付
 - 二 複数事業労働者（これに類する者として厚生労働省令で定めるものを含む。以下同じ。）の二以上の事業の業務を要因とする負傷、疾病、障害又は死亡（以下「複数業務要因災害」という。）に関する保険給付（前号に掲げるものを除く。以下同じ。）
 - 三 労働者の通勤による負傷、疾病、障害又は死亡（以下「通勤災害」という。）に関する保険給付
 - 四 二次健康診断等給付
- ② 前項第三号の通勤とは、労働者が、就業に関し、次に掲げる移動を、合理的な経路及び方法により行うことをいい、業務の性質を有するものを除くものとする。
- 一 住居と就業の場所との間の往復
 - 二 厚生労働省令で定める就業の場所から他の就業の場所への移動

三 第一号に掲げる往復に先行し、又は後続する住居間の移動（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）

③ 労働者が、前項各号に掲げる移動の経路を逸脱し、又は同項各号に掲げる移動を中断した場合においては、当該逸脱又は中断の間及びその後の同項各号に掲げる移動は、第一項第三号の通勤としない。ただし、当該逸脱又は中断が、日常生活上必要な行為であつて厚生労働省令で定めるものをやむを得ない事由により行うための最小限度のものである場合は、当該逸脱又は中断の間を除き、この限りでない。

(10) 期間途中の解雇

Q：私は、契約期間がまだ途中ですが、能力がないからと言って、会社から明日から来なくてよいと言われてしまいました。非正規雇用ですから、解雇されても仕方ないですか。

A：会社が自由に解雇できるわけではありません。契約期間の途中で解雇するには、「やむを得ない事由」が必要で、契約期間が満了するまでは正社員よりも雇用が強く守られています（労働契約法17条1項）。多くの解雇は違法といってよいでしょう。

また、解雇理由を明らかにさせるために解雇理由証明書の交付を求めましょう（労働基準法22条）

なお、会社が解雇すると言って、退職届を書かせようとするがありますが、退職届を出してしまうと、解雇ではなくて、自分で退職した扱いになる可能性がありますので、解雇と言われたときに退職届は出してはいけません。

【労働契約法】

（契約期間中の解雇等）

第十七条 使用者は、期間の定めのある労働契約（以下この章において「有期労働契約」という。）について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

2 使用者は、有期労働契約について、その有期労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その有期労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。

(11) 雇止め

Q: 私は有期雇用ですが、何回も契約更新をしていきました。ただ、会社から次回の契約更新はしないと言われてしまいました。納得ができないのですが、仕方がないのでしょうか。

A: 非正規雇用には契約更新を求める権利があります。使用者が契約更新を拒否することを雇止めと言いますが、①労働者に契約更新を期待することに合理的な理由があり、②雇止めに客観的に合理的な理由がなく、社会通念上も相当と認められないときには、③労働者が契約満了から遅滞なく契約更新を求めていけば、雇止めは違法となり、契約更新をしたのと同じ扱いになります。まずは使用者に対して契約更新を求めておきましょう。

【労働契約法】

(有期労働契約の更新等)

第十九条 有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、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、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

- 一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。
- 二 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

(12) 無期転換権

Q: 私は、契約更新をして、この会社でもう5年を超えて働いています。このままずっと有期雇用のままなのでしょうか。

A: 契約更新をして、5年を超える場合には、有期雇用から無期雇用に転換する権利があります(労働契約法18条)。この権利は、契約が終了した後は使用することができないので、契約期間中に行使しておきましょう。

【労働契約法】

(有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換)

第十八条 同一の利用者との間で締結された二以上の有期労働契約(契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。)の契約期間を通算した期間(次項において「通算契約期間」という。)が五年を超える労働者が、当該利用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、利用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件(契約期間を除く。)と同一の労働条件(当該労働条件(契約期間を除く。)について別段の定めがある部分を除く。)とする。

(2項は省略)

3 権利を活かすとともに権利を向上させよう！そのためにも労働組合！

(1) 労働組合とは

Q：労働組合とは何ですか。

A：「労働組合」とは、労働者が主体となつて自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体を言います（労働組合法2条）。

労働組合は、労働者が中心となっており、会社に言われたのではなく労働者が自主的に行っており、労働者の労働契約や働く環境を改善するために取り組む団体ということです。

労働組合は、日本国憲法28条が定めた団結権により認められている極めて重要な団体です。例えば、国会で労働組合を作ってはいけないという法律を作ることは憲法違反でできません。

Q：法律で労働者に様々な権利が定められているのに、なぜ労働組合が必要なのですか。

A：労働基準法など法律で定められていることは、最低基準にすぎません。最低基準以上の契約内容や働く環境を改善するには、労働者が力を付けて、使用者と交渉して、自ら獲得していく必要があります。

また、法律で定めている権利を行使するにも、一人では行使がためられている現状があります。仲間とともに権利しやすい環境にするためにも労働組合は重要です。

【日本国憲法】

第二十八条 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

【労働基準法】

(労働条件の原則)

第一条 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

② この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

【労働組合法】

(目的)

第一条 この法律は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成することを目的とする。

(労働組合)

第二条 この法律で「労働組合」とは、労働者が主体となつて自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいう。但し、左の各号の一に該当するものは、この限りでない。

(各号は略)

(2) 労働組合の権利

Q: 労働組合には、どのような権利があるのですか。会社から目を付けられてしまわないか不安です。

A: 労働組合には、まず団体交渉権と労働協約を締結する権利があります。

労働組合から使用者に団体交渉を申し入れた場合、使用者は、正当な理由なく、団体交渉を拒否することはできません（労働組合法7条2号）。

団体交渉をして、契約内容について合意をする場合、労働組合が、使用者と労働協約を締結して、組合員の契約内容を向上させることができます。

また、使用者が、労働者が、労働組合に加入したり、正当な組合活動をしたことを理由に不利益取扱いをすることは禁止されています（労働組合法7条1号）。

Q: 労働組合が団体交渉をしても、使用者がこちらの要求に応じようとしません。団体交渉の他にどのような手段がありますか。

A: 団体行動（ストライキ）という方法があります。労働組合が行う団体行動（ストライキ）も契約内容や働く環境を改善するための重要な選択肢です。

どうしたら使用者が要求に応じるようになるか、作戦を立てて行動することが大事です。

【労働組合法】

（不当労働行為）

第七条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- 一 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること。ただ

し、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない。

二 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。

三 労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること。ただし、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、かつ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。

四 労働者が労働委員会に対し使用者がこの条の規定に違反した旨の申立てをしたこと若しくは中央労働委員会に対し第二十七条の十二第一項の規定による命令に対する再審査の申立てをしたこと又は労働委員会がこれらの申立てに係る調査若しくは審問をし、若しくは当事者に和解を勧め、若しくは労働関係調整法（昭和二十一年法律第二十五号）による労働争議の調整をする場合に労働者が証拠を提示し、若しくは発言をしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること。

（損害賠償）

第八条 使用者は、同盟罷業その他の争議行為であつて正当なものによつて損害を受けたことの故をもつて、労働組合又はその組合員に対し賠償を請求することができない。

4 非雇用（個人事業主・フリーランス）の問題

（1） 個人事業主・フリーランスの問題

Q：個人事業主・フリーランスの問題を最近よく耳にしますが、個人事業主・フリーランスで働くときには、どのような問題があるのですか。

A：個人事業主・フリーランスの問題を考えるときには、①本当は労働基準法や労働契約法の「労働者」に該当する人が、労働者として保護されていないという問題と、②労働基準法や労働契約法の「労働者」に該当しない個人事業主・フリーランスの人をどのように保護するかの問題とを分けて考える必要があります。

Q：本当は労働基準法や労働契約法の「労働者」に該当する人が、労働者として保護されていないという問題とは、どのような問題ですか。

A：労働基準法や労働契約法などの保護を受けるには、「労働者」に該当する必要があります。「労働者」に該当するかどうかは、業務委託契約書という契約の名前や形式で決まるのではなく、指揮命令を受けているか、仕事が断れないかなどの実際の働き方で決まります。

そのため、業務委託契約書を作成して、個人事業主やフリーランスと呼ばれている人の中には、実際は「労働者」に該当し、労働基準法などの適用を受けの人がいます。

この人たちは、本当は「労働者」として労働基準法などに定められた権利があるのに、個人事業主・フリーランスの扱いになっているために、権利行使を抑制させられている現状があります。

労働組合がこういう人たちを組織して、使用者に対して、直接行動や法的手続などを通じて、「労働者」として扱わせるための取り組みが重要になってきます。

Q：労働基準法や労働契約法の「労働者」に該当しない個人事業主・フリーランスの人をどのように保護するかの問題は、どのような問題ですか。

A：「労働者」に該当しない場合には、労働基準法も労働契約法も適用がありません。そのため、最低賃金以下で働くことや、長時間働いても残業代も出ず、仕事中にケガをしても労災補償もなく、契約解除も簡単にされてしまいます。非正規雇用よりも不安定な働き方と言えるでしょう。

個人事業主・フリーランスに対しても、正当な理由なく契約解除をされないようにするなどの法改正を行うことが考えられます。

また、労働基準法や労働契約法の「労働者」に該当しない、個人事業主・フリーランスであっても、労働組合法上の「労働者」に該当することはあります。この場合、労働組合を結成して、団体交渉などを通じて働く環境を改善していくことが大事です。

【労働基準法】

(定義)

第九条 この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

【労働契約法】

(定義)

第二条 この法律において「労働者」とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう。

(2項は省略)

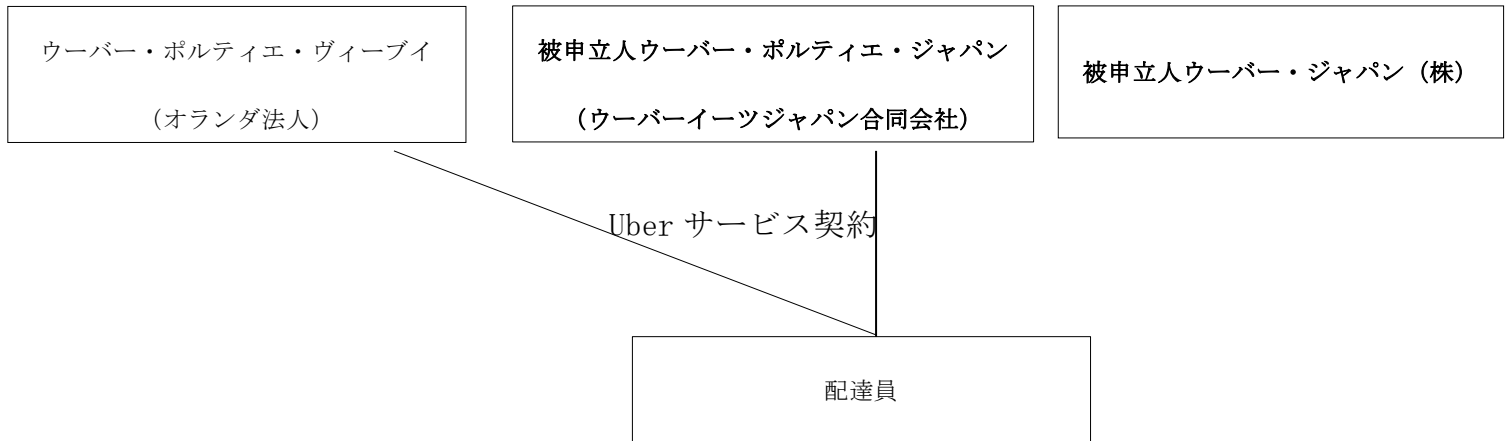
【労働組合法】

(労働者)

第三条 この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によつて生活する者をいう。

(2) 個人事業主の実例1 (ウーバーイーツの配達員)

ア 概要



イ 配達のプロセス

- ①配達員がアプリにログインする。
- ②利用者がアプリ上で料理を注文する。
- ③飲食店がアプリ上で注文を確認して承諾を通知する。
- ③配達員のアプリに配達のリクエストが届く。このとき、アプリ上の地図に配達員の場所と飲食店の場所にピンが表示される（飲食店名は出ない。配達先も出ない）。
※現在はリクエストに応じるか否かの時間内のみ配達先・想定される報酬額が表示
- ④配達員がアプリ上でリクエストを受けかどうかの操作を行う（当初は60秒。その後15秒や30秒へ）。
→配達員はリクエストを拒否することができるが、応答率が下がる。
- ⑤配達員はアプリ上に表示される飲食店に移動する。
→リクエストを受けた後にキャンセルは可能だが、キャンセル率が高くなる。
→キャンセル率が高いとアカウント停止になる。
- ⑥配達員は飲食店で飲食を受領し、アプリ上で受け取ったことの操作を

する。

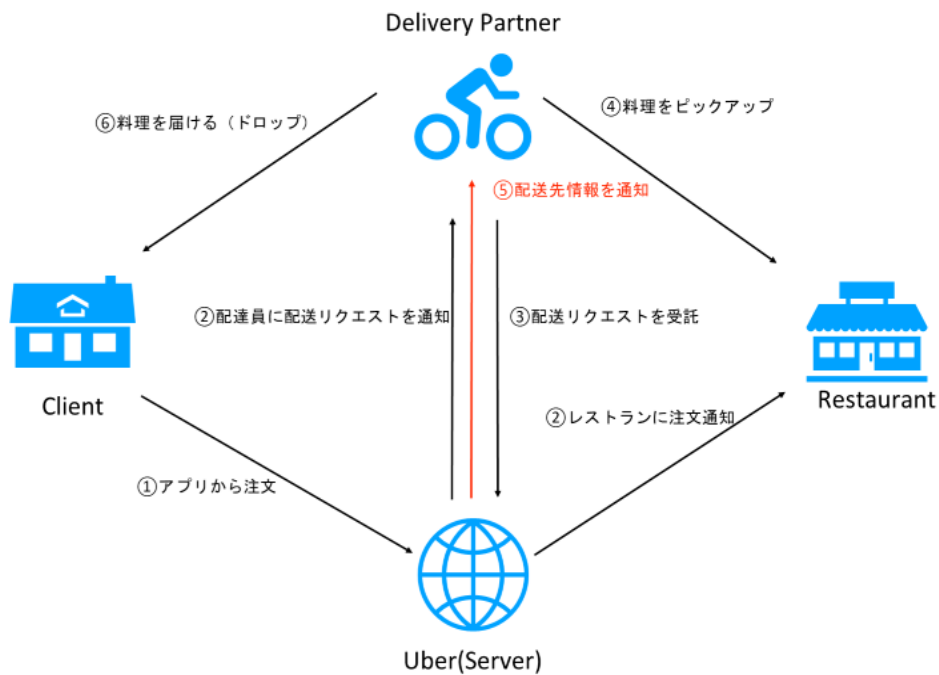
→料理を受け取った後もキャンセル可能だが、キャンセル率が上昇。

⑦配達員のアプリ上で配達の目的地が表示される。

⑧配達員は配達先の目的地まで飲食を配達し、利用者が飲食を受領する。

→利用者はアプリ上で配達員を評価（サムズアップ・サムズダウン）する。

配達業務関係イメージ



ウ 問題点

- ・理由も不明な突然のアカウント停止。
- ・報酬額もどのように算定されているのか不明。
- ・契約内容が一方的に何度も変更される。
- ・「干される」問題 など

エ 労働委員会での闘い

ウーバーイーツユニオンは、東京都労働委員会にウーバーイーツジャパン合同会社とウーバージャパン（株）の団交拒否について不当労働行為救済申し立てを行っている。2022年11月中に命令が出る予定。

被申立人ら（ウーバーイーツ側）は、ウーバーイーツ事業は、リードジェネレーションサービス（配達員に顧客（飲食店）を紹介するサービス）であり、被申立人らが配達員の労働力を利用している訳ではなく、飲食店が配達員に配送を委託しているのであるから、ウーバーイーツユニオンの配達員は労働組合法上の「労働者」に該当しないと主張している。

⇒実際には、配達員は、ウーバーイーツのアプリを利用して、パートナーズガイド（マニュアル）記載の方法で配達するなどの必要があり、報酬もウーバーイーツジャパンが支払っている。被申立人らが、配達員の労働力を利用していないということは実態に反している。

オ 労働組合法上の労働者について

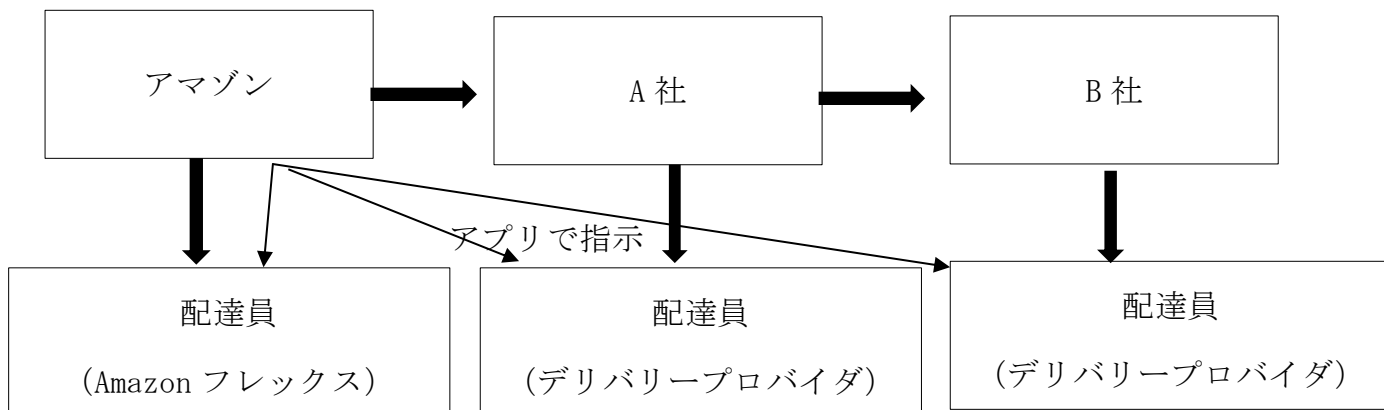
労働組合法上の労働者は、労働基準法上の労働者に該当しない者でも該当することがある。労働組合法上の労働者の方が、該当する範囲が広い。

「労働組合法上の労働者に該当する＝労働基準法上の労働者」に該当するではないことに注意。

労働基準法上の労働者の範囲は、多様な働き方が出てきた中では狭いため、労働者の範囲を拡大したり、労働者であることを推定する法改正が必要。

(3) 個人事業主の実例2 (アマゾンの配達員)

ア 概要



イ 働き方

- ・配達員がスマートフォンにアマゾンのアプリをインストールして、アプリを使って配達する。
- ・勤務日当日にアプリで配達する荷物、配達先、配達のコースが割り当てられる。

ウ 問題点

- ・アルゴリズム (配達員は AI と呼んでいる) を使用してから、配達する荷量の割り当てが1日100個程度が200個近くに。しかし、報酬は変わらない。

→長時間労働 (1日13時間)、休憩が取れない、急いで配達することから交通事故などの危険

→いくら荷物が増えても報酬が変わらない。

- ・アマゾンが配達員に荷物を割当ての指示をし、勤務時間を週に60時間以内と管理し、B社も配達員の出勤時間も決めたり、業務上の指示をする。

→配達員は、本来は労働基準法などの「労働者」に該当するというべき。

- ・個人事業主扱いのため、B社は、労働基準法などの適用がない前提で取り扱っている。

エ 労働組合の結成（デリバリープロバイダ）

・アマゾン配達員が、2022年6月に横須賀で労働組合を結成。9月には長崎でも結成。他の地域でも結成が見込まれている。

→少しの労働時間の短縮、他人IDを使用を命じないようさせるなどの成果が出ている。

・アマゾンは、配達員と直接契約していないと言って、団体交渉に応じないが、アマゾンが荷物量を決めており、今後、労働委員会に対して不当労働行為救済申し立ても検討中。

【講師プロフィール】

平井 康太 (Kota Hirai)

埼玉県ふじみ野市出身

2010年3月 川越市立川越高等学校卒業

2014年3月 立教大学法学部法学科卒業

2016年3月 東京大学法科大学院卒業

2016年9月 司法試験合格

2017年12月 司法修習修了

弁護士登録（第二東京弁護士会）

東京法律事務所入所

（所属）

日本労働弁護団・本部事務局次長・常任幹事

第二東京弁護士会・労働問題検討委員会・労働法教育部会

【東京法律事務所】

〒160-0004 東京都新宿区四谷1-4 四谷駅前ビル

TEL:03-3355-0611

FAX:03-3357-5742