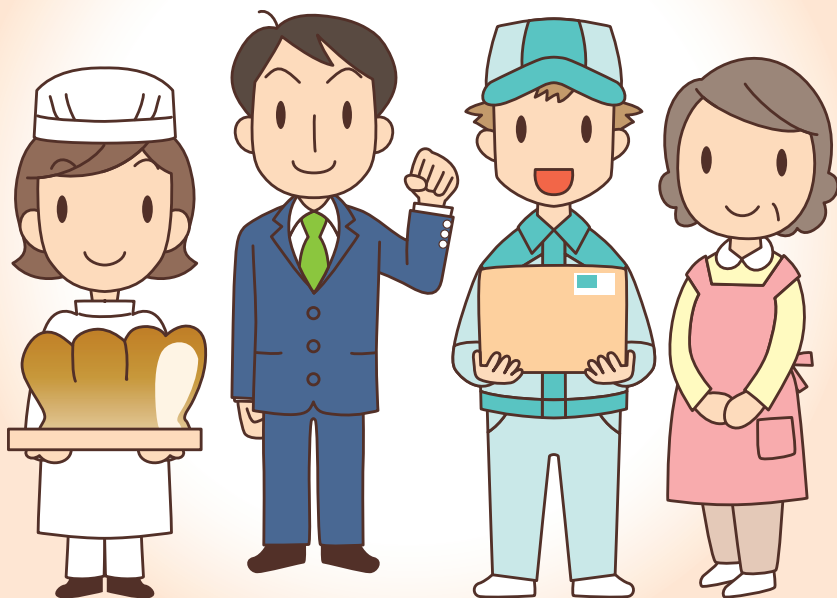


パートタイム労働ガイド大分

平成26年度版



〈働くときの知識〉

パートタイム労働者と労働法 労働契約を結ぶとき
労働契約の終了・更新 年次有給休暇、健康診断
働く女性に関する法律 賃金、教育訓練、福利厚生



一般社団法人 大分県労働者福祉協議会

はじめに

国勢調査（2012年）によると近年、雇用者数に対する各雇用形態の占める割合は、正規職員・従業員（68.2%）、派遣社員（2.5%）、パート・アルバイト（29.3%）であり、非正規労働者の比率は、31.8%となっています。

中でも、パートタイム労働者が占める割合が高く、パートタイム労働という働き方が定着してきています。現在、企業においては、パートタイム労働者の勤続年数の長期化や基幹的戦略として活用する動きが顕著に現れています。こうした中、2008年4月に「改正パートタイム労働法」が施行され、パートタイム労働者の処遇改善や適正な雇用管理が強く求められています。

しかし、実態は問題なしとは言えず、特に大分県は、99.8%が中小地場企業であることもあり、労働相談センター等のパートタイム労働に関する相談件数（アルバイト含む）は、横ばい傾向となっています。

この要因は、パートタイム労働者（アルバイト含む）自身のパートタイム労働に関する知識不足や企業の雇用管理が不十分であることが考えられます。今後は、これに関わるトラブルを最小限におさえることと、問題発生後の早急な対処策が重要です。

一般社団法人 大分県労働者福祉協議会（通称：大分県労福協）は、「ライフサポートセンター」で相談受付事業にあたり、連合大分「なんでも労働相談」とも連携した取り組みを行っています。

この度、発行した「パートタイム労働ガイド」は、パートタイム労働者として働いている方やこれから働こうとしている方に向けて作成したものです。

働く皆様方に広く活用してもらえれば幸いです。

2015年3月

一般社団法人 大分県労働者福祉協議会

理事長 村 田 正 利

CONTENTS

I. パートタイム労働者と労働法	3
II. 労働契約を結ぶとき	4
III. 労働契約の終了・更新	7
IV. パートタイム労働者と労働時間・時間外労働	11
V. パートタイム労働者と年次有給休暇	14
VI. パートタイム労働者と健康診断	16
VII. 働く女性に関する法律	17
VIII. 育児休業、介護休業	18
IX. 賃金、教育訓練、福利厚生	20
X. パートタイム労働者と労働保険（雇用保険・労災保険）	22
XI. パートタイム労働者と社会保険（健康保険・厚生年金保険）	25
XII. パートタイム労働者と労働組合	28
XIII. 困ったときの相談窓口	34

〈本書使用上の留意点〉

- 【労基法】 労働基準法
- 【労基則】 労働基準法施行規則
- 【法】 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律
- 【規】 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則
- 【指針】 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針
- 【均等法】 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
- 【育介法】 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
- 【基準】 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

I. パートタイム労働者と労働法

1 パートタイム労働者とは（法2条）

「パートタイム労働者」とは、パートタイム労働法でいう「短時間労働者」のことをいい、同一の事業所に雇用される通常の労働者に比べて、1週間の所定労働時間が短い労働者を指します。労働時間の長さの程度は問いません。したがって、パートタイマー、アルバイト、嘱託、契約社員、準社員など、呼び名は違っていても前述の条件を満たせば、全て「パートタイム労働者」となります。

2 パートタイム労働法とは

パートタイム労働法は、正しくは「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」といい、平成5年6月に制定されました。制定後10年を経過し、少子高齢化・労働力人口減少社会においてパートタイム労働者の果たす役割の重要性が増大していることにかんがみ、平成19年5月にパートタイム労働法が改正され、平成20年4月に施行されました。

この法律は、パートタイム労働者の適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、通常の労働者への転換の推進、職業能力の開発及び向上等に関する措置を講じることによって、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図ることを通じてパートタイム労働者が能力を有効に発揮できるようにし、パートタイム労働者の福祉の増進を図ることを目的としています。

また、この法律は、事業主の責務やパートタイム労働者の雇用管理の改善等に関する措置を定め、これらの適切かつ有効な実施を図るために別途「指針」などを定めています。

■改正パートタイム労働法の概要（平成20年4月1日施行）

- 1 労働条件の文書受付・説明義務（4ページ参照）
労働条件を明示した文書の交付等の義務化（違反の場合は過料あり）等
- 2 均衡のとれた待遇の確保の促進（20ページ参照）
 - (1) 「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に対する待遇の差別的取扱いの禁止
 - (2) すべての短時間労働者に対し、通常の労働者と均衡のとれた待遇の確保措置の努力義務化等
- 3 通常の労働者への転換の推進（21ページ参照）
通常の労働者への転換を推進するための措置を義務化
- 4 苦情処理・紛争解決援助（21ページ参照）
 - (1) 苦情を自主的に解決しよう努力義務化
 - (2) 紛争解決援助の仕組みの整備

3 パートタイム労働法が変わります (平成27年4月1日施行)

平成27年4月1日から、パートタイム労働者の公正な待遇を確保し、納得して働くことができるようにするため、パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）や施行規則、パートタイム労働指針が変わります。

主な改正のポイントは次のとおりです。

1 パートタイム労働者の公正な待遇の確保

- ・正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大
- ・パートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない

2 パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

パートタイム労働者を雇い入れたときは、雇用管理の改善措置の内容について、事業主が説明しなければならない

3 パートタイム労働法の実効性を高めるための規定の新設

雇用管理の改善措置の規定に違反している事業主が、厚生労働大臣の勧告に従わない場合は、厚生労働大臣は事業主名を公表することができる

4 パートタイム労働者にも労働法は適用されます (指針第2の1)

パートタイムで働く場合でも、原則として通常の労働者と同じように労基法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、男女雇用機会均等法などの労働者保護法令が適用されます。また、育児・介護休業法、雇用保険法、健康保険法、厚生年金保険法は、パートタイム労働者がその要件を満たしていれば適用されます。

7nポイントQ&A

通常の労働者より労働時間が短い場合は、パートタイム労働法が適用されます

Q 「パート」と「アルバイト」の違いはあるのですか。

A パートもアルバイトも、通常の労働者と比べて労働時間が短い場合は、短さの程度にかかわらずパートタイム労働法でいう短時間労働者であり、違いはありません。ただし、会社によっては名称により労働条件が異なる場合がありますので注意してください。また、実際「パート」で働いていて、労働時間や職務が正社員とほとんど変わらないという例もありますので、労働条件や処遇をよく確認してください。

II. 労働契約を結ぶとき

1 労働条件の書面による明示 (労基法15条、労基則5条、法6条、規2条)

パートタイム労働者を雇い入れる際に労働条件を口頭でしか説明しないために、

雇入れ後にトラブルが発生することが少なくありません。パートタイム労働者を雇い入れるときには、労働条件に関する下記の(1)～(6)の事項を文書交付等により明示しなければなりません（様式「労働条件通知書」は38ページ参照）

ただし、これらの労働条件が労働契約の締結を书面で行うことや就業規則を交付することによって明らかにされている場合は、労働条件通知書を交付する必要はありません。

- (1) 労働契約の期間
- (2) 就業の場所及び従事すべき業務
- (3) 始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- (4) 賃金の決定、計算・支払の方法、賃金の締切り・支払の時期
- (5) 退職（解雇の事由を含む。）
- (6) 昇給・退職手当・賞与の有無

労基法15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。（以下略）

2 待遇の決定に当たって考慮した事項の説明（法13条）

事業主は、雇入れ後にパートタイム労働者から求められたときは、待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければなりません。

説明義務が課せられる事項

労働条件の文書交付等、就業規則の作成手続、待遇の差別的取扱い禁止、賃金の決定方法、教育訓練、福利厚生施設、通常の労働者への転換を推進するための措置

3 就業規則の作成・変更時にはパートタイム労働者の意見を聴く努力を（労基法89条、労基則6条の2第1項、法7条、指針第3の3(1)）

パートタイム労働者を含め常時10人以上の労働者を使用する事業主は、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければなりません（労基法89条）。就業規則は通常の労働者ばかりでなく、パートタイム労働者も含む全ての労働者に適用されますので、それぞれに異なった事項がある場合には、就業規則の中に特別な規定を盛り込むか、パートタイム労働者用の就業規則を作成する必要があります。

パートタイム労働者に係る事項について就業規則を作成または変更する場合は、パートタイム労働者の過半数を代表する者の意見を聴くように努めなければなりません（法7条）。過半数を代表する者の要件は、(1)監督又は管理の地位にある者で

ないこと、(2)就業規則の作成等についての意見聴取の対象者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等により選出された者であること（労基則6条の2第1項）、です。また、事業主はパートタイム労働者が過半数を代表する者であること若しくは代表になろうとしたこと又は代表者として正当な行為をしたことを理由に不利益な取扱いをしてはいけません（指針第3の3(1)）。

就業規則の周知義務（労基法106条1項、労基則52条の2）

事業主は、以下のいずれかの方法で就業規則を労働者に周知しなければなりません。

- (1) 常に各作業場の見やすい場所に掲示又は備え付ける。
- (2) 書面を労働者に交付する。
- (3) 磁気ディスク等に記録し、かつ各作業場に労働者が記録の内容を常に確認できる機器を設置する。

労基法89条

常時10人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合についても、同様とする。（以下略）

パートタイム労働者にも最低賃金法は適用されます

事業主は、最低賃金法に基づいて定められた地域別・産業別の最低賃金以上の賃金を支払わなければなりません。これは、パート・アルバイトなどの雇用形態にかかわらず、すべての労働者とその使用者に適用されます。最低賃金額は毎年改定されています。

最低賃金には、各都道府県の全産業に適用される「地域別最低賃金」と、特定の産業に適用される「産業別最低賃金」があります。

大分県（地域別）の法定最低賃金は、（平成26年10月4日～）

誰でも → 1時間あたり 677円 です

（注）一部の労働者については労働基準監督署へ届出をすれば例外扱いとなります。

毎年10月頃改定されますので注意してください。

産別（特別）最低賃金結審状況（2014年12月25日効力発生）

専門部会名	鉄鋼	非鉄金属	電気機械器具	自動車・船舶	各種商品小売	自動車（新車） 小売
時間額	817円	807円	735円	785円	704円	747円

★最低賃金は「時間額」で表示されています。月給制、日給制、時間給制等すべての給与形態に「時間額」が適用されます。

★次のものは最低賃金額に算入されません。

- ① 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当
- ② 時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して支払われる手当
- ③ 臨時に支払われる賃金
- ④ 賞与など、1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

ワンポイントQ&A

働く前に労働条件を確認しましょう

Q 実際に働き始めたら、契約時の労働条件と違うのですが。

A 事業主にすぐに契約時の内容を再確認しましょう。労働条件と実際が違っていた場合には契約を解除（退職）することもできます。そのままにしていると、実際の労働条件を承諾したとみなされてしまうこともあります。（「労働条件通知書」様式は38ページ参照）

ワンポイントQ&A

働く前に労働条件を確認しましょう

Q パートタイム労働者でも、賞与や退職金をもらうことができますか。

A 就業規則や退職金規定で賞与や退職金を支給する旨の規定があるか、採用の際の約束がある場合などは賞与や退職金を受け取ることができます。また、改正パートタイム労働法（20年4月施行）では、賞与や退職金の有無について文書交付等で明示することが義務化されています。
⇒4～5ページ参照

Ⅲ. 労働契約の終了・更新

① 法律上認められない解雇があります

法律で、以下のような解雇は禁止されています。

- 労働者の国籍、信条などを理由とする解雇（労基法3条）
- 労働者が業務上災害で療養中の期間とその後30日間にする解雇、女性労働者が産前産後休業中の期間とその後30日間にする解雇（労基法19条1項）
- 不当労働行為にあたる解雇（労働組合法7条1号）
- 性別を理由とする解雇（均等法6条4号）
- 女性労働者の結婚・妊娠・産前産後休業を申し出たこと、取得したことを理由と

する解雇（均等法9条2項、3項）

- ・育児・介護休業を申し出たこと、取得したことを理由とする解雇(育介法10条、16条)

2 解雇は自由にできるわけではありません

上記に当てはまらない解雇の場合でも、解雇は自由にできるわけではありません。以下の点に注意が必要です。

(1) 解雇予告（労基法20条及び21条）

労働者を解雇する場合には、原則として30日以上前に予告するか、30日分以上の平均賃金を支払わなければなりません。試用期間中であっても、14日を超えて雇用した場合には、この手続きが必要です。

(2) 合理的な理由（労働契約法16条及び17条）

解雇は、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場合は、その権利を濫用したものとして、無効です。

期間の定めのある労働契約の場合は、やむを得ない事由がない限り、原則として契約期間中に解雇することはできません。

(3) 整理解雇

会社の経営状態が悪くなり人員整理をする場合、判例において以下の4要件が満たされていることが必要とされています。

- ① 整理解雇の必要性：会社の維持・存続を図るために、整理解雇が必要かつ最も有効な方法であること。
- ② 解雇回避の努力：新規採用の中止、希望退職の募集、一時帰休の実施など解雇回避のために努力をしたこと。
- ③ 整理基準と人選の合理性：整理解雇の対象者を決める基準が合理的かつ公平で、その運用も合理的であること。
- ④ 労働者との協議：解雇の必要性や規模・方法・整理基準などについて十分説明し納得してもらう努力をしたこと。

労基法20条

使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。(以下略)

労働契約法16条

解雇は、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場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

労働契約法17条

使用者は、期間の定めのある労働契約について、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。(以下略)

有期の労働契約を締結・更新するときの注意点をご存知ですか

有期労働契約（期間を定めて締結された労働契約）については、契約更新の繰り返しにより、一定期間雇用を継続したにもかかわらず、突然、契約を更新せずに期間満了をもって退職させる等の、いわゆる「雇止め」をめぐるトラブルが大きな問題となっています。このため、このようなトラブルの防止や解決を図り、有期労働契約の適正な運用を確保するため、厚生労働省では事業主が講ずべき措置について次のように定めています。

1 契約締結時の明示事項（基準1条）

- (1) 事業主は、有期労働契約を結ぶ労働者に対し、契約の締結時にその契約の更新の有無を明示しなければなりません。

具体的参考例

- 自動的に更新する
- 更新する場合があります
- 契約の更新はしない 等

- (2) 事業主が、有期労働契約を更新する場合があると明示したときは、労働者に対して、契約を更新する場合又はしない場合の判断基準を明示しなければなりません。

具体的参考例

- 契約期間満了時の業務量により判断する
- 労働者の勤務成績、態度により判断する
- 労働者の能力により判断する
- 会社の経営状況により判断する
- 従事している業務の進捗状況により判断する 等

- (3) 事業主は、有期労働契約の締結後に(1)又は(2)の判断基準を変更する場合には、労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければなりません。

2 雇止めの予告（基準2条）

事業主は、契約締結時に、その契約を更新する又は更新する旨明示していた有期労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約期間が満了する日の30日前に、その予告をしなければなりません。

対象となる有期労働契約

- 労働契約を3回以上更新している場合
- 1年以下の契約期間の労働契約が更新又は反復更新され、最初に労働契約を締結してから継続して通算1年を超える場合
- 1年を超える契約期間の労働契約を締結している場合

③ 雇止め理由の明示（基準3条）

事業主は、雇止めの予告をする場合に労働者が雇止めの理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければなりません。また、雇止めの後に労働者が請求したときも同様です。

労働契約期間について（労基法14条、137条）

有期労働契約を締結する場合、その期間の長さについて、労基法は次のように定めています。

原則	上限3年	ただし、有期労働契約（その期間が1年を超えるものに限ります）を締結した労働者は、労働契約の初日から1年を経過した日以後においては、使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができます。
	上限5年	専門的な知識、技術又は経験であって高度なものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者との間に締結される労働契約
特例	上限5年	満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約
	必要な期間	一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約（有期の建設工事等）

〈雇い止めとは〉

期間の定めのある労働契約で、期間満了をもって（労働者は更新を希望しながらも、使用者の一方意志のみで）労働契約を終了させることをいいます。

7ポイントQ&A

会社は自由に解雇できるわけではありません

Q 契約期間の途中で「辞めてくれ」と言われてしまいました。

A 契約期間の定めがあるものは、解約について特約がない限り、勝手にその期限満了前に契約を解約することはできません。これは、労働者や使用者を問わず同じです。どうしても契約を続けられない「やむを得ない事情」がある場合に限って中途解約が認められますが、その解約理由が一方の過失によって生じたときには、相手方に対して損害賠償の問題が生じることもあります。

ワンポイントQ&A

無期労働契約への転換

Q 有期契約の無期契約への転換を申込むための条件は何ですか。

A 平成25年4月1日以降に締結する有期労働契約について、労働契約が反復更新され、通算で5年を超える場合は、労働者の申込みにより無期労働契約に転換されます。

有期契約と次の有期契約との間に、6か月以上の空白区間（クーリング）があるときは、それ以前の契約期間は通算期間にカウントされません。

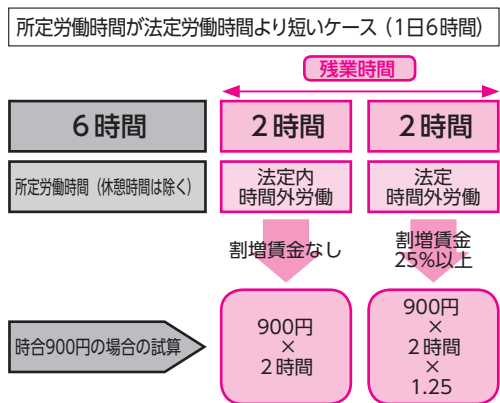
IV. パートタイム労働者と労働時間・時間外労働

1 労働時間と割増賃金（労基法32条、36条1項、37条）

※ 労働基準法の一部改正（平成22年4月1日施行）により、時間外労働の割増賃金率等が変更されました。詳細は、13ページをご参照下さい。

事業主は、労働者を原則として週40時間、1日8時間を超えて働かせてはなりません。この時間を超えて労働者を働かせる場合には、事業主は、あらかじめ過半数を代表する者（労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は過半数を代表する労働者）と協定を結び、労働基準監督署に届け出なければなりません。

法定労働時間を超えて労働させる場合、①月60時間までの時間外労働については通常の賃金の2割5分以上、②月60時間を超える時間外労働については5割以上の割増賃金を支払わなければなりません。また、法定休日に労働させる場合には3割5分以上、深夜労働の場合には2割5分以上の割増賃金を支払わなければなりません。なお、②の部分については、労使協定により、割増賃金の支払いに代えて代替休暇を付与することもできます。



2 労働時間と労働日はパートタイム労働者の事情を十分に考慮して（指針第3の1(1)）

パートタイム労働者の多くは、仕事と家庭を両立させるため、自分の都合に合う時間等を考え勤務しています。したがって、労働時間や労働日を定めたり、または

変更したりする時は、そのパートタイム労働者の事情を十分に考慮するように努めましょう。

また、できる限り所定労働時間を超えたり、所定労働日以外の日に労働をさせたりしないように努めましょう。例外的に労働をさせることがある場合には、雇入れの際に、所定労働時間を超えて、または所定労働日以外の日に労働させることがあることや、その程度について明示するように努めましょう。

③『短時間雇用管理者』の選任（法15条、指針第3の4）

事業主は常時パートタイム労働者を10人以上雇用する事業所ごとに「短時間雇用管理者」を選任し、次の(1)(2)の事項を担当させるように努めましょう。また、選任したときはその氏名を事業所の見やすい場所に掲示する等により、周知させるように努めましょう。短時間雇用管理者は、事業所の人事労務管理責任者（例：人事部課長）が望ましいでしょう。

- (1) パートタイム労働法、指針に定める事項その他のパートタイム労働者の雇用管理改善に関して、事業主の指示に基づき必要な措置を検討・実施すること
- (2) パートタイム労働者の労働条件等に関し、パートタイム労働者からの相談に応じること

なお、短時間雇用管理者の選任及び変更の際には、大分労働局雇用均等室に届け出るようにしましょう。

労基法32条

- ① 使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。
- ② 使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない。

労基法36条

使用者は、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をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第32条から第32条の5まで若しくは第40条の労働時間又は前条の休日に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。（以下略）

労基法37条

使用者が、第33条又は前条第1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2割5分以上5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。（以下略）

労働基準法の改正について（平成22年4月1日施行）

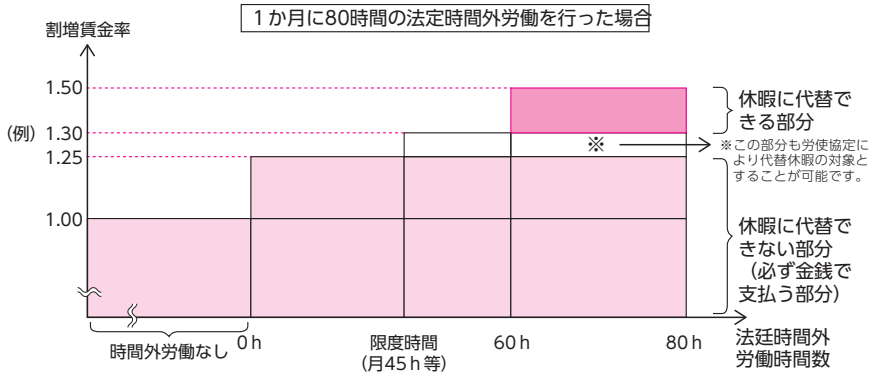
長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や、仕事と生活の調和を図ることを目的とする「労働基準法の一部を改正する法律」が、平成20年12月12日に公布され、平成22年4月1日から施行されました。改正ポイントは、以下のとおりです。

1 時間外労働の割増賃金率が引き上げられました（中小企業については当分の間、適用が猶予）

- (1) 1か月に60時間を超える時間外労働を行う場合…50%以上（労基法37条1項）
- (2) 引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇を付与する制度（代替休暇）を設けることができます（労基法37条3項）。

事業場で労使協定を締結すれば、1か月に60時間を超える時間外労働を行った労働者に対して、改正法による引上げ分（25%から50%に引き上げた差の25%分）の割増賃金の支払に代えて、有給の休暇を付与することができます。ただし、中小企業については、当分の間、法定割増賃金率の引上げは猶予され、施行から3年経過後に改めて検討することとされています（労基法138条）。

1か月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の方の健康を確保するため、引上げ分の割増賃金の代わりに有給休暇（代替休暇）を付与することができます。



2 割増賃金引上げなどの努力義務が労使に課されました（企業規模に関わらず適用）

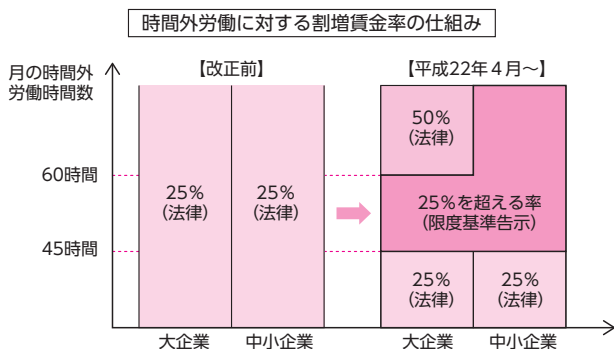
- (1) 限度時間（1か月45時間）を超える時間外労働を行う場合…25%を超える率
「時間外労働の限度基準」の改正（平成21年厚生労働省告示第316号：限度基準告示）により、1か月に45時間を超えて時間外労働を行う場合には、あらかじめ労使で特別条項付きの時間外労働協定を締結する必要があります。

加えて、

- ① 特別条項付きの時間外労働協定では、月45時間を超える時間外労働に対する

割増賃金率も定めること

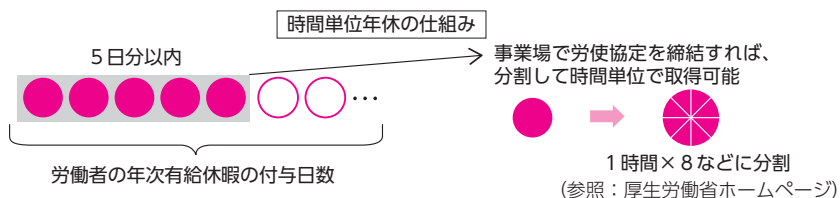
- ② ①の率は法定割増賃金率（25%）を超える率とするように努めること
- ③ 月45時間を超える時間外労働をできる限り短くするように努めることが必要です。



3 年次有給休暇を時間単位で取得できるようになりました (企業規模に関わらず適用) (労基法39条4項)

- (1) 改正前は、年次有給休暇は日単位で取得することとされていましたが、事業場で労使協定を締結すれば、1年に5日分を限度として時間単位で取得できるようになりました。
- (2) 年次有給休暇を日単位で取得するか、時間単位で取得するかは、労働者が自由に選択できます。

※ 所定労働日数が少ないパートタイム労働者の方なども、事業場で労使協定を締結すれば、時間単位で取得できます。



V. パートタイム労働者と年次有給休暇

パートタイム労働者の年休 (労基法39条、労基則24条の3)

労働基準法の定めるところにより、パートタイム労働者に対しても年次有給休暇の制度は適用されます。

パートタイム労働者であっても、6か月間継続勤務し、決められた労働日数の8割以上出勤すれば、年次有給休暇を与えなければなりません。1回の労働契約期間は短くても、労働契約を更新して通算6か月以上継続して働くようになった場合も同様です。

また、事業主は、労働者が請求した時季に年次有給休暇を与えなければなりません。ただし、会社の事業の正常な運営が妨げられる場合に限り、年次有給休暇を他

の時に変更することができます（時季変更権）。

年次有給休暇の付与日数は、週所定労働時間や週または年間の所定労働日数により、次のように定められています。

(1) 週所定労働時間が30時間以上の場合

通常の労働者と同じ日数を与えることとなっています。

(2) 週所定労働時間が30時間未満の場合

- ① 所定労働日数が週5日以上（週以外の期間によって労働日数を定めている場合は年間217日以上）の場合は、通常の労働者と同じ日数を与えることになっています。
- ② 所定労働日数が週4日以下（週以外の期間によって労働日数を定めている場合は年間216日以下）の場合は、1週間または1年間の所定労働日数に応じて、年次有給休暇を比例付与することになっています。

年次有給休暇の付与日数

週所定労働時間	週所定労働日数	1年間の所定労働日数（週以外の期間によって労働日数が定められている場合）	雇入れの日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数						
			6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
30時間以上			10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満	5日以上	217日以上							
	4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日～168日	5日	6日		8日	9日	10日	11日
	2日	73日～120日	3日	4日		5日	6日		7日
	1日	48日～72日	1日	2日			3日		

年次有給休暇の時効は、付与日から起算して2年です。年次有給休暇をその年度内に全部取得しなかった場合、残りの休暇は翌年度に限り取得することができます。ただし、退職日以降に取得することはできません。

労基法39条

使用者は、その雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない。（以下略）

氏名	入社年月日	付与年月日	付与日数	前年繰越日数	取得日			
					1	2	3	4

ワンポイントQ&A

勤続6か月を過ぎれば年次有給休暇の付与対象となります

Q 3か月契約のパートですが、有給休暇をもらうことができますか。

A 1回の契約期間が6か月以下の場合でも、契約を更新して6か月を超えて雇用関係が続く場合には、出勤日の8割以上出勤していれば有給休暇を取得できます。

VI. パートタイム労働者と健康診断

健康診断の実施（労働安全衛生法66条）

事業主は、パートタイム労働者に対し、労働安全衛生法の定めるところにより健康診断を実施しなければなりません。一般健康診断を実施することが必要なパートタイム労働者とは次の2つの要件を満たす者です。

- (1) 期間の定めのない労働契約により雇用される者、または期間の定めのある労働契約により雇用される者であって、契約期間が1年以上（特定業務に従事する場合は6か月以上）である者、契約更新により1年以上雇用されることが予定されている者・雇用されている者
- (2) 1週間の所定労働時間が同じ事業所において同種の業務に従事する通常の労働者に比べて4分の3以上である者（所定労働時間が通常の労働者の4分の3未満であっても概ね2分の1以上であれば一般健康診断を実施することが望ましいものとされています。）

実施しなければならない主な健康診断

- ① 常時雇用するパートタイム労働者に対する雇入時健康診断、定期健康診断（1年以内ごとに1回）
- ② 深夜業等に常時従事するパートタイム労働者に対する健康診断（配置転換時及び6か月以内ごとに1回の定期健康診断）
- ③ 一定の有害業務に常時従事するパートタイム労働者に対する特殊健康診断
- ④ その他必要な健康診断

Ⅶ. 働く女性に関する法律

① 女性労働者に関する規定（労基法、均等法）

女性労働者に関して、労基法・男女雇用機会均等法は母性保護等の規定を設けています。この規定はパートタイム労働者であっても適用されます。

- (1) 産前産後休業（労基法65条）
- (2) 育児時間（労基法67条）
- (3) 生理休暇（労基法68条）
- (4) 妊産婦等の危険有害業務の就業制限（労基法64条の3）
- (5) 妊産婦の変形労働時間制・時間外・休日労働・深夜業の制限（労基法66条）
- (6) 妊産婦の通院時間確保、通勤緩和など（均等法12条、13条）

② 男女雇用機会均等法の趣旨

男女雇用機会均等法では募集・採用から定年・退職・解雇まで、雇用の場における男女双方に対する差別を禁止しています。この法律の目的は次のとおりです。

- ① 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図る
- ② 女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進する

また、同法ではセクシュアルハラスメントについての事業主の措置義務が規定されています。問題が発生する前に、セクシュアルハラスメントに関する事業主の方針の明確化、社内への周知・啓発、相談窓口の設置など体制を整備することが大切です。

また、問題が発生したときは、迅速かつ適切に対応することが求められます。

注 意 点 職場におけるセクシュアル・ハラスメント ～問題を起こさない職場環境づくりが重要です～

職場におけるセクシュアル・ハラスメントとは、職場の内外において行われる、他の者を不快にさせる性的な言動のことをいいます。「性的な言動」をどのように受け止めるかは、個人間あるいは男女間で差がありますが、原則的には受け止めた本人がセクシュアル・ハラスメントであると判断すれば、その言動はセクシュアル・ハラスメントにあたります。

事業主は、職場においてセクシュアル・ハラスメントが起きないように、雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。また労働者も、不快な場合ははっきりと意思表示をし、いざ問題が起こったときには、職場の「相談窓口」や信頼のおける同僚・上司に相談するなどしましょう。社内で相談したが事態が改善されない場合や、相談する相手が社内にはない場合には、労働相談窓口（34ページ参照）にご相談ください。

Ⅷ. 育児休業、介護休業

育児休業・介護休業に関する制度等（育介法）

パートタイム労働者にも、育児・介護休業法の定めるところにより、次の措置を講じなければなりません。全ての措置について、男女労働者が対象となります。

また、一定範囲の有期契約労働者も育児・介護休業の対象となり、子の看護休暇や介護休暇についても対象です（日々雇用されるものを除く。以下(1)～(7)について同じ）。

(注) 育介法の一部改正（一部を除き平成22年6月30日施行、平成24年7月1日全面施行）により、育児休業・子の看護休暇等の制度が見直されました。

(1) 育児休業

育児休業は、労働者が事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまで（両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間）の間（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで）、育児休業をすることができます（育介法5条、9条）。

※ パートタイム労働者についても、期間の定めのない労働契約で働いている場合や、実質的に期間の定めのない契約と異ならない状態となっている場合には対象となります。また、期間を定めて雇用されていても、申出時点において

①、②の要件をいずれも満たす場合については対象となります。

① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること

② 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が1歳に達する日から1年を経過する日までに雇用関係が終了することが申出時点において明らかである者を除く）

(2) 介護休業

介護休業は、労働者が事業主に申し出ることにより、要介護状態にある家族（配偶者、父母、子、配偶者の父母並びに労働者が同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫）1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回、通算して93日まで介護休業を取得することができます（育介法11条、15条）。

※ 介護休業についても育児休業と同様の考え方でパートタイム労働者も対象となります。

(3) 子の看護休暇

小学校就学前の子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、小学校就学前の子が1人であれば年5日まで、2人以上であれば年10日まで、病気・けがをした子の世話のためのみならず、子に予防接種または健康診断を受けさせるためにも、休暇を取得することができます。

パートタイム労働者についても期間の定めの有無に関わらず看護休暇の対象となります（育介法16条の2）。

(4) 介護休暇

要介護状態にある家族の介護を行う労働者は、事業主に申し出ることにより、要介護状態にある家族が1人であれば年5日まで、2人以上であれば年10日まで、介護休暇を取得できます(育介法16条の5)。
(パートタイマー労働者も適用)

(5) 勤務時間短縮等の措置

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者で、育児休業をしない者(育児休業取得済みで現在育児休業をしていない者も含む)について、労働者の申出に基づき短時間勤務(1日原則6時間)の措置を講じなければなりません。

また、事業主は、常時介護を必要とする状態にある家族の介護を行う労働者で介護休業をしていないものについて、次のいずれかの措置を講じなければなりません(育介法23条)。

短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰り上げ下げ、介護費用の援助措置。
(パートタイマー労働者も適用)

(6) 育児のための所定外労働の免除

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合は、所定労働時間を超えて労働させてはなりません(育介法16条の8)。

(パートタイマー労働者も適用)

(7) 時間外・深夜業の制限

事業主は、小学校就学前の子を養育し、又は要介護状態にある家族を介護する労働者が請求した場合は、時間外労働を制限(上限:月24時間、年150時間)しなければならず、また深夜において労働させてはなりません。

パートタイム労働者についても期間の定めの有無にかかわらず対象となります(育介法17条、18条、19条、20条)。

※ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者は対象外(育介則31条の3、31条の12)。

(8) 父親の育児休業取得促進

- ① 父母ともに育児休業を取得した場合、育児休業(上限1年間)の取得可能期間が、子が1歳2か月に達するまでの期間に延長されました。(「パパ・ママ育児プラス」)
- ② 出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合、2度目の育児休業取得が可能になりました。
- ③ 配偶者が専業主婦(夫)であれば労使協定により労働者の育児休業の申出を拒否できる制度を廃止しました。

注意 点

パートタイム労働者も産前産後休業、 育児・介護休業等を取得できます

労働基準法で定められている産前・産後の休業、育児時間等は、パートタイム労働者を含むすべての女性労働者に適用されます。

育児・介護休業法で定められている育児・介護休業、子の看護休暇や介護休暇は、一定範囲のパートタイム労働者についても、原則として男女ともに適用されます。

⇒18ページ参照

Ⅸ. 賃金、教育訓練、福利厚生

パートタイム労働法は、パートタイム労働者の待遇について、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その働き・貢献に見合った公正な待遇を図るための措置を講じるよう規定しています。

1-1 『通常の労働者と同視すべきパート労働者』の差別的取扱いの禁止(法8条)

次の3つの要件を満たすパートタイム労働者は、すべての待遇について、パートタイム労働者であることを理由に差別的に取り扱うことが禁止されます。

- ① 職務(業務の内容と責任の程度)が同じである
- ② 人材活用の仕組みや運用(人事異動の有無や範囲)が全雇用期間を通じて同じである
- ③ 契約期間が無期、あるいは反復契約により実質的に期間の定めのない労働契約である

1-2 上記以外のパートタイム労働者の待遇については…

(1) 賃金、賞与、役付手当等は通常の労働者との均衡を考慮(法9条)

事業主は、パートタイム労働者の賃金を決定する際、通常の労働者との均衡を考慮しつつ職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案して決めるよう努めなければなりません。

さらに、通常の労働者と職務及び一定期間の人材活用の仕組みが同じ場合は、その同一である一定の期間は、賃金を通常の労働者と同一の方法で決定するよう努めなければなりません。

(2) 教育訓練の実施(法10条)

事業主は、通常の労働者と職務が同じパートタイム労働者に対して、職務遂行に必要な能力を付与する教育訓練を通常の労働者と同様に実施しなければなりません。これ以外のパートタイム労働者に対しては、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、職務の内容、成果、意欲、能力、経験等に応じて教育訓練を行うよう努めなければなりません。

(3) 福利厚生施設の利用（法11条）

事業主は、健康の保持や業務の円滑な遂行に資する福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）について、パートタイム労働者に利用機会を与えるよう配慮しなければなりません。

2 通常の労働者へ転換するチャンス（法12条）

事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

講じる措置

- ① 通常の労働者の募集の際は、その募集内容を既に雇っているパート労働者に周知する。
- ② 通常の労働者のポストを社内公募する際は、パート労働者に対しても応募機会を与える。
- ③ パート労働者が正社員へ転換するための試験制度を設けるなど、転換制度を導入する。
- ④ その他の通常の労働者への転換を推進するための措置を講じる。

3 パート労働者からの苦情申出への対応（法19条、21条、22条）

パートタイム労働者から待遇等に関する苦情の申出を受けたときは、事業所内で自主的な解決を図るように努めることとされています。また、紛争解決援助の仕組みとして、都道府県労働局長による助言、指導、勧告、均衡待遇調停会議による調停の対象となっています。

対象となる苦情・紛争

労働条件の明示、待遇に関する説明、差別的取扱い、教育訓練、福利厚生施設、通常の労働者への転換を推進するための措置

また、事業主はパートタイム労働者が紛争解決の援助を求めたことを理由に解雇その他の不利益な取扱いをすることはできません。

※平成27年4月1日にパートタイム労働法の改正法が施行されます。詳しくは30ページ参照

パートタイム労働者の待遇 (20ページ ①-1.及び①-2)

【パートタイム労働者の態様】 通常の労働者と比較して、			賃 金		教育訓練		福 利 厚 生	
職務の内容 (業務の内容 及び責任)	人材活用の仕 組みや運用な ど(人事異動 等の有無及び 範囲)	契約期間	職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役付手当等	左以外の賃金 ・退職手当 ・家族手当 ・通勤手当等	職務遂行に必 要な能力を付 与するもの	左以外のもの (キャリア アップのため の訓練など)	・給食施設 ・休憩室 ・更衣室	左以外のもの (慶弔休暇、 社宅の貸与 等)
①通常の労働者と同一視すべき パートタイム労働者			○	○	○	○	○	○
同じ	全雇用期間を 通じて同じ	無期or反復更 新により無期 と同じ						
②通常の労働者と職務の内容と人材活用の仕 組みや運用などが同じパートタイム労働者			□	-	○	△	○	-
同じ	一定期間は 同じ	-						
③通常の労働者と職務の内容が同じ パートタイム労働者			△	-	○	△	○	-
同じ	異なる	-						
④通常の労働者と職務の内容も異なる パートタイム労働者			△	-	△	△	○	-
異なる	-	-						

(講じる措置)

- …パートタイム労働者であることによる差別的取扱いの禁止 ○…実施義務・配慮義務
□…同一の方法で決定する努力義務 △…職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

X. パートタイム労働者と労働保険 (雇用保険・労災保険)

① 雇用保険の適用手続き (雇用保険法)

適用要件

雇用保険の被保険者に該当するパートタイム労働者については、雇用保険法の定めるところにより適用手続をとることが必要です。雇用形態に関係なく、次の2つの要件を満たす場合には雇用保険の被保険者になります。

雇用保険の適用基準

- ・ 1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- ・ 31日以上引き続き雇用されることが見込まれること

適用区分

65歳未満	65歳以上
一般被保険者	高齢年齢継続被保険者

(65歳以上の方は、65歳前から引き続き同一の事業主に雇用されている方に限り、高齢年齢継続被保険者となります。65歳以降に新たに雇用された方は被保険者とはなりません。)

- ※雇用保険料率
- ・ 一般の事業…………… 13.5/1000 (事業主負担 8.5/1000、労働者負担 5/1000)
 - ・ 農林水産・清酒製造事業… 15.5/1000 (事業主負担 9.5/1000、労働者負担 6/1000)
 - ・ 建設の事業…………… 16.5/1000 (事業主負担 10.5/1000、労働者負担 6/1000)
- (平成26年度概算保険料の計算に使用) (平成24年4月1日改定)

給付内容

所定給付日数

受給資格がある方で、被保険者であった期間及び離職理由等により以下の表のとおりになっています。

- ① 一般の受給資格者（定年・自己都合等） ② 障害者等の就職困難者

	① 一般の受給資格者（定年・自己都合等）			② 障害者等の就職困難者		
	10年未満	10年以上 20年未満	20年以上	1年未満	1年以上	
65歳未満	90日	120日	150日	45歳未満	150日	300日
				45歳以上65歳未満	150日	360日

- ③ 特定受給資格者（倒産・解雇等により再就職の準備をする時間的余裕がなく離職を余儀なくされた方）

一部の特定理由離職者（期間の定めのある労働契約が更新されなかったこと等により離職された方）

※ 特定理由離職者は離職日が平成26年3月31日までの方が対象となります。

年齢	被保険者であった期間					
	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上	
30歳未満	90日	90日	120日	180日	—	
30歳以上35歳未満		90日	180日	210日	240日	
35歳以上45歳未満		90日	180日	240日	270日	
45歳以上60歳未満		180日	240日	270日	330日	
60歳以上65歳未満		150日	180日	210日	240日	

所定給付日数は、離職時の年齢により異なります。

- ※1 「倒産・解雇等による離職者」（特定受給資格者）にあたるかどうかの判断は、ハローワークが行います。
- ※2 期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことにより離職した者（更新を希望したにもかかわらず、当該更新についての合意が成立しなかった場合に限定）について、該当する場合があります。該当するかどうかの判断は、ハローワークが行います。

- ④ 障害者、高齢者（65歳以上で離職）別に定められています。

失業給付を受けるための雇用保険加入期間

離職日以前の2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月が通算12か月以上あり、かつ、雇用保険加入期間が通算12か月以上あること。なお、倒産・解雇等により離職した場合は離職日以前の1年間に賃金支払基礎日数11日以上のある月が6か月以上あること（労働契約が更新されなかったために離職した有期契約労働者についてもこちらに該当する場合があります。）。

給付率及び日額

基本手当日額は、原則として離職前6か月の賃金を平均した1日分の45～80%を乗じて得られる額であり、以下の表のとおり下限額と、年齢区分により上限額が定められています。

《下限額》(平成26年8月1日現在) 《上限額》(平成26年8月1日現在)

賃金日額	基本手当日額
2,300円	1,840円

年齢区分	賃金日額	基本手当日額
～30歳未満	12,780円	6,390円
30歳以上～45歳未満	14,200円	7,100円
45歳以上～60歳未満	15,610円	7,805円
60歳以上～65歳未満	14,910円	6,709円

雇用保険加入の手続

まず事業主が事業所の所在地を管轄するハローワークへ「雇用保険適用事業所設置届」を提出します。

雇用保険被保険者を雇用した場合は「雇用保険被保険者資格取得届」を提出します。対象となる労働者が退職した場合は「雇用保険被保険者資格喪失届」、「雇用保険被保険者離職証明書」を提出します。

2 労災保険

労災保険とは労働者が業務上の災害や通勤による災害をうけた場合に被災労働者や遺族を保護するために必要な保険給付を行うものです。この労災保険と雇用保険をあわせて労働保険といいます。一般的にはこの2つの保険にかかる保険料の申告・納付等は一括して行われています。

※ 労災保険料率 全額事業主負担 3/1000～89/1000(業種等により異なります)
(平成24年4月1日改定)

ワンポイントQ&A

Q 通勤途中のケガにも労災保険は適用されますか。

A 事故時の通勤経路と方法が合理的なものと認められれば、給付の対象となります。

注 意 点 パートタイム労働者にも労災保険が適用されます。
また、一定の要件を満たせば雇用保険の加入対象となります

労災保険は、パートタイム労働者を含むすべての労働者が対象になります。
業務災害に係る保険給付の種類としては、①療養補償給付、②休業補償給付、③障害補償給付、④遺族補償給付、⑤葬祭料、⑥傷病補償年金、⑦介護補償給付があります。

雇用保険については、一定の要件を満たせばパートタイム労働者も対象になります。

XI. パートタイム労働者と社会保険（健康保険・厚生年金保険）

社会保険（健康保険、厚生年金保険）の加入手続き

全ての法人事業所と、農林水産業など一定の業種を除き常時5人以上の労働者を雇用する個人事業所は、強制適用事業所となり、そこで働く労働者は原則として被保険者となります。

健康保険・厚生年金保険の強制適用事業所

- 全ての法人の事業所
- 製造業、土木建築業、鉱業、電気ガス業、運送業、貨物積卸し業、清掃業、物品販売業、金融保険業、保管賃貸業、媒介斡旋業、集金案内広告業、教育研究調査業、医療保健事業、通信報道業、社会福祉事業を行い、常時5人以上の従業員を使用する事業所

厚生労働省では、パートタイム労働者については、次の2つの要件を満たす場合は被保険者とするのが妥当であるとしています。また、健康保険の適用除外規定があり、例えば、契約期間が2か月以内の労働者は除外されますが、その期間を超えて引き続き雇用すれば対象者となります。

被保険者の資格要件

- ① 1日又は1週の所定労働時間が、その事業所で同種の業務を行う通常の労働者の所定労働時間の概ね4分の3以上あること。
- ② 1か月の所定労働日数が、その事業所で同種の業務を行う通常の労働者の所定労働日数の概ね4分の3以上あること。
※ 以上はあくまでも一つの目安であり、これらの基準に該当しない場合であっても、総合的に判断して常用的使用関係があると認められる場合は、対象者となります。

なお、被保険者が育児休業を取得する場合は、年金事務所に申請することで、本人分・事業主分共に休業中の社会保険料が免除されます。

また、パートタイム労働者が健康保険・厚生年金保険の被保険者とならず、かつその配偶者が被保険者となっている場合、原則として、パートタイム労働者の年収が130万円未満であれば、健康保険は被扶養者扱い、国民年金は第3号被保険者（本人負担なし）となります。

年収が130万円以上であれば、国民健康保険の被保険者、国民年金の第1号被保険者となります。

社会保険の適用要件（パートタイム労働者の配偶者が雇用されている場合）

資格要件	所定労働時間	1日または1週間の所定労働時間および1月の所定労働日数が通常の就労者のおおむね4分の3以上である者（注1）	1日または1週間の所定労働時間もしくは1月の所定労働日数が通常の就労者のおおむね4分の3未満である者（注1）		
	年収		原則として年収が130万円（180万円（注2））未満	原則として年収が130万円（180万円（注2））以上	
適用	医療保険	健康保険等被用者保険の被保険者	（家族が健康保険等被用者保険に加入している場合）健康保険等被用者保険の被扶養者	（家族が健康保険等被用者保険に加入していない場合）国民健康保険の被保険者	国民健康保険の被保険者
	年金	厚生年金保険等被用者年金保険の被保険者（国民年金の第2号被保険者）	（配偶者が厚生年金保険等被用者年金保険の被保険者の場合）厚生年金保険等被用者年金保険の被扶養配偶者（国民年金の第3号被保険者）	（配偶者が厚生年金保険等被用者年金保険の被保険者でない場合）国民年金の第1号被保険者	国民年金の第1号被保険者

（注1） 保険者が労働日数、労働時間、就労形態、職務内容等を総合的に勘案して、常用的使用関係が認められれば、社会保険が適用されます。

（注2） 認定対象者が60歳以上の者である場合（医療保険のみ）、または、おおむね厚生年金保険法による障害厚生年金の受給要件に該当する程度の障害者である場合。

※ 厚生年金保険料

保険料月額（一般被保険者）	標準報酬月額の17.474%（労使折半）
賞与に係る保険料（一般被保険者）	標準賞与額の17.474%（労使折半）

厚生年金保険料率は平成26年9月現在のものです。平成16年10月以降毎年0.354%引上げられ、平成29年度以降18.3%となる予定です。

注 意 点 労働時間が通常の労働者の4分の3以上の方は常用労働者とみなされ、健康保険・厚生年金保険の加入義務があります。
なお、改正法の内容に留意する必要があります（27ページ参照）

健康保険の給付は、次の場合に本人やその被扶養者の家族に対して行われます。

- ① 病気やケガをしたとき（療養の給付＝治療など）
- ② 病気やケガのため働けないとき（傷病手当金〈本人のみ〉）
- ③ 出産をしたとき（出産育児一時金）
- ④ 出産のため退職したとき（出産手当金〈本人のみ〉）
- ⑤ 死亡したとき（埋葬料・埋葬費）

厚生年金保険の給付は、次の場合に本人（③死亡したときについては一定の条件を満たしている遺族）に対して行われます。

- ① 老齢になったとき（老齢厚生年金）
- ② 障害が残ったとき（障害厚生年金、障害手当金）
- ③ 死亡したとき（遺族厚生年金）

ワンポイントQ&A

Q パートタイム労働者が健康保険等で配偶者の扶養に入る要件は何ですか。

A 常用労働者とみなされず、かつ年収が130万円未満の場合には、配偶者の被扶養者となります。130万円以上の場合、国民健康保険・国民年金の被保険者となります。
⇒25ページ参照

パートタイム労働者への社会保険（厚生年金、健康保険）の適用拡大に関する法律が改正されました

被用者でありながら被用者保険の恩恵が受けられない非正規労働者に社会保険を適用し、セーフティネットを強化することで、社会保険における“格差”を是正すること等を目的として、「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律案」が、平成24年8月10日可決・成立、8月22日公布されました（法律第62号）。

パートタイム労働者への社会保険の適用拡大については、平成28年10月1日に施行されます。

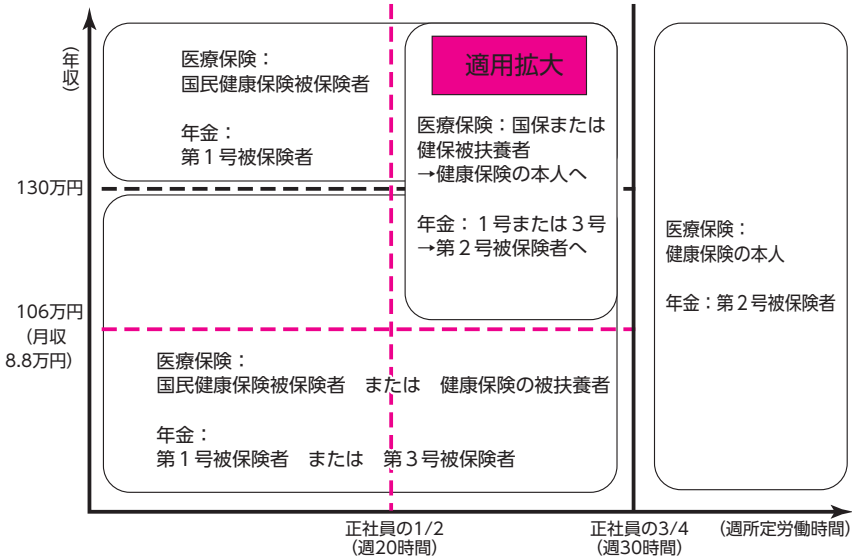
改正法の内容は次のとおりです。

※平成28年10月から適用、施行3年後に検討を加え、その結果に基づき必要な措置を講じる。

	対象労働者			対象企業
	労働時間	収入	勤務期間	従業員数
新制度	週20時間以上	月収8.8万円以上 (年収106万円以上)	1年以上	501人以上※
現行	週30時間以上	年収130万円以上	規定なし	規定なし

※現行の適用基準で適用となる被保険者数で算定

現在の適用の要件、適用拡大で加入する制度の変化のイメージ



(参考: 厚生労働省ホームページ)

Ⅻ. パートタイム労働者と労働組合

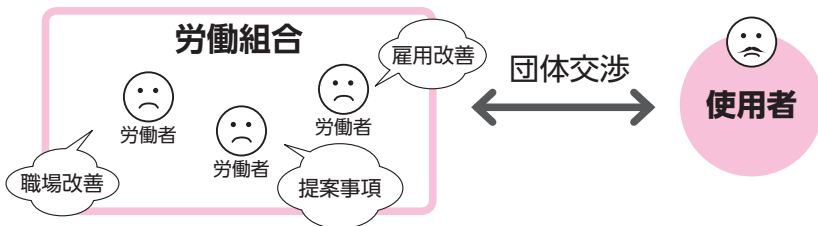
① だれでも労働組合に加入できます

労働者であればだれでも労働組合を結成したり、加入することができます。

正社員だけでなく、パートタイマー、契約社員、派遣労働者などの非正規労働者でも、自由に労働組合を作ったり、加入することができます。

② 「労働組合」とは…

労働者自らの生活を守るために、労働条件について使用者と交渉したり、その団体行動を行うために、労働者が自主的に組織した団体のことです。



3 労働組合の役割

一 働く人が自分の身を守るために、安心して働くために 一

労働条件・賃金・雇用などの問題を一人ひとりがバラバラに会社に要求しても、なかなか改善には結びつきません。それに、一人で会社に要求するのはとても勇気がいることです。労働組合があれば、職場のさまざまな問題を会社側と対等な立場で交渉する権利が保障されます。

健全な労使関係を築き、組合の要求を一つひとつ実現させて、安心して働けるより良い職場環境をつくり、企業や団体の健全な発展に努めることが労働組合の役割です。

4 労働三権（憲法で保障された権利）

労働組合の権利は憲法で保障されており、誰でも労働組合をつくれますし、加入することができます。また憲法の中で労働者が労働条件について使用者（会社）と対等な立場に立って交渉できるよう、労働者に「労働三権」（団結権、団体交渉権、団体行動権）が保障されています。これはNPOや市民団体などには認められておらず、労働組合のみに与えられている権利です。

憲法第28条で保障されている働く者の3つの権利「労働三権」

- ① 団 結 権：労働組合を結成するなど労働者が団結する権利
- ② 団体交渉権：働く条件等について労働者が使用者側と交渉（話し合い）する権利
- ③ 団体行動権：労働者の要求実現のため、団体で行動（ストライキ）を行う権利（争議権）

5 労組の種類：企業別組合と合同労組

【企業別労働組合】 会社ごとにつくられた組合。

【合同労組】 会社を超えて地域や業種別につくられた組合。

一人でも加入できます。

（例）全国ユニオン、連合ユニオン、地域労組など

企業別組合でも合同労組でも労働組合法などで保障されている労働組合としての権利は同じです。

7ポイントQ&A

労働組合はパートタイム労働者でも結成・加入できます

Q 会社に労働組合がないのですが、どうしたらよいでしょうか。

A 労働組合は、2人以上の労働者が集まれば、いつでも結成できます。パートタイム労働者だけで労働組合を結成することもできます。また、勤め先に関係なく1人でも加入できる合同労働組合（ユニオン）に加入する方法もあります。

パートタイム労働法が変わります

(平成27年4月1日施行)

平成27年4月1日から、パートタイム労働者の公正な待遇を確保し、納得して働くことができるようにするため、パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）や施行規則、パートタイム労働指針が変わります。

主な改正のポイントは次のとおりです。

1 パートタイム労働者の公正な待遇の確保

- ・正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大
- ・パートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない

2 パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

パートタイム労働者を雇い入れたときは、雇用管理の改善措置の内容について、事業主が説明しなければならない

3 パートタイム労働法の実効性を高めるための規定の新設

雇用管理の改善措置の規定に違反している事業主が、厚生労働大臣の勧告に従わない場合は、厚生労働大臣は事業主名を公表することができる

パートタイム労働者とは

- ◆パートタイム労働法の対象となるパートタイム労働者（短時間労働者）とは、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」のことです。
- ◆「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「臨時社員」「準社員」など、呼び方は異なっても、上記の条件に当てはまれば、「パートタイム労働者」として、パートタイム労働法の対象となります。
- ◆フルタイムで働く人は、「パート」などのような名称で呼ばれていてもパートタイム労働法の対象とはなりません。事業主はこれらの人についてもパートタイム労働法の趣旨を考慮する必要があります。

1 パートタイム労働者の公正な待遇の確保

(1) 正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大 〈法第9条〉

有期労働契約を締結しているパートタイム労働者でも、職務の内容、人材活用の仕組みが正社員と同じ場合には、正社員との差別的取扱いが禁止されます。

【正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の範囲】

〈現行〉

- (1) 職務の内容が正社員と同一
- (2) 人材活用の仕組みが正社員と同一
- (3) 無期労働契約を締結している



〈改正後〉

- (1) (2) に該当すれば、賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用をはじめ全ての待遇について、正社員との差別的取扱いが禁止される

例えば、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者が、職務の内容も人材活用の仕組みも正社員と同じであるにもかかわらず、正社員には支給されている各種手当の支給対象となっていない場合には、改正後は、正社員と同様に支給対象となることが考えられます。

(2) 「短時間労働者の待遇の原則」の新設

〈法第8条〉

事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものではあってはならないとする、広く全てのパートタイム労働者を対象とした待遇の原則の規定が創設されます。

改正後は、パートタイム労働者の待遇に関するこうした考え方も念頭に、パートタイム労働者の雇用管理の改善を図っていただくこととなります。

(3) 職務の内容に密接に関連して支払われる通勤手当は均衡確保の努力義務の対象に〈施行規則第3条〉

「通勤手当」という名称であっても、距離や実際にかかっている経費に関係なく一律の金額を支払っている場合のような、職務の内容に密接に関連して支払われているものは、正社員との均衡を考慮しつつ、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して決定するよう努める必要があります。

2 パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

(1) パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設

〈法第14条第1項〉

パートタイム労働者を雇い入れたときは、実施する雇用管理の改善措置の内容を事業主が説明しなければなりません。

パートタイム労働者から説明を求められたときの説明義務（法第14条第2項）と併せて、パートタイム労働者が理解できるような説明をしていく必要があります。

【雇入れ時の説明内容の例】

- ・賃金制度はどうなっているか
- ・どのような教育訓練があるか
- ・どの福利厚生施設が利用できるか
- ・どのような正社員転換推進措置があるか
など

【説明を求められたときの説明内容の例】

- ・どの要素をどう勘案して賃金を決定したか
- ・どの教育訓練や福利厚生施設がなぜ使えるか（または、なぜ使えないか）
- ・正社員への転換推進措置の決定に当たり何を考慮したか など

(2) 説明を求めたことによる不利益取扱いの禁止

〈指針第3の3の(2)〉

パートタイム労働者が法第14条第2項に基づく説明を求めたことを理由に、不利益な取扱いをしてはなりません。不利益な取扱いを恐れて、パートタイム労働者が説明を求めることができないことがないようにすることが求められます。

(3) パートタイム労働者からの相談に対応するための体制整備の義務の新設

〈法第16条〉

事業主は、パートタイム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を整備しなければなりません。

【相談に対応するための体制整備の例】

相談担当者を決めて対応させる、事業主自身が相談担当者となり対応する など

(4) 相談窓口の周知

〈施行規則第2条〉

パートタイム労働者を雇入れたときに、事業主が文書の交付などにより明示しなければならない事項に「相談窓口」*が追加されます。

*相談担当者の氏名、相談担当の役職、相談担当部署など

【文書などによる明示事項】

〈労働基準法で義務付けている項目〉

- ・契約期間、仕事の場所・内容など

〈パートタイム労働法で義務付けている項目〉

- ・昇給、賞与、退職手当の有無
- ・相談窓口

(5) 親族の葬儀などのために勤務しなかったことを理由とする解雇などについて

〈指針第3の3の(3)〉

パートタイム労働者が親族の葬儀などのために勤務しなかったことを理由に、解雇などが行われることは適当ではありません。

3 パートタイム労働法の実効性を高めるための規定の新設

(1) 厚生労働大臣の勧告に従わない事業主の公表制度の新設

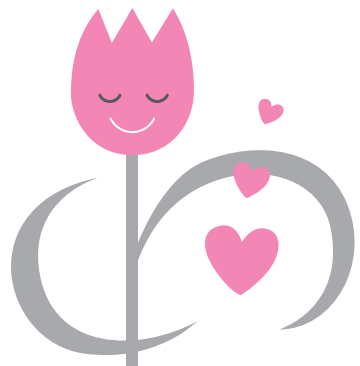
〈法第18条第2項〉

雇用管理の改善措置の規定に違反している事業主に対して、厚生労働大臣が勧告をしても、事業主がこれに従わない場合は、厚生労働大臣は、この事業主名を公表できることとなります。

(2) 虚偽の報告などをした事業主に対する過料の新設

〈法第30条〉

事業主が、パートタイム労働法の規定に基づく報告をしなかったり、虚偽の報告をした場合は、20万円以下の過料に処せられます。



Ⅷ. 困ったときの相談窓口

ひとりで悩まずに
まずは相談してみよう

労福協ライフサポートセンターをご活用ください

= 労働相談も受けています =

大分県労働者福祉協議会では、大分市と別府市にライフサポートセンターを開設し、労働、福祉、生活、いきがい等、勤労者・市民の社会生活から生ずる様々な相談に応じています。これらの問題でお悩みや疑問がありましたら、お気軽にご相談下さい。(平成25年11月現在)

相談時間

月曜日～金曜日
(祝日、年末年始を除く)
午前9時～午後5時

電話での相談もできます

大分地区ライフサポートセンター	097-538-3155
別速杵国東地区ライフサポートセンター	0977-26-3155
県ライフサポートセンター (上記以外のエリア)	097-538-3211

目的に応じた相談窓口

■ 労使関係の総合相談窓口

大分県労政・相談情報センター	労働相談専用電話	0120-601-540 (固定電話専用) 097-532-3040
大分労働局	総合労働相談窓口	097-536-0110
大分県労働委員会	労働相談ダイヤル	097-536-3650
連合大分(労働組合)	なんでも労働相談ダイヤル	0120-154-052

■ 労働条件、職場の安全衛生、労災保険

労働基準監督署	大分	097-535-1512
	中津	0979-22-2720
	日田	0973-22-6191
	佐伯	0972-22-3421
	豊後大野	0974-22-0153

■職業紹介、失業給付、雇用に関する各種助成

ハローワーク	大分	097-538-8609
	別府	0977-23-8609
	中津	0979-24-8609
	日田	0973-22-8609
	佐伯	0972-24-8609
	宇佐	0978-32-8609
	豊後大野	0974-22-8609

■年金、健康保険

- ・国民年金、国民健康保険は各市町村の保険年金窓口
- ・厚生年金保険は日本年金機構の各窓口
- ・健康保険の加入脱退、保険料納付は日本年金機構の各窓口
- ・健康保険の給付、任意継続は全国健康保険協会の各窓口

■生活資金に困ったときは

各市町村社会福祉協議会	・小口資金貸付制度 ・その他生活の相談
グリーンコープ	生活再生相談室 097-535-7777

■若者自立・就労支援・キャリアカウンセリング

●地域若者サポートステーション

おおいた	097-533-2622
県南	0972-28-6117

●ジョブカフェおおいた

本センター	097-533-8878
別府サテライト	0977-27-5988
中津サテライト	0979-22-1207
日田サテライト	0973-23-6898
佐伯サテライト	0972-23-8730

■均等待遇、セクハラ、育児・介護休業など

大分労働局 雇用均等室	097-532-4025
-------------	--------------

■総合的な法律相談

日本司法支援センター（法テラス）	050-3383-5520
------------------	---------------

■多重債務・消費生活

大分財務事務所	多重債務相談	097-532-7188
大分県消費生活・男女共同参画プラザ 「アイネス」	消費生活相談	097-534-0999
	女性総合相談	097-534-8874

■大分県消費者被害110番

大分県消費者問題ネットワーク	大分地区ライフ サポートセンター内	097-534-0200
	別速杵国東地区ライフ サポートセンター内	0977-26-3155





記録のページ

働く上で、自分の勤務の記録は大切なものです。
契約の内容や勤務日、年次有給休暇などの勤務状況
等を記録し、職場でのトラブルを防ぎましょう。



労働条件通知書

	年 月 日
_____ 殿	事業所名称・所在地 使用者職氏名
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり (年 月 日～ 年 月 日)※1
就業の場所	
従事すべき業務の内容	
始業、終業の時刻、休憩時間等	始業 時 分 ～終業 時 分 (休憩時間 分) ※2
所定外労働	1 所定時間外労働の有無 (有 (1週 時間、1か月 時間、1年 時間)、無) 2 休日労働 (有 (1か月 日、1年 日)、無)
休 日	
休 暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 [有/無] か月経過で 日 時間単位年休 [有/無] 代替休暇 [有/無] 2 育児休業 取得可能、一定の要件を満たさなければ取得不可能 3 介護休業 取得可能、一定の要件を満たさなければ取得不可能 4 子の看護休暇 年 日 5 介護休暇 年 日 6 その他の休暇 有給 () 無給 ()
賃 金	1 基本賃金 イ 月給 (円)、ロ 日給 (円)、 ハ 時間給 (円)、ニ その他 () (円)、 2 諸手当の額又は計算方法 イ (手当 円 /計算方法:) ロ (手当 円 /計算方法:) 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月60時間以内 () %、月60時間超 () %、 所定超 () %、 ロ 休日 法定休日 () %、法定外休日 () %、 ハ 深夜 () % 4 賃金締切日 毎月 () 日 5 賃金支払日 毎月 () 日 6 賃金支払方法 () 7 昇給 [有 (時期、金額等) / 無] 8 賞与 [有 (時期、金額等) / 無] 9 退職金 [有 (時期、金額等) / 無] 10 労使協定に基づく賃金支払い時の控除 [有 () / 無]
退職に関する事項	1 定年制 [有 (歳) / 無] 2 継続雇用制度 [有 (歳まで) / 無] 3 自己都合退職の手続 (退職する 日以上前に届け出ること) 4 解雇の事由及び手続 ()
その他	・社会保険の加入状況 (厚生年金 健康保険 その他 ()) ・雇用保険の適用 [有 / 無] ・その他 () ・具体的に適用される就業規則名 ()

本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第6条に基づく労働条件の明示を兼ねるものであること。

更新の有無	1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があり得る・契約の更新はしない]
※1	2 契約の更新は、次により判断する
期間の定めありとした場合に記入	(・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況) (・従事している業務の進捗状況 ・その他 ())

月

● 主な予定

働いた時間	時間
うち時間外労働	時間
年休	日
(累計)	(日)

日・曜	勤務時間	時間外労働	スケジュール・メモ
1・	: ~ :	H H	
2・	: ~ :	H H	
3・	: ~ :	H H	
4・	: ~ :	H H	
5・	: ~ :	H H	
6・	: ~ :	H H	
7・	: ~ :	H H	
8・	: ~ :	H H	
9・	: ~ :	H H	
10・	: ~ :	H H	
11・	: ~ :	H H	
12・	: ~ :	H H	
13・	: ~ :	H H	
14・	: ~ :	H H	
15・	: ~ :	H H	
16・	: ~ :	H H	
17・	: ~ :	H H	
18・	: ~ :	H H	
19・	: ~ :	H H	
20・	: ~ :	H H	
21・	: ~ :	H H	
22・	: ~ :	H H	
23・	: ~ :	H H	
24・	: ~ :	H H	
25・	: ~ :	H H	
26・	: ~ :	H H	
27・	: ~ :	H H	
28・	: ~ :	H H	
29・	: ~ :	H H	
30・	: ~ :	H H	
31・	: ~ :	H H	

契 約 内 容

あなたの勤務先の労働条件を確認しましょう。

年 月

会 社 名			
所 在 地			
電 話 番 号	☎	()	
就 業 場 所			
仕 事 の 内 容			
雇 用 期 間	期間の定めなし・あり 年 月 日から 年 月 日まで		
勤 務 時 間	時 分 ~ 時 分 (うち休憩時間 分)		
休 日 又 は 勤 務	休日	毎週	曜日 勤務日
年 次 有 給 休 暇	日 (年 月 から 1年間)		
そ の 他 の 休 暇	1. 有給 () 2. 無給 ()		
賃 金	円 (時給・日給・月給)		
諸 手 当	() 手当 円、() 手当 円		
賃 金 締 切 日		賃 金 支 払 日	
昇 給	有/無	賞 与	有/無
退 職 金	有/無		
健 康 保 険	有/無	厚 生 年 金 保 険	有/無
雇 用 保 険	有/無		
更 新	有/無	そ の 他	

賃金・税金・社会保険料の記録

	賃 金	所 得 税	住 民 税	健康保険料	厚生年金保険料	雇用保険料
年 月	円	円	円	円	円	円
年 月						
年 月						
年 月						
年 月						
年 月						
年 月						
年 月						
年 月						
年 月						
年 月						
年 月						
年 月						
年 月						
年 月						
年 月						
年 月						
年 月						



一般社団法人 大分県労働者福祉協議会

発 行 日 2015年 3 月

発 行 者 一般社団法人大分県労働者福祉協議会

〒870-0035 大分市中央町 4 丁目 2 番 5 号

全労済ソレイユ 6 F

Tel 097-533-1106 Fax 097-533-1174

〈県ライフサポートセンター：Tel 097-538-3211〉