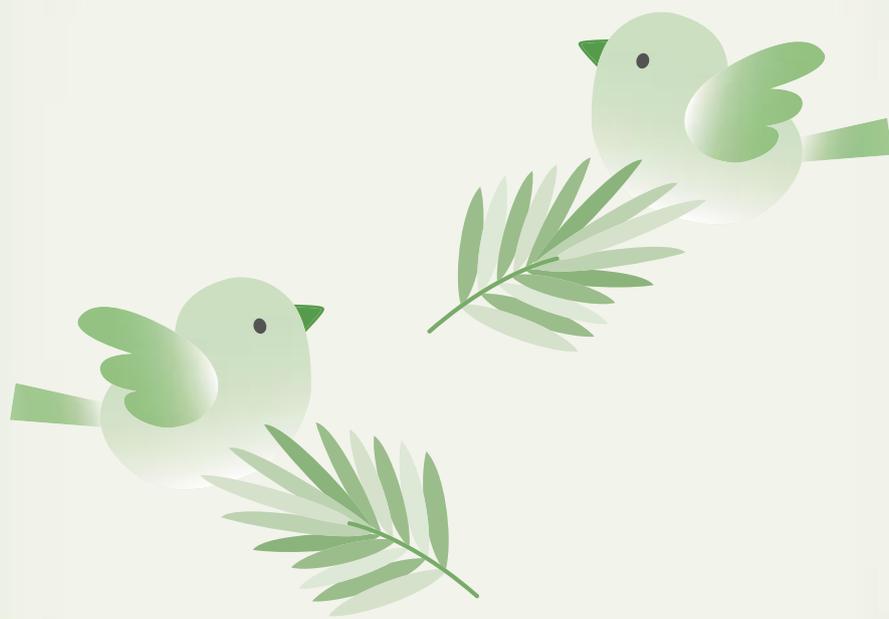


パートタイム労働法が変わりました！

～平成20年4月1日施行～



厚生労働省

都道府県労働局・労働基準監督署・ハローワーク（公共職業安定所）

厚生労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp>）でも最新情報を提供しています。

目 次

1	はじめに	1
2	改正パートタイム労働法のポイント	3
3	改正パートタイム労働法の概要	4
4	改正パートタイム労働指針の概要	34
5	パートタイム労働者と労働関係法令	37
6	パートタイム労働者を取り巻く関連諸制度	45
7	パートタイム労働者を雇用する事業主への支援	49
8	(資料) パートタイム労働法改正前後対照表	51
9	(資料) 改正パートタイム労働指針	55
10	(資料) 労働条件通知書の作成例	57
11	(資料) パートタイム労働者就業規則の規定例	59
12	パートタイム労働に関するご相談は	64



1. はじめに

少子高齢化がすすみ、労働力人口が減少していくなか、パートタイム労働者は平成19年には1,346万人と、雇用者全体の約4分の1を占め、我が国の経済活動の重要な役割を担っています。

パートタイム労働者の内訳をみると、約7割が女性ですが、若年者や高齢者を中心に男性のパートタイム労働者も増加するとともに、パートタイム労働者の役職者もみられるなど、その働きぶりは、近年特に多様化・基幹化しています。

しかしながら、一方で、仕事や責任、人事管理が正社員と同様なのに、賃金など待遇が働きや貢献に見合っていないパートタイム労働者の存在や、一旦パートタイム労働者として就職すると、希望してもなかなか正社員になることが難しい、といった問題が存在し、パートタイム労働者の働く意欲を失わせてしまうような状況も続いています。

こうした問題を解消し、パートタイム労働者がその能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するとともに、多様な就業形態で働く人々がそれぞれの意欲や能力を十分に発揮でき、その働きや貢献に応じた待遇を得ることのできる「公正な待遇の実現」を目指すため、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」）が改正され、平成20年4月1日から施行されています。

主な内容としては、パートタイム労働者の待遇を通常の労働者と均衡のとれた待遇とするための措置や通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずべきこととされたことなどです。

このパンフレットは、改正パートタイム労働法の解説を中心に、パートタイム労働者の雇用管理の改善のための関連制度などをわかりやすく説明しようとしたものです。

改正法の目指す趣旨をご理解いただき、改正法に沿った雇用管理となるよう、それぞれの企業及び事業所の雇用管理をいまいちど見直していただきますようお願いいたします。

定 義

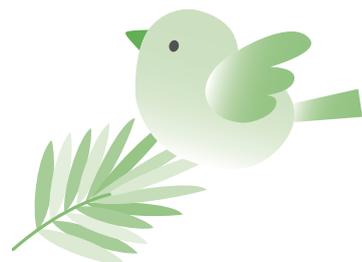
「パートタイム労働者」とは

パートタイム労働法の対象である「短時間労働者(パートタイム労働者)」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」とされています。

例えば、「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」など、呼び方は異なっても、この条件に当てはまる労働者であれば、「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。

ここでいう、「通常の労働者」とは、事業所において社会通念にしたがい「通常」と判断される労働者をいいます。この「通常」の判断は、業務の種類ごとに行い、「正社員」「正職員」など、いわゆる正規型の労働者がいれば、その労働者をいいます。例えば、労働契約の期間の定めがない、長期雇用を前提とした待遇を受ける賃金体系である、など雇用形態、賃金体系などを総合的に勘案して判断することになります。事業所に同種の業務に従事するいわゆる正規型の労働者がいない場合は、フルタイムの基幹的な働き方をしている労働者がいれば、その労働者が通常の労働者となり、その労働者より1週間の所定労働時間が短い労働者がパートタイム労働者となります。

同種の業務にいわゆる正規型の労働者もフルタイムの基幹的な働き方をしている労働者もいない場合は、事業所における1週間の所定労働時間が最長の労働者が通常の労働者となります。



2. 改正パートタイム労働法のポイント

平成20年4月1日施行

パートタイム労働者を1人でも雇っている事業主の方は、

① 雇い入れの際、労働条件を文書などで明示してください	4ページ
② 雇い入れ後、待遇の決定に当たって考慮した事項を説明してください	6ページ
③ パートタイム労働者から通常の労働者へ転換するチャンスをととのえてください	25ページ

パートタイム労働者と通常の労働者の均衡（バランス）のとれた待遇のために、

④ 賃金（基本給、賞与、役付手当等）は、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てください	17ページ
⑤ 教育訓練は、職務の内容、成果、意欲、能力、経験などに応じて実施するよう努めてください	20ページ
⑥ 福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）の利用の機会をパートタイム労働者に対しても与えるよう配慮してください	21ページ

さらに、**パートタイム労働者の職務の内容（業務の内容と責任の程度）が通常の労働者と同じ場合は、**

⑦ 人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と一定期間同じ場合、その期間の賃金は通常の労働者と同じ方法で決定するよう努めてください	18ページ
⑧ 職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練は、通常の労働者と同様に実施してください	20ページ

さらに、**退職までの長期にわたる働き方が通常の労働者と同じ状態のパートタイム労働者については、**

⑨ 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は禁止されています	22ページ
---	-------

パートタイム労働者と事業主の間に苦情や紛争が発生した場合は、

⑩ 事業主の方はパートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは自主的に解決するよう努めてください	28ページ
パートタイム労働者と事業主の間の紛争の解決を援助するため [都道府県労働局長による紛争解決援助] と [調停] が整備されています	29ページ

3. 改正パートタイム労働法の概要

1. 労働条件の文書交付等

雇い入れの際、労働条件を文書などで明示してください

パートタイム労働は短時間の勤務ということから多様な働き方となり、雇い入れ後に労働条件について疑義が生じトラブルになることも少なくありません。このため、雇い入れの際、特にトラブルになりやすい3つの事項について、文書の交付などにより明示することが義務付けられています。

第6条のポイント [対象者：すべてのパートタイム労働者]

1. 事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、速やかに、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」を文書の交付等により明示しなければならない。
→違反の場合は10万円以下の過料
2. 事業主は、1の3つの事項以外のものについても、文書の交付等により明示するように努めるものとする。

- 労働基準法では、パートタイム労働者も含めて、労働者を雇い入れる際には、労働条件を明示することが事業主に義務付けられています。特に、「契約期間」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休憩・休日・休暇」「賃金」「退職に関する事項」などについては、文書で明示することが義務付けられています。(違反の場合は30万円以下の罰金に処せられます。)
- 改正法では、これらに加えて、「昇給の有無」「退職手当の有無」、「賞与の有無」の3つの事項を文書の交付など（3つの事項についてはパートタイム労働者が希望した場合は電子メールやFAXでも可能）により、速やかに、パートタイム労働者に明示することが義務付けられています。
- 「雇い入れたとき」とは、初めて雇い入れたときのみならず、労働契約の更新時も含みます。
- 違反の場合、行政指導によっても改善がみられなければ、パートタイム労働者1人につき契約ごとに**10万円以下の過料**に処せられます。

- 昇給や賞与の支給を事業所の業績やパートタイム労働者の勤務成績などによって支給するケースで業績などによっては支給されない可能性がある場合や、退職手当を勤続年数に基づき支給するケースで、所定の年数に達していない場合は支給されない可能性がある場合は、制度は「有り」とした上で、「業績により不支給の場合あり」や「勤続〇年未満は不支給」など支給されない可能性があることを明記してください。
- 上記の3つの事項以外については、文書の交付など（パートタイム労働者が希望した場合は電子メールやFAXでも可能）により明示することが**努力義務**とされています。
- 37ページおよび57ページの労働条件通知書の作成例も参考にしてください。

Q & A

Q1. 当社では、パートタイム労働者を1年更新で雇用しています。1年間の契約期間中には昇給はありませんが、契約更新時に時給をアップすることがあります。この場合、昇給についての明示はどのように行えばよいのですか？

A. 第6条第1項で明示が求められているのは、契約期間中の昇給の有無ですので、契約更新時に時給をアップするような場合には、「昇給なし」と明示することになります。ただし、契約更新時に時給がアップする可能性があることについて説明を加えておくことが望ましいでしょう。

2. 待遇の決定についての説明義務

雇い入れ後、待遇の決定に当たって考慮した事項を説明してください

パートタイム労働者の中には、通常の労働者との待遇の格差があることについて、その理由が分からず不満を抱く人も少なからずいるのが実情です。パートタイム労働者がモチベーションを高めその能力を有効に発揮し、企業の生産性をあげるためにも、自分の待遇について納得して働くことが重要です。このため、パートタイム労働者から求められた場合、事業主は待遇の決定に当たって考慮した事項について説明することが義務付けられています。

第13条のポイント [対象者：すべてのパートタイム労働者]

事業主は、その雇用するパートタイム労働者から求めがあったときは、その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らない。

- 改正法では、パートタイム労働者から求められたとき、事業主はそのパートタイム労働者の待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明することが**義務**付けられています。
- 説明義務が課せられる具体的な内容は、パートタイム労働法において事業主が措置を講じることとされている以下の事項（義務及び努力義務事項）です。

説明義務が課せられる事項

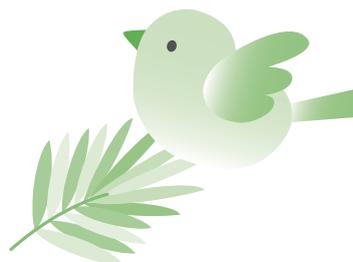
労働条件の文書交付等、就業規則の作成手続、待遇の差別的取扱い禁止、賃金の決定方法、教育訓練、福利厚生施設、通常の労働者への転換を推進するための措置

- 説明に当たっては、例えば賃金の決定方法についての説明を求められた場合、「あなたはパートタイム労働者だから賃金は〇〇円だ。」という説明では責任を果たしているとは言えません。他方、[パートタイム労働者が納得するまで説明すること]まで求めているものではありません。

Q & A

Q1. 当社のパートタイム労働者の中には一度説明しても納得せず、連日のように説明を求めてくる者がおり、業務に支障がでています。このような場合にも、パートタイム労働者から説明を求められれば、その都度対応しなければ法違反となりますか？

A. 第13条の説明義務は、パートタイム労働者から求められればその都度説明しなければならず、1回説明すればよいというものではありません。ただし、パートタイム労働者が納得するまで説明を求めるものではありませんので、事情の変化がないにもかかわらず、同じパートタイム労働者が、同じ事項について繰り返し説明を求める場合についてまで、事業主に説明義務が生じるものではありません。



3. 均衡のとれた待遇の確保の推進

パートタイム労働者の待遇はその働きや貢献に応じて決定してください

改正法では、パートタイム労働者の待遇について通常の労働者との働き方の違いに応じて均衡（バランス）を図るための措置を講じるよう規定されています。具体的には、職務の内容（業務の内容と責任の程度）、人材活用の仕組みや運用など、契約期間の3つの要件が通常の労働者と同じかどうかを比較することにより、賃金、教育訓練、福利厚生などの待遇について、下表のとおり、事業主の講ずべき措置が規定されています。

【パートタイム労働者の態様】			賃 金		教育訓練		福利厚生	
通常の労働者と比較して、 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(人事異動の 有無及び範囲)	契約期間	職務関連賃金	左以外の賃金	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)
			・基本給 ・賞与 ・役付手当等	・退職手当 ・家族手当 ・通勤手当等				
①通常の労働者と同視すべき 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

「職務の内容」及び「人材活用の仕組み・運用など」の同一性の判断

事業所において通常の労働者の働き方が様々である場合は、まずはパートタイム労働者に最も近い者と比較して均衡を図ることとなります。

ア 「職務の内容」の比較方法

パートタイム労働者の**職務の内容（①業務の内容と②業務に伴う責任の程度）**が通常の労働者と同じかどうかの判断は、次のステップにそって判断してください。

① 業務の内容の判断

ステップ1

まず、**業務の内容が実質的に同じかどうか**を判断します。

※ここでの比較は、「実質的」に同じかどうかを判断するものであり、個々の作業が異なることをもって直ちに業務の内容が異なるとはならないので注意が必要です。

パートタイム労働者と通常の労働者の**業務の種類（職種）**を比較してください。例えば、営業職、販売職、管理職、事務職、製造工、印刷工など従事する業務の種類が同じかどうかを判断してください。



ステップ2

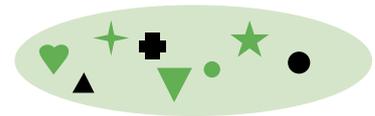
従事している業務について、業務分担表などで、個々の業務に分割し、整理してみてください。パートタイム労働者、通常の労働者はどのような業務に従事していますか？

<イメージ図>

パートタイム労働者が従事する業務



通常の労働者が従事する業務



ステップ3

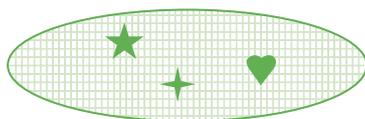
細分化した業務のうち、「**中核的業務**」を抽出し、パートタイム労働者と通常の労働者とで比較してください。

「**中核的業務**」とは…

- ・ その労働者に与えられた職務に不可欠な業務
- ・ 業務の成果が事業所の業績や評価に大きな影響を与える業務
- ・ 労働者の職務全体に占める時間、頻度において、割合が大きい業務

ケース1

抽出した中核的業務が同じ場合

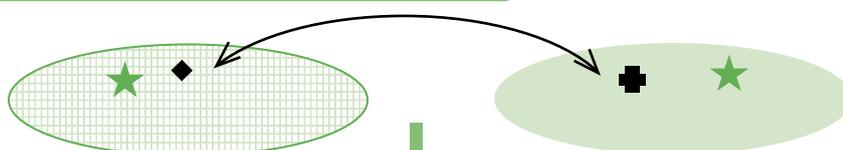


業務の内容は実質的に同じと判断されます

ステップ4へ

ケース2

抽出した中核的業務が一見異なる場合



一見異なる業務（◆と✚）に**必要な知識や技術の水準などの観点から**、業務の性質や範囲が「**実質的に同じ**」かどうかを比較してください。

実質的に
「同じ」場合

**業務の内容は実質的に同じ
と判断されます**

ステップ4へ

実質的に
「異なる」場合

職務の内容は
「異なる」と判断します

② 業務に伴う責任の程度の判断

ステップ4

次に**業務に伴う責任の程度が著しく異なるかどうか**を判断します。

責任の程度が著しく異なるかどうかの判断にあたっては、

- ・与えられている権限の範囲
(単独で契約の締結が可能な金額の範囲、管理する部下の人数、決裁権限の範囲など)
- ・業務の成果について求められている役割
- ・トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度
- ・ノルマなどの成果への期待度

などを総合的に比較してください。

このとき、例えば管理する部下の人数が1人でも違えば、責任の程度が異なる、といった判断をするのではなく、責任の程度の差が「著しい」と言えるものであるかどうかをみてください。また、役職名など外見的なものだけで判断するのではなく、実態をみて判断してください。

なお、所定外労働の有無や頻度自体が責任の程度を表すものではありませんが、所定労働時間内の業務に伴う責任が重い場合は、その責任を果たすために所定労働時間外の労働が生じることがあります。このような場合には、上記の事項の補助的指標として、所定外労働の有無や頻度についても考慮してください。

責任の程度が…

著しくは
異なる



職務の内容は
「同じ」と判断します

著しく
異なる



職務の内容は
「異なる」と判断します

職種は同じでも中核的業務が異なり、職務が異なる場合

<事例A>

ある衣料品販売店の販売員A（パートタイム労働者）と販売員B（通常の労働者）では、販売職ということで職種は同じで、レジや接客などの業務は同じように行っていますが、品出しや商品の陳列の業務がパートタイム労働者だけの業務として位置づけられており、これらの業務がAの担当業務の3分の2を占めています。

一方、シフト管理や売場（レイアウト）作り、クレーム処理はBだけに任されており、特に売場作りやクレーム処理は店舗の営業成績を左右する重要な仕事です。

このような場合、AとBの中核的業務を比較すると、Aの中核的業務である品出し、陳列業務とBの中核的業務であるシフト管理、売場作り、クレーム処理の業務を比較すると明らかに異なる業務であると判断され、AとBでは職務の内容が異なると考えられます。

業務内容は同じでも、責任の程度が異なり、職務が異なる場合

<事例B>

ある運送会社のドライバーA（パートタイム労働者）とドライバーB（通常の労働者）とでは、ドライバーということで職種は同じで、AとBの配達品目や配達地域も同一なので業務内容は同一です。

しかしながら、Bには、通常のシフトに加え、繁忙時や急な欠勤者が出た場合の対応をすることが求められ、実際月末になると残業をすることも多く、業務に伴う責任の程度がBの方が重く、職務の内容は異なると考えられます。

職務が同じ場合

<事例C>

ある大型スーパーの婦人服売場の売場長A（パートタイム労働者）と紳士服売場の売場長B（通常の労働者）とでは、販売職ということで職種は同じです。

業務の内容をみると、扱う商品に違いはありますが必要な知識の水準などに大きな違いはありませんし、在庫管理、部下の指導など業務の内容、そして、業務に伴う責任の程度においても、AとBに違いはなく、職務の内容は同じと考えられます。

<事例D>

ある自動車部品の組立工場の組立ラインの作業員A（パートタイム労働者）と作業員B（通常の労働者）とでは、自動車部品組立工ということで職種は同じです。

業務の内容をみると、AもBも同じラインで同じ作業に従事しており、業務の内容は実質的に同じと言えます。また、両者はトラブル発生時に同様に対処することを求められていますし、品質管理サークル活動への参加も同様に求められていますので、業務に伴う責任の程度もAとBに違いはなく、職務の内容は同じと考えられます。

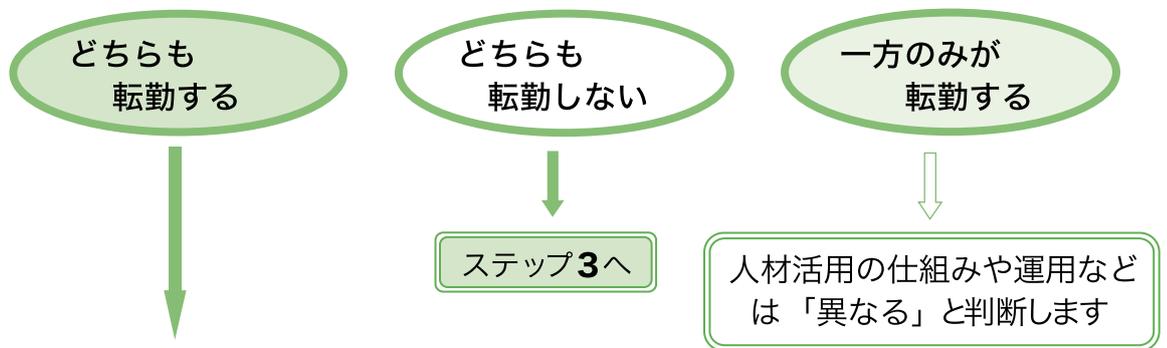
イ 「人材活用の仕組みや運用など」の比較方法

パートタイム労働者の**人材活用の仕組みや運用など**が通常の労働者と同じかどうかの判断は、次のステップにそって判断してください。比較の際は、制度の有無にかかわらず実態をみて判断してください。

① 転勤について

ステップ1

パートタイム労働者と通常の労働者の転勤の**有無**を比較してください。
比較の際は、実際に転勤したかどうか、だけではなく、将来にわたって転勤をする見込みがあるかどうか、について、事業所の就業規則や慣行などをもとに判断してください。



ステップ2

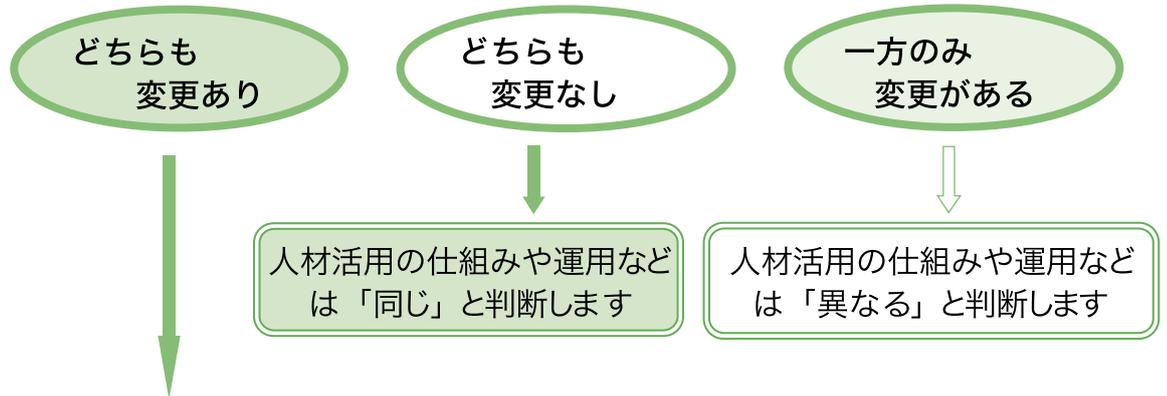
転勤の**範囲**（全国転勤、エリア限定の転勤など）を比較してください。



② 「職務の内容の変更」と「配置の変更」について

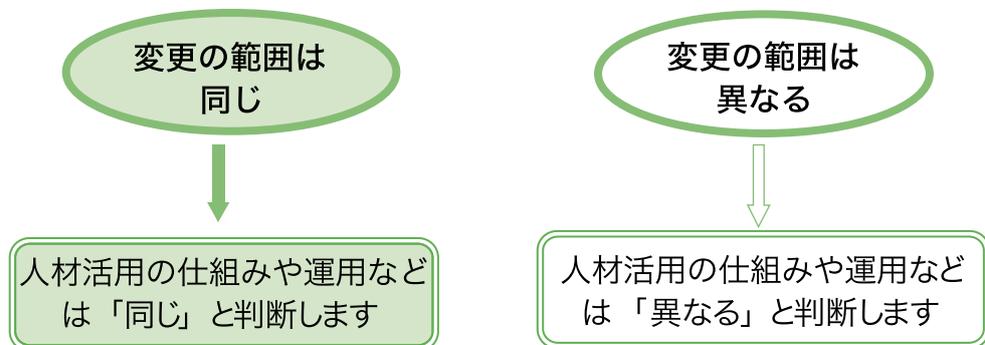
ステップ3

「職務の内容の変更」と「配置の変更」の **有無** を比較してください。
人事異動による配置替えや昇進などによる職務内容や配置の変更はありますか。



ステップ4

「職務の内容の変更」と「配置の変更」の **範囲** を比較してください。
経験する部署の範囲や昇進の範囲について比較してください。なお比較の際は、単に異動可能性のある部署の数が異なるといった形式的な判断ではなく、業務の性質などからみた実質的な判断をしてください。



人材活用の仕組みや運用などが異なる場合

<事例 E>

あるスーパーマーケットでは、雇用形態にかかわらず、有能な人材を副店長に登用していますが、副店長は2～3年ごとに店舗を異動させる仕組みになっていますので、通常の労働者、パートタイム労働者にも転勤があります。

しかしながら、通常の労働者の副店長は、全国的に転居を伴う異動をさせる一方、パートタイム労働者の副店長には、転居を伴うことなく、自宅から通える範囲での異動しかさせないことにしていますので、転勤の範囲が異なり、人材活用の仕組みが異なると考えられます。

<事例 F>

あるシステム開発会社では、事業所が1つ存在するのみですので、転勤はありません。この会社で働くプログラマーは専門職と位置づけられ、開発部に所属し、通常の労働者のプログラマーもパートタイム労働者のプログラマーも人事異動はありませんので、配置の変更がない、という観点から同じ取扱いになっています。

しかしながら、人材活用の方針として、通常の労働者のプログラマーは担当するシステムの分野を定期的に変更させたり、社内横断的なプロジェクトチームに参加させたりして、様々な業務の経験を積ませ、育成することにはしていますが、パートタイム労働者には、通常の労働者と同様の取扱いは行っていません。

このような場合、雇用されている期間に経験する職務の範囲が通常の労働者の方が広く、人材活用の仕組みや運用などが異なると考えられます。

人材活用の仕組みや運用などが同じ場合

<事例 G>

電機メーカー工場で、溶接・組立・修理を行う現場の作業員は、通常の労働者もパートタイム労働者も、生産体制の変化に伴って配置されるラインが変わる異動はありますが、他の工場への異動は実態としてありませんので転勤はどちらにもない、ということで転勤の取扱いは同じ、配置の変更の取扱いも同じと言えます。

また、両者が雇用されている期間において、責任や権限の変化についてみると、通常の労働者もパートタイム労働者も同じように能力がある作業員については、ラインの責任者として部下の指導などを行わせることとしていますので、人材活用の仕組みや運用などの実態が同じと考えられます。

業務分担表を作成しましょう

パートタイム労働者と正社員の職務の内容について、事業主は明確に分けているつもりでも、パートタイム労働者からみると同じように見える場合があります。そのような場合には、パートタイム労働者はなぜ正社員と待遇が違うのかという疑問や不満を持つことになり、また事業主もパートタイム労働者から説明を求められるたびに説明しなければならないこととなります。

このような問題を解消するためにも、あらかじめ業務分担表を作成しておくことをお勧めします。業務分担表にパートタイム労働者が担当する業務、正社員が担当する業務を明確に書き分けることによって、職務が違うということの説明が行いやすくなり、正社員との待遇の違いについて、パートタイム労働者の納得性も高くなると考えられます。

(例) 業務分担表 (販売職)

パートタイム労働者	正社員
接客	接客
レジ	レジ
品出し	品出し
クレーム処理 (簡易なもの)	クレーム処理 (複雑なもの)
商品陳列	売場レイアウト変更
清掃	発注 在庫管理

(1) 賃金（基本給、賞与、役付手当等）の決定方法

第9条のポイント

〔対象者：すべてのパートタイム労働者〕

1. 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用するパートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（基本給、賞与、役付手当等）を決定するように努めるものとする。

〔対象者：職務の内容と、一定期間の人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と同一のパートタイム労働者〕

2. 事業主は、職務の内容、人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と同一のパートタイム労働者については、その同一である一定の期間は、その通常の労働者と同一の方法により賃金を決定するように努めるものとする。

〔第9条第1項について〕

- パートタイム労働者の賃金のうち、基本給、賞与、役付手当など職務の内容に密接に関連する賃金（職務関連賃金）の決定方法について、事業主は、通常の労働者との均衡を考慮し、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賃金を決定することが**努力義務**とされています。
- パートタイム労働者の賃金を客観的な基準に基づかない事業主の主観や、「パートタイム労働者は一律〇〇円」といったパートタイム労働者だからという理由で一律に決定するのではなく、職務の内容や能力のレベルに応じて段階的に設定するなど、働きや貢献に応じて決定するよう努めてください。
- なお、複数の職種で短時間労働者を雇用している事業所において、職種ごとに賃金を定めているというだけでは、「職務の内容」を勘案して賃金を決定したことにはなりません。このような場合には、職種ごとに、課される責任の程度や労働者の能力、経験の変化がないか、成果や意欲を反映させられないか、といった点を検討し、勘案する要素の程度等の違いに応じて賃金の決定を行うよう努めてください。

〔第9条第2項について〕

- 通常の労働者と比較して、パートタイム労働者の
職務の内容と一定の期間の人材活用の仕組みや運用などが 同じ場合
 その期間について、賃金を通常の労働者と同一の方法で決定することが**努力義務**とされています。
- これは、通常の労働者とパートタイム労働者とで職務の内容と人材活用の仕組みや運用などが同じであれば、単位当たりの仕事の対価は同じであるべきという理念を表したものです。
- 「賃金を通常の労働者と同一の方法で決定する」とは、具体的には、このようなパートタイム労働者に通常の労働者と同じ賃金表を適用することがもっとも望ましいものですが、通常の労働者が職能給であればパートタイム労働者も職能給にする、同じ評価基準を適用するなどによって賃金を決定すれば本条を履行したことになります。

賃金の決定方法のイメージ



※色枠で囲んだ期間（法で定める「一定の期間」）は人材活用の仕組みや運用などが同じ。
 ※A社員はすべての職務において転勤があるので、パートタイム労働者とは配置の変更の範囲が異なる。

Q & A

Q1. 当社では、経理部のパートタイム労働者は通常の労働者の指揮のもとで、補助的な業務を中心に仕事をしてもらっています。人材活用の仕組みや運用などについては、通常の労働者が人事異動でいろいろな部署を経験することにより昇進するのに対し、パートタイム労働者は採用時と同じ部署で同じ仕事を続けてもらっています。現在パートタイム労働者の基本給は、採用時と同じ額を払っているのですが、このままではパートタイム労働法違反となるのでしょうか？

A. 法第9条第1項は、パートタイム労働者の賃金について、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、そのパートタイム労働者の働き・貢献を評価する要素である「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に努めることを求めていますので、パートタイム労働者の働き・貢献を評価する賃金の決定方法へと見直すよう努めなければなりません。

実際、賃金の決定の際にどの要素を勘案するかは、各企業にゆだねられていますが、法第13条にもとづきパートタイム労働者は自分の賃金の決定にあたって事業主が考慮した事項について説明を求められますので、説明を求められた際、合理的な説明ができるような決定方法をとるべきでしょう。

なお、この場合は、人材活用の仕組みや運用などが異なりますので、法第9条第2項の適用はありません。

Q2. 法第9条第1項に規定されている「通常の労働者との均衡を考慮しつつ」とはどういうことですか？

A. 「通常の労働者との均衡を考慮しつつ」とは、例えば、通常の労働者の賃金が経験に応じて上昇する決定方法となっているならば、パートタイム労働者についても経験を考慮して賃金決定を行うことが考えられます。

Q3. 当社（スーパーマーケット）では、これまでパートタイム労働者には、見習いから始まり、売場の補助業務及び定型業務までしか任せてきませんでした。今後はパートタイム労働者も、通常の労働者と同様売場長、副店長、そして店長まで昇進し、同じ仕事を任せる人事システムを導入する予定です。新しいシステムを導入するにあたって、パートタイム労働者の賃金はどのように決定すればいいのでしょうか？

A. 新しいシステムでは、売場長から店長までの間パートタイム労働者と通常の労働者の職務の内容、人材活用の仕組みや運用などが同一ですので、法第9条第2項の適用があり、その賃金の決定方法は通常の労働者とパートタイム労働者とで同一であるよう努めなければなりません。

職務の内容に密接に関連する賃金については、できれば同一の賃金表を適用して決定し、その結果、通常の労働者とパートタイム労働者の賃金の差が所定労働時間の違いによるもののみとなるように努めてください。

(2) 教育訓練

第10条のポイント

〔対象者：通常の労働者と職務の内容が同じパートタイム労働者〕

1. 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、その通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容が同じパートタイム労働者が既にその職務に必要な能力を有している場合を除き、そのパートタイム労働者に対しても実施しなければならない。

〔対象者：すべてのパートタイム労働者〕

2. 事業主は、1のほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用するパートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力及び経験等に応じ、そのパートタイム労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

- 教育訓練については、職務の遂行に必要な能力を身につけさせるための訓練と、それ以外、例えばキャリアアップのための訓練などの職務に関連しない訓練とに分けて、以下のような対応が求められています。

【職務の遂行に必要な能力を身につけさせるための訓練】

- パートタイム労働者と通常の労働者の職務の内容が同じ場合、その職務を遂行するに当たって必要な知識や技術を身につけるために通常の労働者に実施している教育訓練については、パートタイム労働者が既に必要な能力を身につけている場合を除き、そのパートタイム労働者に対しても通常の労働者と同様に実施することが**義務**付けられています。
- 例えば、経理業務に従事している通常の労働者にその職務遂行上必要な簿記の訓練を実施しているときは、同じ職務に従事しているパートタイム労働者に対しても実施しなければならないこととなります。
- 時間の制約があり、通常の労働者に対して実施している教育訓練に参加できないパートタイム労働者については、例えば、その教育訓練を受講すれば平均的に身につけられる知識、技能等と同様の内容を習得できる教育訓練をパートタイム労働者が受講できるような形で別途提供する必要があります。

【キャリアアップのための訓練など】

- 上記の訓練以外の訓練、例えばキャリアアップのための訓練などについては、職務の内容の違いの如何にかかわらず、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力及び経験などに応じ実施することが**努力義務**とされています。

(3) 福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）

第11条のポイント〔対象者：すべてのパートタイム労働者〕

事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）については、その雇用するパートタイム労働者に対しても、利用の機会を与えるように配慮しなければならない。

- 福利厚生施設のうち、給食施設、休憩室、更衣室について、通常の労働者が利用している場合は、パートタイム労働者にも利用の機会を与えるよう配慮することが**義務**付けられています。
- これは、例えば、給食施設の定員の関係で事業所の労働者全員に施設の利用の機会を与えられないような場合に、増築などをして全員に利用の機会が与えられるようにすることまで求めるものではありませんが、施設の利用の対象が正社員に限定されているならパートタイム労働者も利用できるようにし、例えば、個々の労働者の昼食時間帯をずらし、利用しやすくするなど具体的な措置を求めるものです。

Q & A

Q1. 当社では、給食施設が無い代わりに正社員に対して、食事手当を支給していますが、パートタイム労働者にも正社員と同様に食事手当を支給しなければならないのでしょうか？

A. 第11条は給食施設について、パートタイム労働者に対しても利用の機会を求めるものですので、食事手当の支給まで求めるものではありません（就業規則等により支給要件が明確である場合には、賃金に該当する可能性があります）。

ただし、第8条の差別的取扱いの禁止に該当するパートタイム労働者に対しては、正社員と同様に食事手当を支給する必要があります。

(4) 差別的取扱いの禁止

第8条のポイント (対象者：3要件を満たすパートタイム労働者)

1. 事業主は、職務の内容、退職までの長期的な人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と同一のパートタイム労働者であって、期間の定めのない労働契約を締結している者については、パートタイム労働者であることを理由として、その待遇について、差別的取扱いをしてはならない。
2. 1の期間の定めのない労働契約には、反復更新によって期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる有期契約を含むものとする。

- 3要件を満たすパートタイム労働者とは、以下の要件を満たす者です。
 - ① 職務の内容 が同じ、で、
 - ② 人材活用の仕組みや運用など が全雇用期間を通じて同じ、で、
 - ③ 契約期間が実質的に無期契約
- 3要件を満たすパートタイム労働者は、通常の労働者と就業の実態が同じと判断され、賃金の決定をはじめ教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の**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。
- 所定労働時間が短いことに基づく合理的な差異や、勤務成績を評価して生じる待遇の差異については許容されますが、所定労働時間の長短に関係なく支給されている通勤手当や家族手当、慶弔見舞金や、教育訓練の実施については、時間比例の待遇とすることに合理性がないため、通常の労働者と同様の取扱いをする必要があります。
- 平成20年4月1日以降、要件を満たすパートタイム労働者についての差別的取扱いが禁止されますが、退職金など支給に当たって注意が必要なものがあります。例えば、正社員については退職金を勤続年数に応じて支給している事業所で、第8条に該当するパートタイム労働者が20年4月1日以降退職する場合、勤続年数の起算日は少なくとも正社員と同視すべきパートタイム労働者になった時点とする必要があります。従って、その起算日が20年3月31日以前になることもあります。これは、退職金の支給を実際に受ける時点において差別的取扱いとならないようにする必要があるからです。

- ②の「人材活用の仕組みや運用などが全雇用期間を通じて同じ」とは、パートタイム労働者が通常の労働者と職務が同一になってから、通常の労働者とパートタイム労働者が退職するとされるまでの期間において、事業所の人事システムや慣行から判断して同じ、となる場合です。

パートタイム労働者も正社員も、「転勤」、「職務の内容の変更」、「配置の変更」が共に「無い」という状態であれば、「人材活用の仕組みや運用など」が同じと判断されます。

- ③の「契約期間が実質的に無期契約」とは、次の2つの場合です。
 - a) 期間の定めのない労働契約を結んでいる場合
 - b) 期間を定めて労働契約を結んでも、期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当とされる場合

これは、契約期間について通常の労働者と同様であるかどうかを判断する際、形式的に判断するのではなく、実際の取扱いがどうなっているかを判断する、という考え方によるもので、期間の定めのない労働契約を結んでいる場合だけでなく、反復更新によって実質的に期間の定めのない労働契約と変わらない雇用関係の場合も通常の労働者と同様の実態にあると判断します。

期間を定めて労働契約を結んでも、期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当とされる場合について、これまでの裁判例をみると、

- ① 業務の客観的内容
(恒常的な業務に従事しているのか、臨時的な業務に従事しているのか、通常の労働者の業務との違いがあるのか)
- ② 契約上の地位の性格
(契約上の地位が臨時的か)
- ③ 当事者の主観的態様
(継続雇用を期待させる事業主の言動や認識があったか)
- ④ 更新の手續・実態
(反復更新の有無や回数、勤続年数、契約更新時の手續方法)
- ⑤ 他の労働者の更新状況
(同様の地位にある労働者の雇い止めの有無)
などが判断材料とされています。

Q & A

Q1. 法第8条の差別的取扱いの禁止とは、具体的に何が禁止されるのですか？

A. 例えば基本給については、パートタイム労働者と通常の労働者の1時間当たりの金額が同額になるように設定してください。個々人の成績評価の結果によって、実際に支払われる額が違っていても問題にはなりません。基本給を設定する際には、パートタイム労働者であることだけを理由にパートタイム労働者の額を低く設定してはいけません。また、基本給以外の諸手当、賞与なども同じ取扱いにしてください。

賃金以外についても、福利厚生、教育訓練、退職手当、休日・休暇、安全衛生や災害補償、解雇の基準などすべての取扱いで差を設けてはいけません。

Q2. 当社では、これまで60歳が定年でしたが、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正を踏まえ、65歳までの定年延長を行うとともに、65歳以降については、希望者を嘱託社員として再雇用する制度を設けました。今回のパートタイム労働法の改正を踏まえ、どのような点に注意する必要がありますか？

A. まず、パートタイム労働法は、「短時間労働者」について適用があるので、定年延長後、又は嘱託社員となった後について、同じ事業所の通常の労働者に比べて週の所定労働時間が短いかどうか確認してください。短ければ法の適用があります。

次に、定年延長については、延長に伴って、職務の内容及び人材活用の仕組みや運用などに変更があるかどうかをチェックしてください。全く同じであり、同じ事業所に同じ職務の内容の通常の労働者がいる場合に、待遇に差がある場合には、法第8条の差別的取扱いの禁止に該当する可能性があります。

また、嘱託社員として採用された場合については、同じ事業所の通常の労働者と職務の内容や人材活用の仕組みや運用などが同じかどうかという点に加えて、契約期間がどうなっているか（実質的に無期かどうか）という点についてもチェックしてください。職務の内容や人材活用の仕組みや運用などが同じであり、契約期間が実質無期ということであれば、法第8条の差別的取扱いの禁止に該当する可能性があります。

なお、定年延長及び再雇用制度の両者について、法第8条の適用がないとしても、法第9条などの他の条文の適用はありますので、必要な対応をとるようにしてください。

4. 通常の労働者への転換の推進

パートタイム労働者から通常の労働者へ転換するチャンスをととのえてください

パートタイム労働者のなかには、通常の労働者として働くことを希望しながらやむをえずパートタイム労働者として働いている方々もいます。これは、一旦パートタイム労働者になるとなかなか通常の労働者となることが難しいということも影響しています。

このため、パートタイム労働者から通常の労働者へ転換するチャンスをととのえることが事業主に義務付けられています。

第12条のポイント 〔対象者：すべてのパートタイム労働者〕

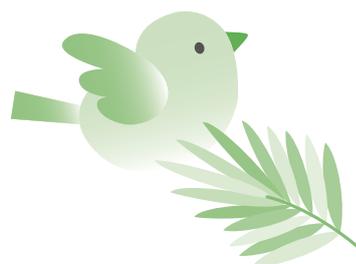
事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用するパートタイム労働者について、次のいずれかの措置を講じなければならない。

- ①通常の労働者を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム労働者に周知する。
- ②通常の労働者のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム労働者にも応募する機会を与える。
- ③パートタイム労働者が通常の労働者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その他通常の労働者への転換を推進するための措置

- パートタイム労働者から通常の労働者への転換を推進するため、上記のいずれかの措置を講じることが**義務**付けられています。
- 通常の労働者について新規学卒者の採用しか行わない事業所においては、①の措置を講じたとしても、応募できる対象者が限定されているため、すべてのパートタイム労働者について措置を講じているとはいえません。このため、別途、①以外の措置を講じる必要があります。
- ③の措置を講じることとした場合、パートタイム労働者から通常の労働者への転換の要件として、勤続期間や資格などを課すことは、事業所の実態に応じたものであれば問題ありませんが、必要以上に厳しい要件を課した転換の仕組みを設けている場合は、法律上の義務を履行しているとは言えない場合もあります。

- 事業所によっては、[いわゆる正規型の労働者] と [フルタイムの基幹的な働き方をしている労働者] の両方が「通常の労働者」として存在する場合がありますが、このような事業所においては、パートタイム労働者を [いわゆる正規型の労働者] への転換を推進するための措置を講じることが義務となります。
- パートタイム労働者からいわゆる契約社員へ転換する制度を設け、さらに、契約社員から正規型の労働者へ転換する制度を設ける、といった複数の措置を講じ、正規型の労働者へ転換する道が確保されている場合も本条を履行したことになります。

また、いわゆる「短時間正社員」（他のフルタイム正規型労働者よりも所定労働時間が短い、正規型の労働者）については、一般的に、時間の制約が比較的大きいパートタイム労働者であっても就業しやすい形態であることから、フルタイムの正規型労働者への転換を推進するための一つの経由点として設定することも望ましいと考えられます。
- 転換を推進するためにも、どのような措置を講じているか、事業所内のパートタイム労働者にあらかじめ広く周知してください。



Q & A

Q1. 当社では、通常の労働者になって欲しいと思うパートタイム労働者には、その都度声をかけて通常の労働者になってもらっていますが、このような方法でかまいませんか？

A. 事業主が通常の労働者になって欲しい、と思うパートタイム労働者にだけ、声をかけ、通常の労働者への転換を促すこと自体は法律に違反するものではありませんが、そのような行為だけでは、法第12条で求める措置を実施しているとは言えません。事業所内のすべてのパートタイム労働者が通常の労働者へ転換できる機会が付与されるよう公正で客観的な仕組みを整えてください。

Q2. 当社では、正社員の募集内容について自社のホームページ上で公開しており、随時更新することとしています。パートタイム労働者には雇い入れの際に、「当社では正社員への転換を推進する措置として、正社員の募集内容を周知することとしているので、募集内容は各自ホームページで確認するように」と伝えておけば、募集内容更新のたびにパートタイム労働者に周知する必要はないと考えてよいでしょうか？

A. パートタイム労働者全員が、いつもホームページを見ることができるとは限りませんので、ホームページ上に公開し、そのことを周知するだけでは措置を講じたとはいえない場合があります。なお、職場の環境によって、すべてのパートタイム労働者が常に自社のホームページを閲覧でき、募集内容も見ることができるような場合には、措置を講じているといえます。

5. 苦情処理・紛争解決の援助

パートタイム労働者と事業主の紛争解決の仕組みが整えられています

(1) 苦情の自主的解決

本来、事業所内での苦情や紛争などは、当事者であるパートタイム労働者と事業主との間で自主的に解決されることが望ましいものです。

このため、事業主はパートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは、自主的な解決を図るように努めることとされています。

第19条のポイント

事業主は、パートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関に苦情の処理をゆだねるなどして、自主的な解決を図るように努めるものとする。

対象となる苦情（義務事項及び差別禁止事項のみ）

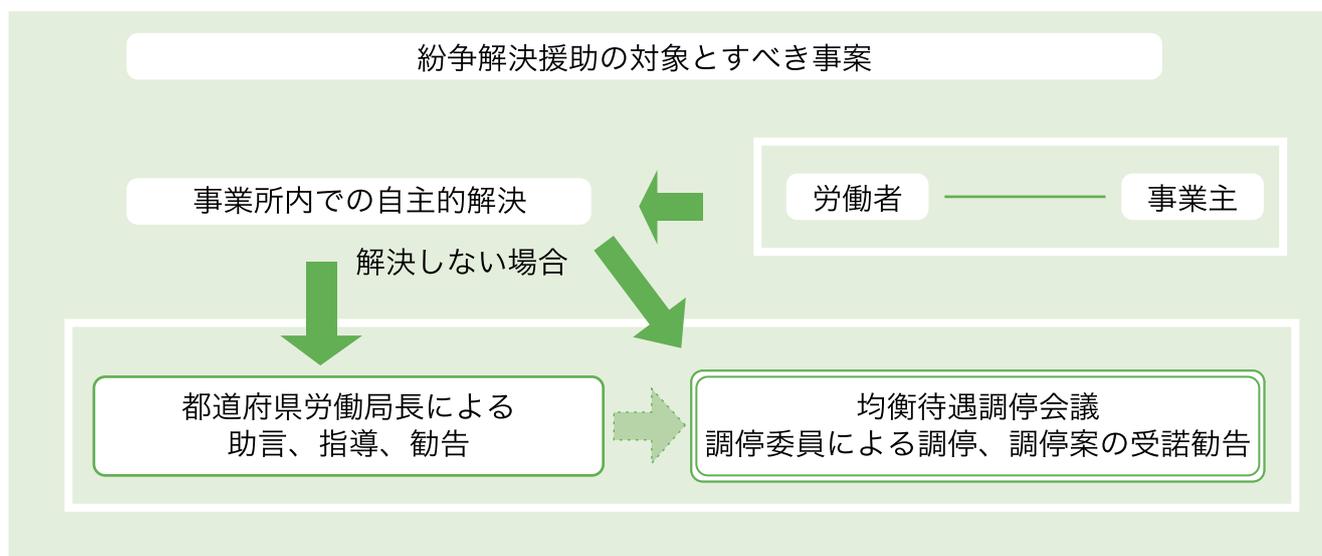
労働条件の文書交付等、待遇の決定についての説明、待遇の差別的取扱い禁止、職務の遂行に必要な教育訓練、福利厚生施設、通常の労働者への転換を推進するための措置

- パートタイム労働者から苦情の申出を受けたとき、事業所内の苦情処理制度を活用するほか、人事担当者や短時間雇用管理者※が担当するなどして、事業所内で自主的な解決を図ることが**努力義務**とされています。

※短時間雇用管理者：パートタイム労働法第15条により、パートタイム労働者を常時10人以上雇用する事業所ごとにパートタイム労働者の雇用管理改善等を担当する短時間雇用管理者を選任するように努めてください。詳しくは33ページをご覧ください。

- 苦情の解決方法や仕組みについては、事業所内のパートタイム労働者に周知し、活用に努めてください。

紛争解決の流れ



(2) 紛争解決の援助

苦情や紛争は事業所内で解決することが望ましいのですが、パートタイム労働法で事業主に義務付けられている事項の紛争については、2つの解決の仕組みが設けられています。

以下の①、②の援助等を受けるか否か、また、①、②における助言等及び調停案を受諾するか否かは、パートタイム労働者及び事業主の任意です。

対象となる紛争（義務事項及び差別禁止事項のみ）

労働条件の文書交付等、待遇の決定についての説明、待遇の差別的取扱い禁止、職務の遂行に必要な教育訓練、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

① 都道府県労働局長による紛争解決の援助

第21条のポイント

1. 都道府県労働局長は、紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。
2. 事業主は、パートタイム労働者が1の援助を求めたことを理由として、当該パートタイム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。

- 紛争の当事者であるパートタイム労働者、事業主の双方または一方から紛争の解決のための援助を求められた場合、都道府県労働局長が助言、指導又は勧告を行うことによって紛争の解決の援助を行う仕組みが設けられています。
- なお、パートタイム労働者が援助を申し出たことを理由として解雇、配置転換、降格、減給、昇給停止、出勤停止、雇用契約の打ち切りなど不利益な取扱いをすることは禁止されています。

② 調 停

第22条のポイント

1. 都道府県労働局長は、紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、「均衡待遇調停会議」に調停を行わせるものとする。
2. 事業主は、パートタイム労働者が1の調停の申請をしたことを理由として、当該パートタイム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。

- 紛争の当事者であるパートタイム労働者、事業主の双方または一方から申請があった場合で、都道府県労働局長がその紛争の解決に調停が必要と認めた場合、学識経験者などの専門家で構成される第三者機関である「均衡待遇調停会議」に調停を行わせる仕組みが設けられています。
- 「均衡待遇調停会議」は、必要に応じ当事者や参考人から意見を聴いた上で、調停案を作成し、当事者に対して受諾勧告を行うことができます。
- なお、パートタイム労働者が調停の申請をしたことを理由として解雇、配置転換、降格、減給、昇給停止、出勤停止、雇用契約の打ち切りなど不利益な取扱いをすることは禁止されています。

紛争解決事例

事例 1

パートタイム労働者Aが勤務する事業所においては、正社員の転換制度が設けられていますが、要件が「正社員としての能力がある者」とあいまいなものであり、制度が設けられて○年が経過した現在も、未だにパートタイム労働者から正社員に登用された者が一人もいません。Aは、実効性のある転換制度にしてもらいたいと、事業主に主張しましたが、事業主は法違反ではないとの主張を繰り返すばかりで対応してくれません。そこで、Aは労働局長から具体的なアドバイスをしてもらいたいと第21条に基づく「都道府県労働局長の援助」の申出を行いました。

解決例

申出に基づき、パートタイム労働者、事業主双方に事情聴取を行ったうえで、労働局長から実効性のある転換制度について具体的な制度を助言したところ、双方が納得し、転換試験を行いその結果に基づき登用するという新しい転換制度が導入され、紛争の解決が図られました。

事例 2

パートタイム労働者Bは、パートタイム労働者であることを理由に解雇されましたが、解雇前の職務内容は正社員と同じであり、人材活用の仕組み・運用なども正社員と同じで、契約期間も定められていませんでした。元の職場への復職は望みませんが、違法な解雇に対する金銭補償を求めたいと第22条に基づく「調停」の申請を行いました。

解決例

調停会議において、それぞれの主張を聴取し、争点は、「短時間労働者であることを理由とする解雇であるか」という点で整理され、同僚のパートタイム労働者にも意見をききながら事実関係を確認し、調停会議としては、「事業主は解雇前半年分の賃金額を支払うこと」とする調停案を提示して、双方が調停案を受諾することにより、紛争の解決が図られました。

Q & A

Q1. 法第19条の苦情の自主的解決と法第21条、22条の紛争解決の援助の関係を教えてください。

A. 改正パートタイム労働法で、事業主の講ずべき措置が義務規定として規定されたことにともない、事業所内でこれらに関するトラブルが発生してしまった場合の対処方法として、法第19条の自主的な解決を促す規定、法第21条の都道府県労働局長による援助に関する規定、法第22条の調停の規定の3つの方法が設けられています。

法第21条の都道府県労働局長による援助や法第22条の調停を申し立てる前提として、法第19条が規定されているわけではありませんが、本来事業所内のトラブルは、まずは事業所内で自主的に解決することが望ましいものです。労使協力して事業所内での解決に努めてください。

Q2. 紛争解決の援助の仕組みとして、法第21条による都道府県労働局長による援助と法第22条の調停がありますが、それぞれどのような違いがあるのですか？

A. 紛争と言っても、法律の知識の不足や誤解から生じているトラブルも少なくありませんが、このような場合、紛争の問題点や解決の方向性がある程度はつきりしていることが多いようです。このため、紛争の迅速かつ円満な解決が図られるよう都道府県労働局長による助言、指導、勧告による援助の仕組みが設けられています。

一方、紛争の解決には、事業所の賃金制度を検証したり、通常の労働者とパートタイム労働者の職務を比較したりするなど専門的な知識が必要となるケースもあるようです。このため、改正法では、学識経験者等専門家で構成される、行政とは異なる第三者機関が行う調停の仕組みが設けられています。調停は、パートタイム労働者や事業主から意見を聴取するなどにより、解決に向けた調停案を作成します。

いずれも窓口は都道府県労働局の雇用均等室ですので、まずは、雇用均等室までご相談ください。

前ページまでが、改正パートタイム労働法の主な改正事項ですが、他にもパートタイム労働法には以下のことが規定されています。

事業主の責務（第3条）

事業主は、その雇用するパートタイム労働者について、その就業の実態などを考慮して、適切な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善および通常の労働者への転換の推進に関する措置等を講じ、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図り、パートタイム労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように努めなければなりません。

また、事業主の団体は、その構成員である事業主の雇用するパートタイム労働者の雇用管理の改善に関して、必要な助言、協力その他の援助を行うように努めなければなりません。

就業規則の作成・変更の際にはパートタイム労働者の意見を聴くよう努めてください（第7条）

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・変更しようとするときは、その事業所において雇用するパートタイム労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くよう努めてください。59ページには、パートタイム労働者を対象とした就業規則の規定例を掲載しています。

「パートタイム労働指針」が定められています（第14条）

厚生労働大臣は、事業主が講ずべき適正な労働条件の確保および雇用管理の改善に関する措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために、必要な指針を定めることとされており、これに基づき「パートタイム労働指針」が定められています。パートタイム労働指針の内容は、34ページから解説しています。

「短時間雇用管理者」を選任するよう努めてください（第15条）

パートタイム労働者を常時10人以上雇用する事業所は、パートタイム労働指針に定める事項その他の雇用管理の改善に関する事項等を管理する「短時間雇用管理者」を選任するよう努めてください。

「短時間雇用管理者」は、事業所の人事労務管理について権限を有する者を選任することが求められます。

「短時間雇用管理者」に期待される業務は以下のようなものです。

- ① パートタイム労働法やパートタイム労働指針に定められた事項その他のパートタイム労働者の雇用管理の改善等に関して、事業主の指示に従い必要な措置を検討し、実施すること。
- ② 労働条件等に関して、パートタイム労働者の相談に応じること。

厚生労働大臣、都道府県労働局長による報告の徴収、助言・指導・勧告（第16条）

厚生労働大臣、厚生労働大臣から委任を受けた都道府県労働局長は、パートタイム労働者の雇用管理等の改善を図るために必要と認めるときは、事業主に対して、報告を求めることと、助言・指導・勧告をすることができます。

4. 改正パートタイム労働指針の概要

平成20年4月1日施行

ここでは、パートタイム労働法の改正を受けて改正された改正パートタイム労働指針について紹介します。改正パートタイム労働指針は、パートタイム労働法第14条に基づき、事業主が講ずべき適正な労働条件の確保および雇用管理の改善等に関する措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために定められています。指針の全文は55ページをご参照ください。

1. 労働関係法令を遵守してください

パートタイム労働者の適正な労働条件の確保および雇用管理の改善等のための措置を講じる際の基本的な考え方の1つ目は、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、雇用保険法、労災保険法などの労働関係法令を遵守するということです。関係法令の内容については37ページから解説しています。

2. 労働条件を合理的な理由なく一方的に不利益変更することは許されないことに留意してください

雇用管理を見直す際、通常の労働者、パートタイム労働者にかかわらず、労働者の労働条件を合理的な理由なく、事業主の一存で一方的に不利益に変更することは、許されません。

労働条件の変更を労働契約によって行う場合には労働者との合意が必要ですし、就業規則によって行う場合には各労働者の同意までは求められませんが、その内容の相当性や労使交渉等の事情に照らして合理的なものである必要があります。

いずれにしても、労働条件を見直す際は、労働者とよく話し合ってください。

3. フルタイムで働く「パート」と呼ばれる方にも法の趣旨が考慮されるべきであることに留意してください

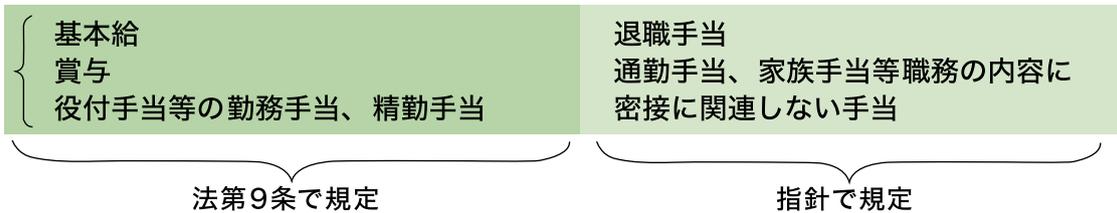
フルタイムで働く方については、「パート」などこれに類する名称で呼ばれていてもパートタイム労働法の対象とはなりません。これらの方についても、雇用管理にあたってこの法律の趣旨が考慮されるべきであることに留意してください。

4. 労働時間について配慮するよう努めてください

パートタイム労働者の多くは、家庭生活との両立などのために、短時間かつ自己の都合に合う一定の就業時間帯を前提として勤務しているため、フルタイムの労働者に比べて一般的に時間の制約が厳しく、残業も困難です。事業主は、このような事情を十分考慮して労働時間・労働日の設定・変更を行うとともに、できるだけ所定労働時間を超えた残業、所定労働日以外の日の労働をさせないように努めてください。

5. 退職手当や通勤手当などについても均衡を考慮するよう努めてください

パートタイム労働法第9条では、賃金のうち、職務に密接に関連する基本給、賞与、役付手当などについて、その決定方法が規定されていますが、職務に密接に関連しない賃金、例えば退職手当、通勤手当などについても、パートタイム労働者の就業の実態や通常の労働者との均衡などを考慮して定めるように努めてください。



6. 福利厚生についても均衡を考慮するよう努めてください

パートタイム労働法第11条では、給食施設、休憩室、更衣室の福利厚生施設について、パートタイム労働者にも利用の機会を与える配慮義務が規定されていますが、これら以外、例えば、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の福利厚生施設の利用や事業主が行うその他の福利厚生の措置についても、パートタイム労働者の就業の実態や通常の労働者との均衡などを考慮して取り扱うように努めてください。

とりわけ福利厚生については、多種多様なものがあり、パートタイム労働者の就業の実態も多様であることを踏まえ、一律に取り扱うよりも個々の事情に応じた対応が求められる場面も多いと考えられます。

7. パートタイム労働者との話し合いを促進するよう努めてください

- (1) パートタイム労働法第13条では、雇い入れ後、パートタイム労働法で事業主が講ずべき措置に関してその決定に当たって考慮した事項を説明する義務が規定されていますが、これら以外のパートタイム労働者の待遇にかかる事項についても、説明するように努めてください。
- (2) パートタイム労働者の雇用管理の改善などの措置を講じるときは、パートタイム労働者の意見を聴く機会を設けるなどの適当な方法を工夫するように努めてください。

そのための方法としては、例えば、職場での労使協議、職場懇談会、意見聴取、アンケートなどが考えられます。事業所の実情に応じて、パートタイム労働者の意見を聴くことができる方法を工夫するよう努めてください。

- (3) パートタイム労働法第19条では、パートタイム労働者からパートタイム労働法で事業主が講じることが義務化される事項に関係する苦情の申し出を受けたとき、事業所内の苦情処理機関などを活用するなどして、自主的な解決を図る努力義務が規定されていますが、これらの事項以外にかかる苦情についても事業所内で自主的に解決を図るよう努めてください。

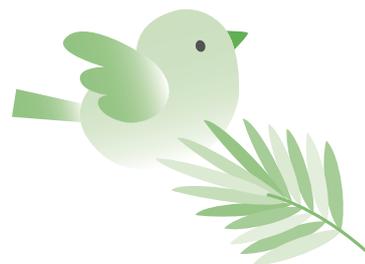
8. パートタイム労働者を不利益に取り扱わないようにしてください

以下の事項を理由としてパートタイム労働者を解雇、配置転換、降格、減給、昇給停止、出勤停止、雇用契約の更新拒否など不利益な取扱いをしないようにしてください。

- ・ パートタイム労働者が法第7条（就業規則の作成手続に関する規定）に定める過半数代表者であること、もしくは過半数代表者になろうとしたこと、または、過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益に取り扱うこと
- ・ パートタイム労働者が法第13条に定める待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を求めたことを理由として不利益に取り扱うこと

9. 短時間雇用管理者の氏名の周知

パートタイム労働法第15条では、常時10人以上のパートタイム労働者を雇用する事業所ごとに、短時間雇用管理者を選任するよう努めることとしていますが、選任したときは、短時間雇用管理者の氏名を事業所の見やすい場所に掲示するなどして、パートタイム労働者への周知に努めてください。



5. パートタイム労働者と労働関係法令

ここでは、改正パートタイム労働指針の基本的考え方において遵守すべきとされている労働関係法令の主な内容を紹介します。

1. 雇い入れの際には労働条件を明示してください

雇い入れの際のパートタイム労働者に対する労働条件の明示の状況をみると、口頭によるケースもあり、また、その労働条件が通常の労働者とは別に個々の事情に応じて多様に設定されることが多いため、雇い入れ後に疑義が生じ、トラブルが発生することも少なくありません。

パートタイム労働者の雇い入れ時においては、労働基準法およびパートタイム労働法で定められた以下の事項について、文書などによりパートタイム労働者に明示するようにしてください。この場合、57ページの労働条件通知書の作成例を参考にしてください。

(1) 労働基準法上の明示事項

事業主は、パートタイム労働者との労働契約の締結に際して、そのパートタイム労働者に対して、次の事項を明らかにした書面を交付しなければなりません。

- ① 労働契約の期間に関する事項
- ② 就業の場所、従事すべき業務に関する事項
- ③ 始業・終業の時刻、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（退職手当及び臨時に支払われる賃金、賞与その他これらに準ずる賃金を除く）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期に関する事項
- ⑤ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

(2) パートタイム労働法上の明示事項

また、次の事項を明らかにした文書など（次の事項についてはパートタイム労働者が希望した場合は電子メールやFAXでも可能）も交付しなければなりません。この場合、(1)の書面に次の事項を明記して交付することや、次の事項が就業規則に含まれている場合には就業規則の写しを交付することも可能です。

- ① 昇給の有無
- ② 退職手当の有無
- ③ 賞与の有無

※違反の場合は10万円以下の過料に処せられます。

なお、昇給や賞与の支給を事業所の業績やパート労働者の勤務成績などによって行うケースで業績などによっては行わない可能性がある場合や、退職手当を勤続年数に基づき支給するケースで、所定の年数に達していない場合は支給されない可能性がある場合は、制度は「有り」とした上で、「業績により不支給の場合あり」や「勤続〇年未満は不支給」など支給されない可能性があることを明記してください。

また、次の事項についても、明示した文書などを交付するよう努めてください。

- ④ 昇給（有無を除く昇給時期や昇給基準等）
- ⑤ 退職手当（有無を除く支払い基準や支払い方法等）、臨時に支払われる賃金、賞与（有無を除く支払い基準や支払い方法等）、1か月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当、1か月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当、1か月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給・能率手当
- ⑥ 所定労働日以外の日の労働の有無
- ⑦ 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程度
- ⑧ 安全衛生
- ⑨ 教育訓練
- ⑩ 休職

2. 有期労働契約の締結・更新の場合には

期間の定めのある労働契約（有期労働契約）を締結する際の基準として、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」が定められています。この「基準」は、有期労働者であるパートタイム労働者に対しても適用されますので、パートタイム労働者と有期労働契約を締結・更新する際には、以下の措置を講じなければなりません。なお、この「基準」に基づき契約の終了（雇止め）の際に講ずべき措置については、44ページを参照してください。

（1）契約締結時の明示事項等

- ①有期労働契約の締結に際し、パートタイム労働者に対し、その契約の期間の満了後における契約の更新の有無を明示すること。
- ②契約を更新する場合がある旨を明示したときは、パートタイム労働者に対して、その契約を更新する場合またはしない場合の判断の基準を明示すること。
- ③有期労働契約の締結後に①または②の事項に関して変更する場合には、契約を締結したパートタイム労働者に対して、速やかにその内容を明示すること。

（2）契約期間についての配慮

有期労働契約（契約を1回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している場合に限る）を更新しようとする場合には、その契約の実態およびパートタイム労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするように努めること。

3. 就業規則の作成・変更の際に必要な手続

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、労働基準法に基づき、パートタイム労働者にも適用される就業規則を作成し、届け出なければなりません。さらに、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・変更する際には、その事業所において雇用する「パートタイム労働者の過半数を代表すると認められるもの」の意見を聴くことが必要（33ページ参照）ですが、この「過半数を代表すると認められるもの」は、パートタイム労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、そのような労働組合がない場合にはパートタイム労働者の過半数を代表する者が考えられます。

また、過半数代表者は、監督または管理の地位にある者でないこと、および就業規則の作成・変更の際に事業主から意見を聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手などの方法による手続により選出された者であり、事業主の意向によって選出された者ではないことが必要であり、さらに、パートタイム労働指針では、事業主は、労働者が過半数代表者であること、過半数代表者になろうとしたこと、または過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしてはならないものとされています。

4. 最低賃金・割増賃金の規定を守ってください

(1) 最低賃金

パートタイム労働者に対しても、最低賃金法に基づき定められた地域別・産業別の最低賃金が当然に適用になります。最低賃金額より低い金額でパートタイム労働者を使用することはできません。

(2) 残業の場合の賃金の増額

また、パートタイム労働者が就業規則などに定められた所定労働時間を超えて労働した場合には、一般の労働者と同様に、以下のような残業分の賃金を支払わなければなりません。なお、変形労働時間制を採用している事業所など、これに当たらない場合もあります。

①所定労働時間外であるが、1日の総労働時間が8時間以内の場合

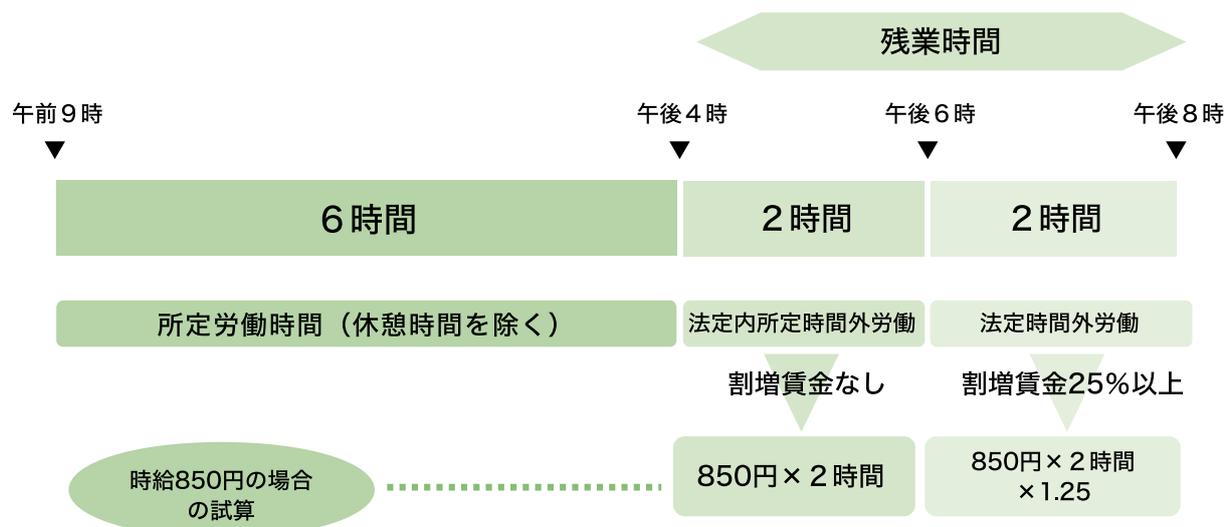
→ 所定労働時間より多く働いた分の時間給を支払う必要があります。

②1日の総労働時間が8時間を超えていた場合

→ 総労働時間が8時間までの分は通常的时间給で、8時間を超えた分は通常的时间給に25%以上割増した額を支払う必要があります。なお、休日労働を行わせた場合には、通常的时间給に35%以上の割増賃金を支払う必要があります。さらに、深夜労働（午後10時から午前5時まで）を行わせたときにも、通常的时间給に25%以上の割増賃金を支払う必要があります。

(※これらは所定労働時間を日単位で計算している場合の考え方です。)

所定労働時間が法定労働時間より短いケースの時間外労働の取扱い



5. 年次有給休暇を取得させてください

パートタイム労働者に対しても、労働基準法の規定に基づき年次有給休暇を付与しなければなりません。パートタイム労働者に適用される年次有給休暇の日数は、以下のとおりです。なお、例えば、雇入れの日から6か月間継続勤務したパートタイム労働者については、その6か月間の全労働日の8割以上出勤していることなど、出勤日数に一定の要件があります。また、「継続勤務」の要件に該当するかどうかについては、勤務の実態に即して判断すべきものであり、期間の定めのある労働契約を反復してパートタイム労働者を使用する場合、それぞれの労働契約期間の終期と始期との間に短期間の間隔を置いたとしても、それだけで当然に継続勤務が中断することにはなりません。

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	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
	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		

6. 健康診断を実施してください

パートタイム労働者に対しても、一般の労働者と同様に、労働安全衛生法に基づき健康診断を実施しなければなりません。労働安全衛生法に基づく一般健康診断の具体的な対象者、内容は以下のとおりです。

(1) 健康診断の内容

- ①常時使用するパートタイム労働者に対し、雇い入れの際に行う健康診断および1年以内ごとに1回、定期に行う健康診断
- ②深夜業を含む業務等に従事するパートタイム労働者に対し、その業務への配置替えの際に行う健康診断および6月以内ごとに1回、定期に行う健康診断
- ③一定の有害な業務に常時従事するパートタイム労働者に対し、雇い入れまたはその業務に配置替えの際およびその後定期に行う特別の項目についての健康診断（特殊健康診断）
- ④その他必要な健康診断

(2) 対象者

次の2つの要件を満たす労働者に対しては、一般健康診断（(1)の①、②）を実施しなければなりません。

- ①期間の定めのない労働契約により使用される者であること。
（期間の定めのある労働契約（有期労働契約）により使用される者のうち、契約期間が1年以上（深夜業を含む業務等の特定業務（労働安全衛生規則第13条第1項第2号の業務）に従事する場合には6か月以上）である者、契約更新により1年以上使用されることが予定されている者、1年以上引き続き使用されている者を含む）
- ②1週間の労働時間数（所定労働時間）がその事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の4分の3以上であること。
（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）

7. 性差別の禁止、母性保護に関する法律が適用されます

(1) 男女雇用機会均等法を遵守してください

男女雇用機会均等法は、パートタイム労働者、通常の労働者、派遣労働者を問わず適用され、パートタイム労働者を含むすべての労働者について、事業主が、募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練、一定の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新の各雇用ステージにおける性別を理由とする差別的取扱いをすることを禁止しています。

また、同法は、事業主がパートタイム労働者を含むすべての労働者が婚姻、妊娠、出産したこと、産前産後休業の請求・取得をしたこと、同法による母性健康管理措置や、労働基準法による母性保護措置を受けたことなどを理由とした解雇その他雇止めなどの不利益取扱いを行うことを禁止しています。なお、女性労働者の妊娠中又は産後1年以内になされた解雇は、事業主が妊娠等を理由とする解雇でないことを証明しない限り無効とされています。また、妊娠中および出産後の労働者が保健指導・健康診査を受けるために必要な時間の確保と、主治医などから受けた指導事項を守ることがで

きるようにするために必要な措置を講じなければなりません。

さらに、同法では、職場におけるセクシュアルハラスメントに関し、事業主は雇用管理上必要な措置を講じなければならないこととされています。職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を明確化し、パートタイム労働者を含むすべての労働者に対してその方針の周知・啓発をするとともに、相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備し、迅速かつ適切に対応することが必要です。また、相談対応にあたってはプライバシーを保護するとともに、相談したこと等を理由として不利益な取扱いを行わないことを定め、パートタイム労働者を含むすべての労働者に周知・啓発することが必要です。

＜参考＞男女雇用機会均等法

（婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等）

- 第9条 事業主は、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らない。
- 2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。
- 3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、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らない。
- 4 妊娠中の女性労働者及び出産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

（2）母性保護措置を講じてください

労働基準法により、事業主には以下のような母性保護措置が義務付けられています。これら母性保護の規定はパートタイム労働者にも適用されます。

①妊産婦などに係る危険有害業務の就業制限

妊産婦などの妊娠、出産、哺育などに有害な一定の業務への就業には制限があります。

②産前産後休業と軽易な業務への転換

産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）について女性が請求した場合および産後8週間については原則として就業が制限されています。また、妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務へ転換させなければなりません。

③妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限

変形労働時間制が採られる場合であっても、妊産婦が請求した場合には、1日および1週間の法定労働時間を超えて労働させることはできません。

④時間外労働・休日労働・深夜業の制限

妊産婦が請求した場合には、これらが制限されます。

⑤育児時間

生後満1年に達しない子を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求することができます。

8. パートタイム労働者でも育児・介護休業が取得できます

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。

(1) 育児休業制度

パートタイム労働者が申し出た場合、事業主は、その子が1歳に達するまでの間、育児休業をさせなければなりません。なお、一定の場合、労働者が申し出た場合には、子が1歳6か月に達するまでの間、休業期間を延長させなければなりません。

(2) 介護休業制度

パートタイム労働者が申し出た場合、事業主は、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業をさせなければなりません。

※期間雇用者の場合、育児休業・介護休業は一定の要件を満たした労働者が対象となります。

(3) 子の看護休暇

小学校就学前の子を養育するパートタイム労働者が申し出た場合、事業主は、年5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を与えなければなりません。

(4) 勤務時間の短縮等の措置

3歳未満の子を養育し、または要介護状態にある対象家族の介護を行うパートタイム労働者については、勤務時間の短縮等の措置を講じてください。また、3歳から小学校就学前の子を養育し、または家族を介護するパートタイム労働者については、育児・介護休業の制度または勤務時間の短縮等の措置に準じた措置を講じてください。

9. パートタイム労働者であっても自由に解雇はできません

一部の事業主の方には「パートタイム労働者はいつでも解雇できる」という誤解があるようですが、パートタイム労働者であっても自由に解雇することはできません。

(1) 解雇の制限

労働契約法第16条では、解雇が、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場合は、その権利を濫用したものとして、無効とするとされています。雇用期間の定めがあったとしても、契約の更新を繰り返し、事実上、期間を定めない雇用契約と同じような状況になっている場合において、契約の更新をしないとき（雇止め）も同様です。

<参考>労働契約法

(解雇)

第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。

また、以下のような解雇は法律上禁止されています。

- ・労働災害で療養中の期間とその後30日間
- ・産前産後休業中とその後30日間
- ・女性の婚姻・妊娠・出産・産前産後休業の取得、均等法による母性健康管理措置や労働基準法による母性保護措置を受けたことなどを理由とする解雇
- ・育児・介護休業や子の看護休暇の申出・取得を理由とする解雇

(2) 解雇の予告

パートタイム労働者を解雇しようとする際には、通常の労働者と同様に、少なくとも30日前にその予告をしなければなりません。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りません。

(3) 雇止めの予告・理由の明示

有期労働契約により雇用していたパートタイム労働者について契約の終了（雇止め）をする際には、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に定められた以下の措置を講じなければなりません。なお、妊娠・出産・母性健康管理措置・母性保護措置・妊娠又は出産に起因する能率低下等を理由とする雇止めについては禁止されています。

①雇止めの予告

有期労働契約（3回以上更新し、又は雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している場合に限り、また、あらかじめ契約を更新しない旨を明示している場合を除く）を更新しないこととしようとする場合には、少なくともその契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をすること。（※）

②雇止めの理由の明示

- ・雇止めの予告をした場合に、パートタイム労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なく交付すること。
- ・有期労働契約（①の有期労働契約に限る）が更新されなかった場合において、パートタイム労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なく交付すること。（※）

（※）ただし、あらかじめ契約を更新しないことを明示されているものは除く。

(4) 退職時の証明書の交付

パートタイム労働者が退職の際に、①使用期間、②業務の種類、③その事業における地位、④賃金、⑤退職の事由（解雇の場合は、その理由を含む）について、証明書を請求した場合には、労働基準法に基づき、遅滞なく証明書を交付しなければなりません。

また、(2)の解雇予告をした日から退職の日までの間に請求があったときも、解雇の理由について証明書を交付しなければなりません。

6. パートタイム労働者を取り巻く関連諸制度

労働保険・社会保険・税金

1. パートタイム労働者でも要件を満たせば雇用保険の被保険者となります

(1) 適用要件

パートタイム労働者でも、以下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。

<雇用保険の適用要件>

- ① 1週間の所定労働時間が20時間以上であること。
- ② 1年以上引き続き雇用されることが見込まれること。

(2) 適用区分

雇用保険の被保険者は、年齢により次のような被保険者の種類に分類されます。

65歳未満	65歳以上(※)
「一般被保険者」	「高年齢継続被保険者」

(※) 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。

(3) 失業等給付の求職者給付の受給要件

雇用保険の失業等給付の求職者給付の支給を受けるためには、離職の日の以前の一定の期間に、次の「被保険者期間」が必要です。

① 「一般被保険者」に該当する方の場合

離職の日以前2年間に賃金支払基礎日数11日以上の方が12か月以上あること。

(ただし、倒産・解雇等による離職の場合は、離職の日以前1年間に賃金支払基礎日数11日以上の方が6か月以上でも可。)

② 「高年齢継続被保険者」に該当する方の場合

離職の日以前1年間に賃金支払基礎日数11日以上の方が6か月以上あること。

(4) 雇用継続給付の受給要件

被保険者が一定の要件を満たせば、以下の雇用継続給付の支給を受けることができます。

① 高年齢雇用継続基本給付金・高年齢再就職給付金

被保険者が60歳から65歳になるまでの間について、一定の要件を満たせば支給対象となります。

② 育児休業基本給付金・育児休業者職場復帰給付金

被保険者が育児休業を取得する場合において、一定の要件を満たせば支給対象となります。

③ 介護休業給付金

被保険者が介護休業を取得する場合において、一定の要件を満たせば支給対象となります。

雇用保険の適用・給付の詳細については、お近くのハローワークにお問い合わせください。

2. 労災保険による補償も受けられます

パートタイム労働者でも労災保険による補償を受けることができます。

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。また、通勤災害についても同様の給付があります。

そのほか、事業主の行う定期健康診断において脳・心臓疾患に関連する項目で異常の所見が見られた場合に支給する二次健康診断等給付があります。

労災保険の適用・給付の詳細については、お近くの労働基準監督署にお問い合わせください。

3. 社会保険（健康保険・厚生年金保険）の適用

すべての法人事業所と、農林水産業など一定の業種を除く常時5人以上の従業員を使用する個人事業所は、社会保険（健康保険・厚生年金保険）の強制適用事業所となります。適用事業所の従業員であれば、パートタイム労働者であっても一定の要件を満たせば被保険者になります。パートタイム労働者に対する社会保険の適用は、原則次のとおりです。

また、いわゆる「短時間正社員」に対する適用については、まずは下表によることなく常用的使用関係にあるかどうかを判断します。常用的使用関係にあれば、所定労働時間を問わず、健康保険・厚生年金保険の適用となります。なお、労働者が常用的使用関係にあるかどうかについては、その雇用形態や待遇により、社会保険事務所において判断されます。

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）所定労働時間については、保険者が労働状況などを総合的に勘案して、常用的使用関係にあるかどうかを判断します。

（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。

4. 税制の適用

パートタイム労働者であっても、給与所得者として、その年収によっては次表のとおり課税対象となります。また、パートタイム労働者の配偶者は、課税に当たって、配偶者控除と配偶者特別控除が認められる場合があります（控除額などについては次表を参照してください）。

配偶者特別控除の適用を受けることにより、税制上の「手取りの逆転現象」（パートタイム労働者本人の収入が一定額を超えると、かえって世帯全体の手取りが減少する現象）は解消されています。

「パートタイム労働者の年収額」と「本人に対する課税」「配偶者に認められる控除」

パートタイム労働者の 年収額	(1) パートタイム労働者本人		(2) 本人の配偶者	
	課税対象となるかどうか		所得税・住民税の課税に当たって控除が認められるかどうか	
	所得税	住民税（所得割）	配偶者控除	配偶者特別控除
100万円以下	×	×	○	×
100万円を超え103万円以下	×	○	○	×
103万円を超え141万円未満	○	○	×	○
141万円以上	○	○	×	×

※ ただし、配偶者特別控除は配偶者の年間の合計所得金額が1,000万円（給与等収入で約1,231万円）以下の場合のみ認められます。

(1) パートタイム労働者本人に対する課税について

- ①所得税（国税）の場合：年収103万円（給与所得控除65万円＋基礎控除38万円）まで課税されません。
- ②住民税（地方税）の場合：所得割と均等割が課されますが、所得割は年収100万円（給与所得控除65万円＋所得割非課税範囲35万円）までは課税されません。均等割については、課税対象者には、一律の額（標準税額は年額4,000円）が課税されますが、詳しくは市町村等にお問い合わせください。

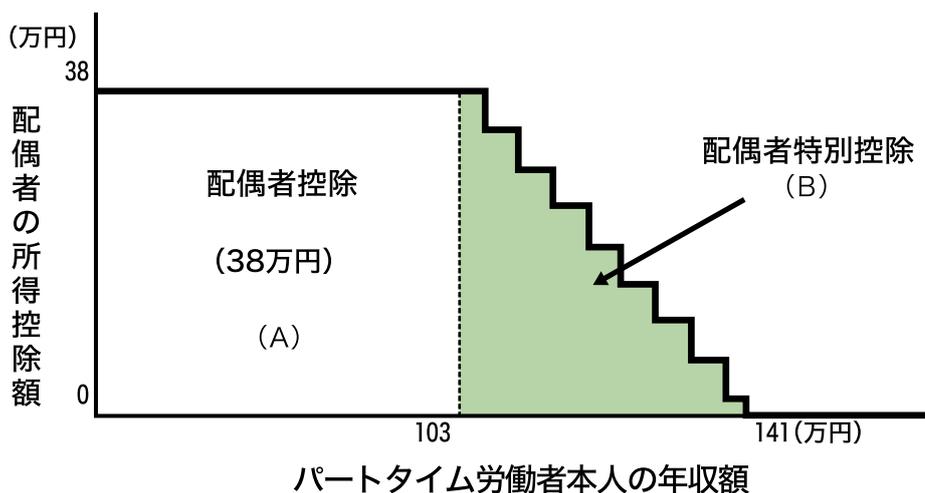
(2) パートタイム労働者の配偶者に対する課税について

所得税（国税）および住民税（地方税）の計算上、配偶者の年収から、パートタイム労働者の年収に応じて、それぞれ次ページの表の額が控除されます（配偶者控除または配偶者特別控除）。

パートタイム労働者の年収と配偶者の所得控除額の関係
 (所得税(国税)額計算上の控除額/住民税(地方税)額計算上の控除額)

パートタイム労働者の収入	配偶者控除 (A)		配偶者特別控除 (B)		合計控除額 (A+B)	
	所得税 (国税)	住民税 (地方税)	所得税 (国税)	住民税 (地方税)	所得税 (国税)	住民税 (地方税)
103万円以下	38万円	33万円	0	0	38万円	33万円
103万円超 105万円未満	0	0	38万円	33万円	38万円	33万円
105万円以上 110万円未満	0	0	36万円	33万円	36万円	33万円
110万円以上 115万円未満	0	0	31万円	31万円	31万円	31万円
115万円以上 120万円未満	0	0	26万円	26万円	26万円	26万円
120万円以上 125万円未満	0	0	21万円	21万円	21万円	21万円
125万円以上 130万円未満	0	0	16万円	16万円	16万円	16万円
130万円以上 135万円未満	0	0	11万円	11万円	11万円	11万円
135万円以上 140万円未満	0	0	6万円	6万円	6万円	6万円
140万円以上 141万円未満	0	0	3万円	3万円	3万円	3万円
141万円以上	0	0	0	0	0	0

(参考) 配偶者控除・配偶者特別控除の考え方 (所得税の場合)



7.パートタイム労働者を雇用する事業主への支援

1. 短時間労働者均衡待遇推進等助成金

パートタイム労働者の均衡待遇の推進に取り組む事業主及び中小企業事業主団体に対し、助成金を支給します。

事業主向け助成金：「パートタイマー均衡待遇推進助成金」

支給対象メニュー	支給額	
	第1回目	第2回目
1. 正社員と共通の待遇制度の導入 パートタイマーの仕事や能力に応じた待遇について、正社員と共通の評価・資格制度を設けた上で、実際に格付けされたパートタイマーが1名以上出た場合	25万円	25万円
2. パートタイマーの能力・職務に応じた待遇制度の導入 パートタイマーの仕事や能力に応じた評価・資格制度を設けた上で、実際に格付けされたパートタイマーが1名以上出た場合	15万円	15万円
3. 正社員への転換制度の導入 パートタイマーから正社員への転換のための試験制度を設けた上で、実際に転換者が1名以上出た場合 ※中小企業事業主は3のメニューについては期間の定めのない契約を締結しているパートタイマーを雇用している場合に限られます。これ以外の方は中小企業雇用安定化奨励金をご参照ください。	15万円	15万円
4. 短時間正社員制度の導入 短時間正社員制度を設けた上で、実際に短時間正社員が1名以上出た場合 「短時間正社員」とは、 ①正社員と比較して1週間の所定労働時間が1割以上短いこと。 ②労働契約期間の定めがないこと。 ③時間当たりの基本給等が、同様の業務に従事する正社員と同等以上であること。	15万円	15万円
5. 教育訓練制度の導入 正社員との均衡を考慮した教育訓練制度を設けた上で、パートタイマー延べ30名以上に実施した場合	15万円	15万円
6. 健康診断制度の導入 パートタイマーの健康診断（雇入時健康診断、定期健康診断、人間ドック、生活習慣病予防検診）の制度を設けた上で、その受診者が1名以上出た場合	15万円	15万円

1「正社員と共通の待遇制度の導入」、2「パートタイマーの能力・職務に応じた待遇制度の導入」いずれか一方を選択してください。

支給の申請ができる事業主

- 1) 労働保険適用事業主であること。（規模は問いません。）
- 2) 制度を新たに設けてから（就業規則または労働協約に規定することが必要）、2年以内に対象者が出ること。
- 3) 正社員がいること。
- 4) 1、2、5は、対象パートタイマーの2分の1以上が、雇用保険被保険者であること。
3は、転換後の正社員が雇用保険及び社会保険の被保険者であること。4は、雇用

保険や社会保険に該当する場合、被保険者となること。

※第2回目は、第1回目の対象者が6ヶ月継続して雇用されている場合に支給します。

中小企業事業主団体向け助成金：「均衡待遇団体助成金」

中小企業事業主の団体で、傘下事業主のパートタイマーと正社員の均衡待遇推進を目的として、パートタイマーの雇用管理の改善等の事業を実施する場合に、事業主団体を支援する助成金です。

本助成金の支給事務は（財）21世紀職業財団において行っています。手続など詳細については、同財団の地方事務所にお問い合わせください。

（（財）21世紀職業財団のホームページ（<http://www.jiwe.or.jp>）に地方事務所の一覧が掲載されています。）

2. 中小企業雇用安定化奨励金

中小企業事業主が、有期契約労働者を正社員に転換する制度を就業規則等に新たに設けた上で、有期契約労働者の希望により、実際に正社員へ1人以上転換した場合、1事業主当たり35万円を支給します。

さらに、制度導入から3年以内に3人以上（母子家庭の母等を含む場合は2人以上）有期契約労働者を正社員へ転換した場合、1人につき10万円（母子家庭の母等は15万円）を10人まで支給します。

本奨励金につきましては、お近くのハローワークまでお問い合わせください。

3. 中小企業退職金共済制度

独立行政法人勤労者退職金共済機構が運営している中小企業を対象とした社外積立型の退職金制度です。新しく制度に加入する事業主に対しては、掛金の2分の1（上限5,000円）を加入後4か月目から1年間、また掛金月額を増額する事業主に対しては、増額分の3分の1を増額月から1年間、国が助成します。

掛金月額は、通常5,000円～30,000円のところ、パートタイム労働者（1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者よりも短く、かつ30時間未満である場合）については、2,000円、3,000円、4,000円の特例掛金の選択も可能となっており、パートタイム労働者が加入しやすくなっています。

○中小企業退職金共済制度の詳細については、下記までお問い合わせください。

（独）勤労者退職金共済機構

〒105-8077 東京都港区芝公園1-7-6 Tel：03-3436-0151（大代表）

8. パートタイム労働法改正前後対照表

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(抄) (平成5年法律第76号) (下線の部分は改正部分)

改正前	改正後 (平成20年4月1日)
<p>目次</p> <p>第1章 総則 (第1条—第4条)</p> <p>第2章 短時間労働者対策基本方針 (第5条)</p> <p>第3章 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等</p> <p>第1節 雇用管理の改善等に関する措置 (第6条—<u>第10条</u>)</p> <p>第2節 職業能力の開発及び向上等に関する措置 (第11条・<u>第12条</u>)</p> <p>第4章 <u>短時間労働援助センター</u> (第13条—第30条)</p> <p>第5章 <u>雑則</u> (第31条—第35条)</p> <p>附則</p> <p>第1章 総則 (目的)</p> <p>第1条 この法律は、<u>短時間労働者が我が国の経済社会において果たす役割の重要性にかんがみ、短時間労働者について、その適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生</u>の充実その他の雇用管理の改善に関する措置、職業能力の開発及び向上等に関する措置等を講ずることにより、<u>短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、もってその福祉の増進を図ることを目的とする。</u></p> <p>(定義)</p> <p>第2条 この法律において「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(当該事業所に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業所に雇用される労働者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者)の1週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。</p> <p>(事業主等の責務)</p> <p>第3条 事業主は、その雇用する短時間労働者について、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して、<u>適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生</u>の充実その他の雇用管理の改善(以下「雇用管理の改善等」という。)を図るために必要な措置を講ずることにより、<u>当該短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように努めるものとする。</u></p> <p>2 事業主の団体は、その構成員である事業主の雇用する短時間労働者の雇用管理の改善等に関し、必要な助言、協力その他の援助を行うように努めるものとする。</p>	<p>目次</p> <p>第1章 総則 (第1条—第4条)</p> <p>第2章 短時間労働者対策基本方針 (第5条)</p> <p>第3章 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等</p> <p>第1節 雇用管理の改善等に関する措置 (第6条—<u>第16条</u>)</p> <p>第2節 職業能力の開発及び向上等に関する措置 (第17条・<u>第18条</u>)</p> <p>第4章 紛争の解決</p> <p>第1節 紛争の解決の援助 (第19条—第21条)</p> <p>第2節 調停 (第22条—第24条)</p> <p>第5章 <u>短時間労働援助センター</u> (第25条—第41条)</p> <p>第6章 <u>雑則</u> (第42条—第47条)</p> <p>附則</p> <p>第1章 総則 (目的)</p> <p>第1条 この法律は、我が国における少子高齢化の進展、就業構造の変化等の社会経済情勢の変化に伴い、<u>短時間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、短時間労働者について、そ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等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等</u>を図ることを通じて、<u>短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、もってその福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。</u></p> <p>(定義)</p> <p>第2条 この法律において「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(当該事業所に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業所に雇用される労働者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者)の1週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。</p> <p>(事業主等の責務)</p> <p>第3条 事業主は、その雇用する短時間労働者について、その就業の実態等を考慮して、<u>適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生</u>の充実その他の雇用管理の改善及び<u>通常の労働者への転換(短時間労働者が雇用される事業所において通常の労働者として雇入れられることをいう。以下同じ。)</u>の推進(以下「雇用管理の改善等」という。)に関する措置等を講ずることにより、<u>通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等</u>を図り、<u>当該短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように努めるものとする。</u></p> <p>2 事業主の団体は、その構成員である事業主の雇用する短時間労働者の雇用管理の改善等に関し、必要な助言、協力その他の援助を行うように努めるものとする。</p>

第3章 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等

第1節 雇用管理の改善等に関する措置

(労働条件に関する文書の交付)

第6条 事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間労働者に対して、労働時間その他の労働条件に関する事項（労働基準法（昭和22年法律第49号）第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項を除く。）を明らかにした文書を交付するように努めるものとする。

(就業規則の作成の手続)

第7条 事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する短時間労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとする。

第3章 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等

第1節 雇用管理の改善等に関する措置

(労働条件に関する文書の交付等)

第6条 事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間労働者に対して、労働条件に関する事項のうち労働基準法（昭和22年法律第49号）第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであって厚生労働省令で定めるもの（次項において「特定事項」という。）を文書の交付その他厚生労働省令で定める方法（次項において「文書の交付等」という。）により明示しなければならない。

2 事業主は、前項の規定に基づき特定事項を明示するときは、労働条件に関する事項のうち特定事項及び労働基準法第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものについても、文書の交付等により明示するように努めるものとする。

(就業規則の作成の手続)

第7条 事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する短時間労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとする。

(通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止)

第8条 事業主は、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。）が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者（以下「職務内容同一短時間労働者」という。）であって、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているもののうち、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と見込まれるもの（以下「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。）については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

2 前項の期間の定めのない労働契約には、反復して更新されることによって期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる期間の定めのある労働契約を含むものとする。

(賃金)

第9条 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第2項及び第11条において同じ。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。次項において同じ。）を決定するように努めるものとする。

2 事業主は、前項の規定にかかわらず、職務内容同一短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第1項において同じ。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主に雇用される期間のうちの少なくとも一定の期間において、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と見込まれるものについては、当該変更が行われる期間においては、通常の労働者と同一の方法により賃金を決定するように努めるものとする。

(教育訓練)

第10条 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容同一短

時間労働者が既に当該職務に必要な能力を有している場合、その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間労働者に対しても、これを実施しなければならない。

2 事業主は、前項に定めるもののほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じ、当該短時間労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

(福利厚生施設)

第11条 事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であつて、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間労働者に対しても、利用の機会を与えるように配慮しなければならない。

(通常の労働者への転換)

第12条 事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間労働者について、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

- 1 通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する短時間労働者に周知すること。
 - 2 通常の労働者の配置を新たに行う場合において、当該配置の希望を申し出る機会を当該配置に係る事業所において雇用する短時間労働者に対して与えること。
 - 3 一定の資格を有する短時間労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けること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ずること。
- 2 国は、通常の労働者への転換を推進するため、前項各号に掲げる措置を講ずる事業主に対する援助等必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(待遇の決定に当たって考慮した事項の説明)

第13条 事業主は、その雇用する短時間労働者から求めがあつたときは、第6条から第11条まで及び前条第1項の規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間労働者に説明しなければならない。

(指針)

第14条 厚生労働大臣は、第6条から第11条まで、第12条第1項及び前条に定めるもののほか、第3条第1項の事業主が講ずべき雇用管理の改善等に関する措置等に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（以下この節において「指針」という。）を定めるものとする。

2 (略)

(短時間雇用管理者)

第15条 事業主は、常時厚生労働省令で定める数以上の短時間労働者を雇用する事業所ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、指針に定める事項その他の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理させるため、短時間雇用管理者を選任するように努めるものとする。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第16条 厚生労働大臣は、短時間労働者の雇用管理の改善等を図るため必要があると認めるときは、短時間労働者を雇用する事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

2 前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(指針)

第8条 厚生労働大臣は、前2条に定めるもののほか、第3条第1項の事業主が講ずべき雇用管理の改善等のための措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（以下この節において「指針」という。）を定めるものとする。

2 (略)

(短時間雇用管理者)

第9条 事業主は、常時厚生労働省令で定める数以上の短時間労働者を雇用する事業所ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、指針に定める事項その他の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理させるため、短時間雇用管理者を選任するように努めるものとする。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第10条 厚生労働大臣は、短時間労働者の雇用管理の改善等を図るため必要があると認めるときは、短時間労働者を雇用する事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

2 前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

第4章 紛争の解決

第1節 紛争の解決の援助

(苦情の自主的解決)

第19条 事業主は、第6条第1項、第8条第1項、第10条第1項、第11条、第12条第1項及び第13条に定める事項に関し、短時間労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めるものとする。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第20条 前条の事項についての短時間労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）第4条、第5条及び第12条から第19条までの規定は適用せず、次条から第24条までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第21条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、短時間労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該短時間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。

第2節 調停

(調停の委任)

第22条 都道府県労働局長は、第20条に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 前条第2項の規定は、短時間労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第23条 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（昭和47年法律第113号）第19条、第20条第1項及び第21条から第26条までの規定は、前条第1項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第19条第1項中「前条第1項」とあるのは「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第22条第1項」と、同法第20条第1項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同法第25条第1項中「第18条第1項」とあるのは「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第22条第1項」と読み替えるものとする。

(厚生労働省令への委任)

第24条 この節に定めるもののほか、調停の手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第6章 雑則

(適用除外)

第43条 この法律は、国家公務員及び地方公務員並びに船員職業安定法（昭和23年法律第130号）第6条第1項に規定する船員については、適用しない。

第47条 第6条第1項の規定に違反した者は、10万円以下の過料に処する。

第5章 雑則

(適用除外)

第32条 この法律は、国家公務員及び地方公務員並びに船員職業安定法（昭和23年法律第130号）第6条第1項に規定する船員については、適用しない。

9. 改正パートタイム労働指針

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 (平成19年厚生労働省告示第326号)

第1 趣旨

この指針は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「短時間労働者法」という。）第3条第1項の事業主が講ずべき適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善及び通常の労働者への転換の推進（以下「雇用管理の改善等」という。）に関する措置等に関し、その適切かつ有効な実施を図るため、短時間労働者法第6条から第11条まで、第12条第1項及び第13条に定めるもののほかに必要な事項を定めたものである。

第2 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を講ずるに当たっての基本的考え方

事業主は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに当たって、次の事項を踏まえるべきである。

- 1 労働基準法（昭和22年法律第49号）、最低賃金法（昭和34年法律第137号）、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）、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（昭和47年法律第113号）、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（平成3年法律第76号）、雇用保険法（昭和49年法律第116号）等の労働者保護法令は短時間労働者についても適用があることを認識しこれを遵守しなければならないこと。
- 2 短時間労働者法第6条から第11条まで、第12条第1項及び第13条の規定に従い、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるとともに、多様な就業実態を踏まえ、その職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じた待遇に係る措置を講ずるように努めるものとする。
- 3 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに際して、その雇用する通常の労働者その他の労働者の労働条件を合理的な理由なく一方的に不利益に変更することは法的に許されないこと、また、所定労働時間が通常の労働者と同一の有期契約労働者については、短時間労働者法第2条に規定する短時間労働者に該当しないが、短時間労働者法の趣旨が考慮されるべきであることに留意すること。

第3 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

事業主は、第2の基本的考え方に基づき、特に、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

1 短時間労働者の雇用管理の改善等

(1) 労働時間

- イ 事業主は、短時間労働者の労働時間及び労働日を定め、又は変更するに当たっては、当該短時間労働者の事情を十分考慮するように努めるものとする。
- ロ 事業主は、短時間労働者について、できるだけ所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させないように努めるものとする。

(2) 退職手当その他の手当

事業主は、短時間労働者法第8条及び第9条に定めるもののほか、短時間労働者の退職手当、通勤手当その他の職務の内容に密接に関連して支払われるもの以外の手当についても、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して定めるように努めるものとする。

(3) 福利厚生

事業主は、短時間労働者法第8条及び第11条に定めるもののほか、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等を目的とした福利厚生施設の利用及び事業主が行うその他の福利厚生の措置についても、短時間労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮した取扱いをするように努めるものとする。

2 労使の話合いの促進

(1) 事業主は、短時間労働者を雇い入れた後、当該短時間労働者から求めがあったときは、短時間労働者法第13条に定める事項以外の、当該短時間労働者の待遇に係る事項についても、説明するように努めるものとする。

(2) 事業主は、短時間労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに当たっては、当該事業所における関係労使の十分な話合いの機会を提供する等短時間労働者の意見を聴く機会を設けるための適当な方法を工夫するように努めるものとする。

(3) 事業主は、短時間労働者法第19条に定める事項以外の、短時間労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮した待遇に係る事項についても、短時間労働者から苦情の申出を受けたときは、当該事業所における苦情処理の仕組みを活用する等その自主的な解決を図るように努めるものとする。

3 不利益取扱いの禁止

(1) 事業主は、短時間労働者が、短時間労働者法第7条に定める過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにするものとする。

(2) 事業主は、短時間労働者が、短時間労働者法第13条に定める待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を求めたことを理由として不利益な取扱いをしないようにするものとする。

4 短時間雇用管理者の氏名の周知

事業主は、短時間雇用管理者を選任したときは、当該短時間雇用管理者の氏名を事業所の見やすい場所に掲示する等により、その雇用する短時間労働者に周知させるよう努めるものとする。

10. 労働条件通知書の作成例

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 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 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（ ）%、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 期間の定めありとした場合に記入	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ます・契約の更新はしない】 2 契約の更新は、次により判断する 〔 ・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（ ） 〕
--------------------------------	---

<p>※2 ①～④のような制度が適用される場合に記入(①～④のうち該当するもの1つに○を付け、具体的な条件を記載すること。)</p>	<p>①変形労働時間制等：()単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 始業(時分)終業(時分)(適用日) 始業(時分)終業(時分)(適用日) 始業(時分)終業(時分)(適用日)</p> <p>②フレックスタイム制：始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。(ただし、フレキシブルタイム(始業)時分から時分、(終業)時分から時分、コアタイム時分から時分)</p> <p>③事業場外みなし労働時間制：始業(時分)終業(時分)</p> <p>④裁量労働制：始業(時分)終業(時分)を基本とし、労働者の決定に委ねる。</p>
--	---

「※2」部分をあらかじめ組み込んだ「労働条件通知書作成例」もありますので、必要に応じ、こちらも活用してください。
<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/080327-1a.pdf>

【記載要領】

1. 労働条件通知書は、当該労働者の労働条件の決定について権限をもつ者が作成し、本人に交付すること。
2. 各欄において複数項目の一つを選択する場合には、該当項目に○をつけること。
3. 労働契約期間については、労働基準法に定める範囲内とすること。
4. 「就業の場所」及び「従事すべき業務の内容」の欄については、雇入れ直後のものを記載することで足りるが、将来の就業場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えないこと。
5. 「始業、終業の時刻、休憩時間等」の欄については、当該労働者に適用される具体的な条件を記載すること。
 - ・変形労働時間制：適用する変形労働時間制の種類（1年単位、1か月単位等）を記載すること。その際、交替制でない場合、「・交替制」を＝で抹消しておくこと。
 - ・フレックスタイム制：コアタイム又はフレキシブルタイムがある場合はその時間帯の開始及び終了の時刻を記載すること。コアタイム及びフレキシブルタイムがない場合、かっこ書きを＝で抹消しておくこと。
 - ・事業場外みなし労働時間制：所定の始業及び終業の時刻を記載すること。
 - ・裁量労働制：基本とする始業・終業時刻がない場合、「始業………」を基本とし、「」の部分＝で抹消しておくこと。
 - ・交替制：シフト毎の始業・終業の時刻を記載すること。また、変形労働時間制でない場合、「()単位の変形労働時間制・」を＝で抹消しておくこと。
6. 「休日」の欄については、所定休日又は勤務日について曜日又は日を特定して記載すること。
7. 「休暇」の欄については、年次有給休暇は6か月間継続勤務し、その間の出勤率が8割以上であるときに与えるものであり、その付与日数を記載すること。
 また、その他の休暇については、制度がある場合に有給、無給別に休暇の種類、日数(期間等)を記載すること。
8. 前記5、6及び7については、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、勤務の種類ごとの始業及び終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。
9. 「賃金」の欄については、基本給等について具体的な額を明記すること。ただし、就業規則に規定されている賃金等級等により賃金額を確定し得る場合、当該等級等を明確に示すことで足りるものであること。
 - ・法定超えとなる所定時間外労働については2割5分、法定休日労働については3割5分、深夜労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が深夜労働となる場合については5割、法定休日労働が深夜労働となる場合については6割を超える割増率とすること。
 - ・昇給、賞与が業績等に基づき支給されない可能性がある場合や、退職金が勤続年数に基づき支給されない可能性がある場合は、制度としては「有」を明示しつつ、その旨を明示すること。
 - ・労使協定に基づく賃金支払時の控除は制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。
10. 「退職に関する事項」の欄については、退職の事由及び手続、解雇の事由等を具体的に記載すること。この場合、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。なお、定年制を設ける場合は、60歳を下回ってはならないこと。
 また、65歳未満の定年の定めをしている場合は、高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の①から③のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講じる必要があること。
 ①定年の引上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年の定め廃止
11. 「その他」の欄については、当該労働者についての社会保険の加入状況及び雇用保険の適用の有無のほか、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項等を制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。
12. 各事項について、就業規則を示し当該労働者に適用する部分を明確にした上で就業規則を交付する方法によることとした場合、具体的に記入することを要しないこと。
13. この通知書はモデル様式であり、労働条件の定め方によっては、この様式どおりとする必要はないこと。

11. パートタイム労働者就業規則の規定例

この規定例は、正社員に適用される就業規則とは別に、パートタイム労働者のみに適用される就業規則を作成（変更）する場合の参考例として紹介するものです。したがって、実際に就業規則を作成（変更）するに当たっては、これをそのまま丸写しにすることなく、事業所の実態を踏まえつつ十分な検討を加え、事業所の実態にあったものとするようにしてください。

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、〇〇株式会社就業規則第〇〇条第〇項に基づき、パートタイム労働者の労働条件、勤務規律その他の就業に関することを定めるものである。

2 この規則に定めないことについては、労働基準法その他の関係法令の定めるところによる。

(定義)

第2条 この規則において「パートタイム労働者」とは、第2章の定めにより採用された者で所定労働時間が1日〇時間以内、1週〇〇時間以内又は1カ月〇〇〇時間以内の契約内容で採用された者をいう。

(規則の遵守)

第3条 会社及びパートタイム労働者は、この規則を守り、お互いに協力して業務の運営に当たらなければならない。

第2章 採用および労働契約

(採用)

第4条 会社は、パートタイム労働者の採用に当たっては、就職希望者のうちから選考して採用する。

(労働契約の期間等)

第5条 会社は、労働契約の締結に当たって期間の定めをする場合には、3年（満60歳以上のパートタイム労働者との契約については5年）の範囲内で、契約時に本人の希望を考慮の上各人別に決定し、別紙の労働条件通知書で示す。

2 前項の場合において、当該労働契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を別紙の労働条件通知書で示す。

3 当該契約について更新する場合又はしない場合の判断の基準は、以下の事項とする。

- ① 契約期間満了時の業務量により判断する。
- ② 当該パートタイム労働者の勤務成績、態度により判断する。
- ③ 当該パートタイム労働者の能力により判断する。
- ④ 会社の経営状況により判断する。
- ⑤ 従事している業務の進捗状況により判断する。

(労働条件の明示)

第6条 会社は、パートタイム労働者の採用に際しては、別紙の労働条件通知書及びこの規則の写しを交付して労働条件を明示する。

第3章 勤務規律

(勤務)

第7条 パートタイム労働者は、業務の正常な運営を図るため、会社の指示命令を守り、誠実に勤務を遂行するとともに、次の各事項をよく守り、職場の秩序の保持に努めなければならない。

- ① 会社の名誉又は信用を傷つける行為をしないこと
- ② 会社、取引先等の機密を他に漏らさないこと
- ③ みだりに遅刻、早退、私用外出及び欠勤をしないこと。やむを得ず遅刻、早退、私用外出及び欠勤をするときは、事前に上司に届け出ること
- ④ 勤務時間中は、みだりに定められた場所を離れないこと
- ⑤ 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用しないこと
- ⑥ 職務を利用して自己の利益を図り、また不正な行為を行わないこと

第4章 労働時間、休憩及び休日

(労働時間及び休憩)

第8条 始業及び終業の時刻並びに休憩時間は、次のとおりとする。

始業時刻 〇時

終業時刻 〇時

休憩時間 〇時から〇時まで

2 前項の規定にかかわらず、業務の都合その他やむを得ない事情により始業及び終業の時刻並びに休憩時間を繰り上げ又は繰り下げることがある。

3 休憩時間は、自由に利用することができる。

(休日)

第9条 休日は、次のとおりとする。

- ① 日曜日及び土曜日
- ② 国民の祝日（振替休日を含む。）及び国民の休日（5月4日）
- ③ 年末年始（12月〇〇日より、1月〇日まで）
- ④ その他会社が指定する日

(休日の振替)

第10条 前条の休日については、業務の都合上やむを得ない場合は、あらかじめ他の日と振り替えることがある。ただし、休日は4週間を通じ8日を下回らないものとする。

(時間外及び休日労働)

第11条 会社は、第8条第1項で定める労働時間を超えて労働させ、また第9条で定める休日に労働させないものとする。

2 前項の規定にかかわらず、業務の都合上やむを得ない場合は、〇〇株式会社就業規則第〇〇条第〇項に定める社員（以下「社員」という。）の所定労働時間を超えない範囲内で労働させることができる。

(出退勤手続)

第12条 パートタイム労働者は、出退勤に当たって、各自のタイムカードに、出退勤の時刻を記録しなければならない。

2 タイムカードは自ら打刻し、他人にこれを依頼してはならない。

第5章 休暇等

(年次有給休暇)

第13条 6か月以上継続して勤務し、会社の定める所定労働日数の8割以上出勤したときは、次表のとおり年次有給休暇を与える。

		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													
週所定労働時間	週所定労働日数	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														
	4日								7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日								5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日								3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日							

2 年次有給休暇を取得しようとするときは、所定の用紙によりその期日を指定して事前に届け出るものとする。

3 パートタイム労働者が指定した期日に年次有給休暇を取得すると事業の正常な運営に著しく支障があると認められるときは、他の日に変更することがある。

4 前項の規定にかかわらず、従業員の過半数を代表する者との協定により、各パートタイム労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日を超える部分について、あらかじめ期日を指定して計画的に与えることがある。

5 当該年度の年次有給休暇で取得しなかった残日数については、翌年度に限り繰り越される。

(産前産後の休業)

第14条 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定のパートタイム労働者は、請求によって休業することができる。

2 産後8週間を経過しないパートタイム労働者は就業させない。ただし、産後6週間を経過したパートタイム労働者から請求があった場合には、医師が支障がないと認めた業務に就かせることができる。

(育児時間等)

第15条 生後1年未満の子を育てるパートタイム労働者から請求があったときは、休憩時間のほか1日について2回、1回について30分の育児時間を与える。

2 生理日の就業が著しく困難なパートタイム労働者から請求があったときは、必要な期間休暇を与える。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第16条 妊娠中又は出産後1年以内のパートタイム労働者が母子保健法の規定による健康診査等のために勤務時間内に通院する必要がある場合は、請求により次の範囲で通院のための休暇を認める。ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）の指示がある場合は、その指示による回数を認める。

- ① 妊娠23週まで 4週間に1回
- ② 妊娠24週から35週まで 2週間に1回
- ③ 妊娠36週以降 1週間に1回

2 妊娠中のパートタイム労働者に対し、通勤時の混雑が母体の負担になると認められる場合は、本人の請求により始業時間を30分繰下げ、終業時間を30分繰上げることを認める。ただし、本人の請求により合計1日1時間以内を限度として繰下げ又は繰上げ時間の調整を認める。

3 妊娠中のパートタイム労働者が業務を長時間継続することが身体に負担になる場合、本人の請求により所定の休憩以外に適宜休憩をとることを認める。

4 妊娠中及び出産後1年以内のパートタイム労働者が、健康診査等を受け医師等から指導を受けた場合は、その指導事項を守ることができる

ようにするために次のことを認める。

- ① 作業の軽減
- ② 勤務時間の短縮
- ③ 休業

5 前各項の措置のうち、通院のための休暇、勤務時間の短縮及び休業の措置中の賃金の取扱いは、 $\left. \begin{array}{l} \text{有給} \\ \text{〇〇\%有給} \\ \text{無給} \end{array} \right\}$ とする。

(育児休業及び介護休業等)

- 第17条 1歳（特別の事情がある一定の場合にあつては1歳6か月）に満たない子を養育するパートタイム労働者は、会社に申し出ることにより、育児休業をすることが、また、3歳に満たない子を養育する必要があるときは、育児短時間勤務制度の適用を受けることができる。
- 2 要介護状態にある家族を介護するパートタイム労働者は、会社に申し出ることにより、介護休業をし、又は介護短時間勤務制度の適用を受けることができる。
 - 3 育児休業及び介護休業又は育児短時間勤務制度及び介護短時間勤務制度の適用を受けることができるパートタイム労働者の範囲その他必要な事項については、「育児・介護休業、育児・介護のための時間外・深夜業の制限及び育児・介護短時間勤務に関する規定」で定める。
 - 4 小学校就学前の子を養育するパートタイム労働者は、1年に5日の範囲内で、会社に申し出て病気・けがをした子の看護のために休暇を取得することができる。

第6章 賃金

(賃金)

第18条 賃金は、次のとおりとする。

- ① 基本給 時間給とし、職務内容、成果、能力、経験等を考慮して各人別に決定する。
- ② 諸手当

通勤手当 通勤に要する実費を支給する。ただし、自転車や自動車などの交通用具を使用しているパートタイム労働者については、別に定めるところによる。

皆勤手当 当該賃金計算期間中の皆勤者に支給する。 月額 〇円

所定時間外労働手当 第8条第1項の所定労働時間を超えて労働させたときは、次の算式により計算して支給する。

基本給×1.25×時間外労働時間数

皆勤手当÷1年を平均した月所定労働時間数×1.25×時間外労働時間数

休日労働手当 第9条の所定休日に労働させたときは、次の算式により計算して支給する。

基本給×1.35×休日労働時間数

皆勤手当÷1年を平均した月所定労働時間数×1.35×休日労働時間数

深夜労働手当 午後10時から午前5時までの間に労働させたときは、次の算式により計算して支給する。

基本給×0.25×深夜労働時間数

皆勤手当÷1年を平均した月所定労働時間数×0.25×深夜労働時間数

(休暇等の賃金)

第19条 第13条第1項で定める年次有給休暇については、所定労働時間労働したときに支払われる通常の賃金を支給する。

- 2 第14条で定める産前産後の休業期間については、有給（無給）とする。
- 3 第15条第1項で定める育児時間については、有給（無給）とする。
- 4 第15条第2項で定める生理日の休暇については、有給（無給）とする。
- 5 第16条第1項で定める時間内通院の時間については、有給（無給）とする。
- 6 第16条第2項で定める遅出、早退により就業しない時間については、有給（無給）とする。
- 7 第16条第3項で定める勤務中の休憩時間については、有給（無給）とする。
- 8 第16条第4項で定める勤務時間の短縮により就業しない時間及び休業の期間については、有給（無給）とする。
- 9 第17条第1項で定める育児休業の期間については、有給（無給）とする。
- 10 第17条第2項で定める介護休業の期間については、有給（無給）とする。
- 11 第17条第4項で定める看護休暇の期間については、有給（無給）とする。

(欠勤等の扱い)

第20条 欠勤、遅刻、早退、及び私用外出の時間数に対する賃金は支払わないものとする。この場合の時間数の計算は、分単位とする。

(賃金の支払い)

第21条 賃金は、前月〇〇日から当月〇〇日までの分について、当月〇〇日（支払日が休日に当たる場合はその前日）に通貨で直接その金額を本人に支払う。

2 次に掲げるものは賃金から控除するものとする。

- ① 源泉所得税
- ② 住民税
- ③ 雇用保険及び社会保険の被保険者については、その保険料の被保険者の負担分
- ④ その他、従業員の過半数を代表する者との書面による協定により控除することとしたもの

(昇給)

第22条 1年以上勤続し、成績の優秀なパートタイム労働者については、その勤務成績、職務遂行能力等を考慮し昇給を行う。

2 昇給は、原則として年1回とし、〇月に実施する。

(賞与)

第23条 毎年〇月〇日及び〇月〇日に在籍し、〇カ月以上勤続したパートタイム労働者に対しては、その勤務成績、職務内容等を考慮し賞与を支給する。

- 賞与は、原則として年2回、〇月〇日及び〇月〇日（支払日が休日に当たる場合はその前日）に支給する。
- 支給額及び支給基準は、その期の会社の業績を考慮してその都度定める。

(退職金)

第24条 勤続〇年以上のパートタイム労働者が退職し、又は解雇されたときは、退職金を支給する。ただし第40条第2項により懲戒解雇された場合は、退職金の全部又は一部を支給しないことがある。

(退職金額等)

第25条 退職金は、退職又は解雇時の基本給に勤続年数に応じて定めた別表（略）の支給率を乗じて計算した金額とする。

- 退職金は、支給事由の生じた日から〇カ月以内に退職したパートタイム労働者（死亡した場合はその遺族）に支払う。

第7章 退職、雇止め及び解雇

(退職)

第26条 パートタイム労働者が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

- 労働契約に期間の定めがあり、かつ、労働条件通知書にその契約の更新がない旨あらかじめ示されている場合は、その期間が満了したとき
- 本人の都合により退職を申し出て会社が認めた時、又は退職の申し出をしてから14日を経過したとき
- 本人が死亡したとき
- パートタイム労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合はその理由を含む。）について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

(雇止め)

第27条 労働契約に期間の定めがあり、労働条件通知書にその契約を更新する旨をあらかじめ明示していたパートタイム労働者の労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約が満了する日の30日前までに予告する。

- 前項の場合において、当該パートタイム労働者が、雇止めの予告後に雇止めの理由について証明書を請求した場合には、遅滞なくこれを交付する。雇止めの後においても同様とする。

(解雇)

第28条 パートタイム労働者が、次のいずれかに該当するときは解雇する。この場合において、少なくとも30日前に予告をするか又は予告に代えて平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。

- 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等、就業に適さないと認められたとき
- 業務上の負傷又は疾病による療養の開始後3年を経過しても当該負傷又は疾病が治らない場合であって、パートタイム労働者が傷病補償年金を受けているとき又は受けることとなったとき（会社が打ち切り補償を支払ったときを含む。）
- 身体又は精神に障害がある場合で、適正な雇用管理を行い、雇用の継続に配慮してもなお業務に耐えられないと認められたとき
- 事業の運営上やむを得ない事情又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により、事業の継続が困難となったとき又は事業の縮小・転換又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、他の職務に転換させることが困難なとき
- その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき
- 前項の予告の日数は、平均賃金を支払った日数だけ短縮する。
- パートタイム労働者が、解雇の予告がされた日から退職の日までの間に当該解雇の理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

第8章 福利厚生等

(福利厚生)

第29条 会社は、福利厚生施設の利用等福利厚生については、社員と同様の取り扱いをする。

(雇用保険等)

第30条 会社は、雇用保険、健康保険及び厚生年金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、必要な手続きをとる。

(教育訓練の実施)

第31条 会社は、社員に実施する教育訓練で当該社員が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するものについては、職務内容が同一のパートタイム労働者に対して、社員と同様に実施する。

- 会社は、前項のほか、パートタイム労働者の職務内容、成果、能力、経験等に応じ教育訓練を実施する。

第9章 安全衛生及び災害補償

(安全衛生の確保)

第32条 会社は、パートタイム労働者の作業環境の改善を図り安全衛生教育、健康診断の実施その他必要な措置を講ずる。

- パートタイム労働者は、安全衛生に関する法令、規則並びに会社の指示を守り、会社と協力して労働災害の防止に努めなければならない。

(健康診断)

第33条 引き続き1年以上（労働安全衛生規則第13条第1項第2号に掲げる業務に従事する者については6カ月以上）使用され、又は使用することが予定されているパートタイム労働者に対しては、採用の際及び毎年定期的に健康診断を行う。

- 有害な業務に従事するパートタイム労働者に対しては、特殊健康診断を行う。

(安全衛生教育)

第34条 パートタイム労働者に対し、採用の際及び配置換え等により作業内容を変更した際には、必要な安全衛生教育を行う。

(災害補償)

第35条 パートタイム労働者が業務上の事由若しくは通勤により負傷し、疾病にかかり又は死亡した場合は、労働者災害補償保険法に定める保険給付を受けるものとする。

2 パートタイム労働者が業務上負傷し又は疾病にかかり療養のため休業する場合の最初の3日間については、会社は平均賃金の60%の休業補償を行う。

第10章 社員への転換

(社員への転換)

第36条 1年以上勤続し、社員への転換を希望するパートタイム労働者については、次の要件を満たす場合、社員として採用し、労働契約を締結するものとする。

- ① 1日8時間、1週40時間の勤務ができること
 - ② 所属長の推薦があること
 - ③ 面接試験に合格したこと
- 2 前項の場合において、会社は当該パートタイム労働者に対して必要な教育訓練を行う。
- 3 年次有給休暇の付与日数の算定及び退職金の算定において、パートタイム労働者としての勤続年数を通算する。

第11章 表彰及び懲戒

(表彰)

第37条 パートタイム労働者が次の各号のいずれかに該当するときは表彰をする。

- ① 永年勤続し、勤務成績が優れているとき（永年勤続は○年、○年、○年とする）
- ② 勤務成績が優れ、業務に関連して有益な改良、改善、提案等を行い、業績の向上に貢献したとき
- ③ 重大な事故、災害を未然に防止し、又は事故災害等の非常の際に適切な行動により災害の拡大を防ぐ等特別の功労があったとき
- ④ 人命救助その他社会的に功績があり、会社の名誉を高めたとき
- ⑤ その他前各号に準ずる行為で、他の従業員の模範となり、又は会社の名誉信用を高めたとき

(表彰の種類)

第38条 表彰は、表彰状を授与し、あわせて表彰の内容により賞品もしくは賞金の授与、特別昇給又は特別休暇を付与する。

2 表彰は、個人又はグループを対象に、原則として会社創立記念日に行う。

(懲戒の種類)

第39条 会社は、その情状に応じ次の区分により懲戒を行う。

- ① けん責 始末書を提出させ将来を戒める。
- ② 減給 始末書を提出させ減給する。ただし、減給は、1回の額が平均賃金の1日分の5割（2分の1）を超え、総額が1賃金支払期間における賃金の1割（10分の1）を超えることはない。
- ③ 出勤停止 始末書を提出させるほか、○日間を限度として出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。
- ④ 懲戒解雇 即時に解雇する。

(懲戒の事由)

第40条 パートタイム労働者が次のいずれかに該当するときは、けん責、減給又は出勤停止とする。

- ① 正当な理由なく無断欠勤○日以上に及ぶとき
 - ② 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退をするなど勤務に熱心でないとき
 - ③ 過失により会社に損害を与えたとき
 - ④ 素行不良で会社内の秩序又は風紀を乱したとき
 - ⑤ 会社内において、性的な言動によって他人に不快な思いをさせたり、職場の環境を悪くしたとき
 - ⑥ 会社内において、性的な関心を示したり、性的な行為をしかけたりして、他の従業員の業務に支障を与えたとき
 - ⑦ その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる不適切な行為があったとき
- 2 パートタイム労働者が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。
- ① 正当な理由なく無断欠勤○日以上に及び、出勤の督促に応じないとき
 - ② 正当な理由なく欠勤、遅刻、早退を繰り返す、○回にわたって注意を受けても改めないとき
 - ③ 会社内における窃取、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があったとき、又はこれらの行為が会社外で行われた場合であっても、それが著しく会社の名誉若しくは信用を傷つけたとき
 - ④ 故意又は重大な過失により会社に損害を与えたとき
 - ⑤ 素行不良で著しく会社内の秩序又は風紀を乱したとき
 - ⑥ 職責を利用して交際を強要したり、性的な関係を強要したとき
 - ⑦ 重大な経歴詐称があったとき
 - ⑧ その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる不適切な行為があったとき

附則

この規則は、平成○年○月○日から実施する。

12. パートタイム労働に関するご相談は

内容	相談先
①パートタイム労働法全般に関する相談 ☆男女雇用機会均等法（セクシュアルハラスメント、母性健康管理措置を含む）、育児・介護休業法に関する相談も受け付けています	都道府県労働局雇用均等室 (連絡先は次ページ参照)
②求人、求職を行う場合	ハローワーク（公共職業安定所）・パートバンク
③雇用保険について	ハローワーク（公共職業安定所）
④賃金・労働時間などの労働条件、労災保険について	労働基準監督署
⑤技能を身につけたいとき	ハローワーク（公共職業安定所） 職業能力開発校 職業能力開発促進センター
⑥個別労働関係紛争に関する都道府県労働局長による助言・指導、紛争調整委員会によるあっせんを受けたいとき	都道府県労働局総務部企画室・総合労働相談コーナー
⑦労使関係、労働福祉に関する相談	都道府県労政主管課、労働福祉課など (またはその出先機関)
⑧短時間労働者均衡待遇推進等助成金等について	財団法人 21世紀職業財団 〒112-0001 東京都文京区白山5丁目1番3-101号 Tel: 03-5844-1660 (代表)
⑨中小企業雇用安定化奨励金について	ハローワーク（公共職業安定所）
⑩中小企業退職金共済制度について	独立行政法人 勤労者退職金共済機構 〒105-8077 東京都港区芝公園1-7-6 Tel: 03-3436-0151 (大代表)
⑪健康保険、厚生年金保険について	社会保険事務所（または企業の健康保険組合、厚生年金基金）
⑫国民健康保険について	居住する市町村
⑬国民年金について	第1号被保険者の場合は市町村 第3号被保険者の場合は配偶者の勤務先の事業主
⑭所得税について	国税局税務相談室、税務署
⑮地方税について	居住する市町村、県税事務所など

パートタイム労働法に関するお問い合わせは、**各都道府県労働局雇用均等室** へ

労働局名	電話番号	FAX番号	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎
青森	017-734-4211	017-777-7696	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎
岩手	019-604-3010	019-604-1535	020-0023	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎1号館
宮城	022-299-8844	022-299-8845	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎
秋田	018-862-6684	018-862-4300	010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎
山形	023-624-8228	023-624-8246	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階
福島	024-536-4609	024-536-4658	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎
茨城	029-224-6288	029-224-6265	310-8511	水戸市宮町1丁目8-31
栃木	028-633-2795	028-637-5998	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎
群馬	027-210-5009	027-210-5104	371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル
埼玉	048-600-6210	048-600-6230	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階
千葉	043-221-2307	043-221-2308	260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎
東京	03-3512-1611	03-3512-1555	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎13階
新潟	025-234-5928	025-265-6420	951-8588	新潟市中央区川岸町1丁目56番地
富山	076-432-2740	076-432-3959	930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号
石川	076-265-4429	076-221-3087	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎
福井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎
山梨	055-225-2859	055-225-2787	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号
長野	026-227-0125	026-227-0126	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号
岐阜	058-263-1220	058-263-1707	500-8842	岐阜市金町4丁目30番地 明治安田生命岐阜金町ビル3階
静岡	054-252-5310	054-252-8216	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階
愛知	052-219-5509	052-220-0573	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルヂング
三重	059-226-2318	059-228-2785	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎
滋賀	077-523-1190	077-527-3277	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京都	075-241-0504	075-241-0493	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451
大阪	06-6941-8940	06-6946-6465	540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館
兵庫	078-367-0820	078-367-3854	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー
奈良	0742-32-0210	0742-32-0214	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎
和歌山	073-421-6157	073-421-6158	640-8583	和歌山市中之島1518番地 和歌山MIDビル
	未定	未定	640-8341	和歌山市黒田48 (平成20年11月移転予定)
鳥取	0857-29-1709	0857-29-4142	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号
島根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階
岡山	086-224-7639	086-224-7693	700-8611	岡山市下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎
広島	082-221-9247	082-221-2356	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館
山口	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎1号館
徳島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香川	087-811-8924	087-811-8935	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎3階
愛媛	089-935-5222	089-935-5223	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎
高知	088-885-6041	088-885-6042	780-8548	高知市南金田1番39号
福岡	092-411-4894	092-411-4895	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館
佐賀	0952-32-7218	0952-32-7224	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎
長崎	095-801-0050	095-801-0051	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル6階
熊本	096-352-3865	096-352-3876	860-0008	熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎
大分	097-532-4025	097-537-1240	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル6階
宮崎	0985-38-8827	0985-38-8831	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎
鹿児島	099-222-8446	099-222-8459	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル
沖縄	098-868-4380	098-869-7914	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎(1号館)3階