



疑問にお答えします

シリーズ NO.1



★雇用形態の違いを知っていますか？

求人票を見ると、さまざまな雇用形態があります。

雇用形態の違いは、企業内での立場や働ける期間、労働条件と密接な関係があり、ライフスタイル上にも大きな影響を与えるだけでなく、理解不足から労使間のトラブルに発展することもありますので、その違いをよく理解しておく必要があります。ご参考になさってください。

雇用形態	説明
正社員	求人企業との間で雇用期間を特に定めない（常用雇用）で働く形態。通常、社員と言えばこの形態が一般的。
契約社員 (嘱託社員) (準社員)	あらかじめ働く期間を定めて、求人企業と雇用契約を結ぶ雇用形態。一般的に1年契約が多いが、労働基準法では3年までの契約を認めている。契約期間だけでなく、給与や勤務時間、仕事内容など個別に取り決めるため、これらが社員とは異なるケースが多い。契約が更新可能など、具体的な条件は個々によって違うので、十分確認することが必要。
常用型派遣	派遣元企業と常用の雇用契約を結ぶが、働く場所は派遣先企業となり、仕事の指揮命令は派遣先企業から受ける。派遣先の仕事が終了しても、派遣元企業との雇用関係は消滅しないので、雇用関係を継続したまま、次の派遣先で働くこととなる。
登録型派遣	派遣元企業に登録し、派遣先が決まった時に登録した企業と雇用関係を締結して、派遣先企業で働く。常用型派遣と異なり、派遣先での仕事が終了すると雇用関係が消滅するので、その時点で退職となる。次の派遣先にかかる雇用契約締結までの間は雇用関係がないので、無職の状態となる。
紹介予定派遣	将来（最長6ヶ月経過後）、派遣先企業と直接雇用関係を結ぶことを前提に派遣される形態。予定通り派遣先での雇用契約が結ばれる場合は、派遣元企業との雇用関係は消滅し派遣されていた企業の従業員となるが、必ずしもそうなるとは限らない。
アルバイト パート	契約期間は、一定期間ごとの更新の場合もあれば、期間の定めのない場合もある。通常の社員よりも勤務時間が短かったり、休日が多かったりする。ほとんどの場合給与は時間給。ただし、アルバイトであっても労働関係法令は社員と同じように適用されるので、条件を満たせば各種保険にも入る。
請負	派遣と混同しがちなのが「請負」。「請負」は業務受託した企業と雇用関係を締結し、請負先企業で働くが、派遣と違って指揮命令は雇用関係のある受託企業から受ける。この場合の雇用形態は、正社員や契約社員等様々である。

