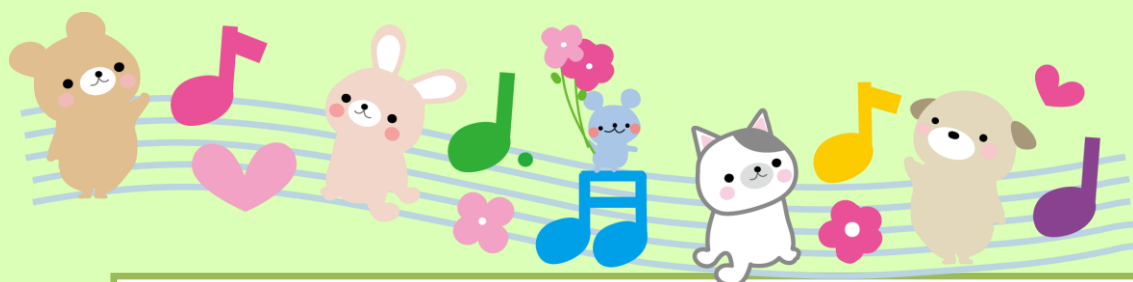


パートタイム労働で仕事をしている

パートタイム労働で仕事をしたい皆さんへ

# パートタイム労働法を ご存知ですか？

～働く上で知っておきたい基礎知識～



## ★パートタイム労働法の対象となる「パートタイム労働者」とは？

1週間の所定労働時間が、同じ事業所に雇用される正社員に比べて短い労働者です。「パート」、「アルバイト」、「嘱託」、「準社員」等、呼称に関係なく適用対象となります。

正社員と同じ時間働いている、いわゆる「フルタイムパート」は、この法律の対象とはなりません。このような方々にも、パートタイム労働指針により「法の趣旨が考慮されるべき」とされています。

- パートタイム労働法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法のお問い合わせ先  
**福井労働局雇用均等室 TEL 0776-22-3947**へ  
〒910-8559 福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎9階

- 福井労働局 HP アドレス. <http://fukui-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

ホーム 福井労働局

検索



## 1 採用時に労働条件通知書をもらっていますか？

雇入れ時に交付される「労働条件通知書」に労働基準法及びパートタイム労働法で定められた以下の事項が明示されているか確認しておきましょう（契約更新時も同様です）。

### ★労働基準法の明示事項

- ① 契約はいつまでか
- ② 期間の定めがある契約の更新についての決まり
- ③ どこでどんな仕事をするのか
- ④ 仕事の時間や休みはどうなっているのか
- ⑤ 賃金はどのように支払われるのか
- ⑥ 辞めるときの決まり

### ★パートタイム労働法の明示事項

- ① 昇給の有無
- ② 退職手当の有無
- ③ 賞与の有無
- ④ 相談窓口



## 2 待遇等について相談できる「相談窓口」はありますか？

パートタイム労働者からの雇用管理の改善についての相談に適切に対応するために、必要な体制を整備することが事業主に義務づけられています。

## 3 採用後の研修について説明はありましたか？

正社員と職務内容が同じパートタイム労働者に対しては、その職務遂行に必要な知識や技術を身につけるために正社員に対して実施している教育訓練を実施することが事業主に義務づけられています。

## 4 社員食堂や休憩室、更衣室を利用できますか？

事業主は、正社員が利用できる休憩室・更衣室・給食室については、パートタイム労働者に対しても利用機会を与えるよう配慮することになっています。



## 5 正社員転換制度はありますか？

事業主は、パートタイム労働者から正社員への転換を推進するため、以下のいずれかの措置を講じることが義務づけられています。

また、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する必要があります。

- ① 正社員を募集する場合、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 正社員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。
- ④ その他正社員への転換を推進するための措置を講ずる。

## 6 採用時に会社から待遇等について説明を受けましたか？

事業主は、パートタイム労働者を採用した時（契約更新も含む）には、以下の1～5について説明することになっています。また、採用時だけでなく、採用後も分からないことがあれば、以下の1～7について相談をすることができます。

なお、パートタイム労働者が説明を求めたことを理由として不利益取扱いをしてはならないとされています。（パートタイム労働指針）

### ★説明義務が課せられている事項

- 1 賃金制度の内容
- 2 教育訓練の内容
- 3 利用できる福利厚生施設
- 4 正社員への転換を推進するための措置
- 5 正社員と同視すべきパートタイム労働者に対する差別的取扱い禁止※
- 6 労働条件の文書交付等
- 7 就業規則の作成手続



※ 正社員と職務内容や人材活用の仕組・運用が同じパートタイム労働者は、賃金、教育訓練をはじめ、全ての待遇について、差別的取扱いが禁止されています。

## 7 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原則を定めています

### パートタイム労働者の待遇の原則

「パートタイム労働者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、人材活用の仕組等を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。」

また、パートタイム労働者の賃金のうち、基本給、賞与、役職手当等、職務内容に密接に関連する賃金（職務関連賃金）については、正社員との均衡を考慮し、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力又は経験などを勘案して、賃金を決定することが努力義務となっています。

# パートタイム労働者に適用される労働法令・諸制度

## 1 パートタイム労働者にも最低賃金が適用になります

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都道府県ごとの「地域別最低賃金」と、特定産業が対象の「特定最低賃金」が適用になります。

事業主は、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。

**福井県最低賃金 時間額 732円 平成27年10月1日から**

●最低賃金に関する特設サイト  
<http://pc.saiteichingin.info/>

**深夜時間帯勤務の場合 最低賃金額 732円※+深夜割増の  
915円以上**

※特定最低賃金が適用される場合、「最低賃金額」には、適用される特定最低賃金額で計算します。



## 2 パートタイム労働者にも残業代が支払われます



事業主は、労働基準法に基づき、所定労働時間より多く働いた分の時間給を支払う義務があります。働いた時間が法定労働時間(1日の労働時間8時間、1週間の労働時間40時間)を超えていた場合は、超えた分は割増賃金が支払われます。

そのほか、休日労働や、深夜労働などについても以下の割増賃金となります。

①法定労働時間を超えて働く場合(時間外労働)	<b>25%以上の割増賃金</b>
②法定休日に働く場合(休日労働)	<b>35%以上の割増賃金</b>
③午後10時～午前5時の間に働く場合(深夜労働)	<b>25%以上の割増賃金</b>
④時間外労働+深夜労働	<b>50%以上の割増賃金</b>
⑤1か月60時間を超える時間外労働 (但し中小企業の場合、当面の間適用猶予)	<b>50%以上の割増賃金</b>

### 【ご参考】

- 休日について(法定休日)  
毎週少なくとも**1回**、あるいは4週間を通じて**4日以上**
- 休憩について  
1日の労働時間が**6時間を超える→45分以上**  
**8時間を超える→60分以上**

## 3 パートタイム労働者も年次有給休暇が取得できます。

半年以上継続して働き、全労働日の8割以上を出勤していれば、労働基準法に基づき、所定労働日数(時間)に応じて下表のとおり年次有給休暇が与えられます。さらに勤続年数が増えていくと、8割以上の出勤の条件を満たしている限り1年ごとに取れる休暇日数が増えていきます(20日が上限)。

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時間未満	30時間以上		10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
	5日以上	217日以上	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	4日	169日~216日	5日	6日	8日	9日	10日	11日	
	3日	121日~168日	3日	4日	5日	6日	7日		
	2日	73日~120日	1日	2日	3日				
	1日	48日~72日					3日		



## 4 妊娠・出産、育児をしながら働くための制度はたくさんあります！ マタニティハラスメントは違法です！

妊娠・出産、育児をサポートし、男女とも仕事を辞めずに続けられるような制度が設けられています。  
(男女雇用機会均等法、労働基準法、育児・介護休業法)

### ●母性保護などの制度

- 妊娠中、通常の業務が困難な場合は、軽易な業務への転換を請求することができます。
  - 時間外労働、休日労働、深夜業が請求により免除されます。
  - 妊産婦健診の時間の確保、医師の指導等に沿った就業制限等の措置を請求することができます。
- ※「**母性健康管理指導事項連絡カード**」を活用しましょう。



★妊娠中の体調不良により長期休業した場合、社会保険加入者の場合は、「傷病手当金」の対象となります（賃金の6割相当額）。

### ●産前・産後休業、育児休業等関係

- 産前休業：出産予定日の6週間前（双子以上の場合は14週間前）
- 産後休業：出産日の翌日から8週間
- 育児休業：子どもが1歳まで（パパ・ママ育休プラスの場合1歳2か月まで）  
(保育園に入所できないなどの事情→1歳6か月まで育児休業延長可能)



### 休業者に対して手当金、給付金、保険料免除等の経済支援制度があります

- ★出産育児一時金（全国健康保険協会〔協会けんぽ〕）（健康保険組合）（市町）  
1児につき42万円支給（※産科医療補償制度加算対象出産でない場合は40万4,000円）
- ★出産手当金（全国健康保険協会〔協会けんぽ〕）（健康保険組合）  
産前・産後休業期間に1日につき賃金（標準報酬日額）の3分の2が支給
- ★社会保険料免除措置（年金事務所）  
産前・産後休業中、育児休業中の社会保険料は、申出により本人・事業主負担分ともに免除
- ★育児休業給付金（ハローワーク）  
雇用保険加入者の場合休業開始180日目まで休業前賃金の67%（181日目以降は50%）支給

### ●休業以外の制度

- 育児時間：1歳まで（女性のみ）
- 短時間勤務制度：3歳まで 1日6時間勤務にする制度
- 残業（所定外労働）免除：3歳まで
- 子どもの看護休暇：小学校就学前まで 1年度ごとに子ども1人につき年5日、2人以上の場合10日
- 時間外労働の制限：小学校就学前まで 1か月24時間、1年150時間まで上限
- 深夜勤務（午後10時～午前5時）の免除：小学校就学前まで

産前・産後休業は、パート、アルバイト等を含め、全ての女性が取得できます。

また、育児休業は、パート、アルバイト等の期間雇用者も、入社1年以上等、一定の要件を満たせば取得できます。詳しくは雇用均等室にご相談ください。

妊娠・出産や育児休業の取得等を理由とする雇止め、退職強要などの不利益取扱いは、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法で禁じられています。

## 5 介護しながら働くための制度もあります

介護に直面した方が勤務先へ申し出ることによって利用できる制度があります（育児・介護休業法）。

### ●介護休業

対象家族（配偶者、父母及び子、配偶者の父母、同居しかつ扶養している祖父母・兄弟姉妹、孫）1人につき、要介護状態ごとに1回、通算して93日間取得できます。

期間雇用者も入社1年以上等、一定の要件を満たせば取得できます。詳しくは雇用均等室にご相談ください。

### ●介護休暇

家族の介護や通院の付き添い等のために1年度ごとに、対象家族1人の場合5日、2人以上の場合は10日、介護休暇を取得できます。

### ●介護のための勤務時間短縮等の措置

対象家族1人につき通算93日間、短時間勤務等を行うことができます。

### ●介護のための時間外労働の制限・深夜勤務の免除

家族の介護のために、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月24時間、1年150時間を超える時間外勤務と、深夜勤務を免除してもらうことができます。



### ～介護者の負担軽減について～

#### ★介護休業給付（ハローワーク）

雇用保険加入者の場合、休業開始前の賃金の40%（平成27年12月時点）が休業者本人へ支給されます。

#### ★介護保険制度（各市町介護保険担当課、各市町地域包括支援センター※）

市町が実施する要介護認定や要支援認定において介護や支援が必要と認定された65歳以上の方については、介護保険サービスを受けることができます（40歳から64歳であっても、特定疾病により介護が必要と認定されれば介護保険サービスを受けられます）。

#### ※地域包括支援センターとは

介護が必要になったときに頼りになる相談所です。介護保険制度の手続きをはじめ、地域にある配食や見守りなどの介護保険以外のサービスを紹介してくれたり、介護だけでなく医療、保健、福祉等あらゆる相談に対応してくれます。

#### ★介護サービス情報公表システム（HPアドレス <http://www.kaigokensaku.jp/>）

介護サービス、施設、事業所等多くの情報をインターネット上で県別に閲覧できます（営業時間、所在地、電話番号、アクセス方法、職員数、勤務年数、建物設備の状況、介護保険料以外に係る費用等）

### ●「パート労働者キャリアアップ支援サイト」のご案内

パートタイム労働者のスキルを伸ばし、活躍の場を広げることを支援するために、パートタイム労働者のスキルアップやキャリアアップに役立つ各種情報を掲載しています。

（今後の働き方に関する悩みについて、専門家にメールで相談することもできます【無料】）

●サイトアドレス <http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/career/>

## 6 セクハラを受けた時は、はっきりと拒絶しましょう

男女雇用機会均等法は、事業主に対し、セクハラ相談窓口の設置等セクハラを防止するための対策を講じることを義務づけています。

セクハラは受け流しているだけでは状況は改善されません。不快と感じた時は、はっきりと拒絶の意思を相手に示し、その行為がセクハラだということを相手に伝えましょう。

また、会社の相談窓口担当者に相談し、会社としての対応を求めることが大切です。  
なお、会社で対応してもらえない場合や、社外で相談したいときは、雇用均等室へ相談してください。



## 7 事業主との間に苦情や紛争が発生した場合は？

雇用均等室では、ご相談の内容に応じて以下のような対応をしています。

### ■ご相談が労使紛争である場合・・・

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法の義務規定に違反する紛争は「労働局長による紛争解決の援助」または「調停」の対象になります。

雇用均等室では相談内容に応じて法律の内容や紛争解決援助制度等の説明を行います。

#### ●労働局長による援助

⇒ 労働局が労働者と事業主双方から事情を伺った上で、問題解決に必要な助言などの援助を行います。

#### ●調停会議

⇒ 調停委員（労働問題の専門家）が労働者と事業主双方から事情を伺った上で、調停案を作成します。

#### 紛争解決援助の特徴

公平・中立性  
互譲性  
簡易・迅速性  
無料  
プライバシー保護  
不利益取扱いの禁止

### ■ご相談の内容に上記の法律に違反する疑いがある？

雇用均等室では、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法で義務づけられている事項に関して法違反がある場合には、行政指導を行っています。

- 各法律の詳細は厚生労働省雇用均等・児童家庭局ホームページをご覧ください。

厚生労働省 男女雇用機会均等法 育児・介護休業法 パートタイム労働法

検索



# 労働保険・社会保険・税金について

## 1 パートタイム労働者で、一定の基準を満たせば雇用保険の被保険者となり、給付が受けられます

以下の①及び②の適用基準のいずれにも該当する場合は、勤め先の事業所規模にかかわらず、雇用保険の被保険者になり、失業等給付や育児休業給付、介護休業給付等が受けられます。

- ① 1週間の所定労働時間の合計が20時間以上であること。
- ② 31日以上の雇用が見込まれること。

→ (詳しくはハローワークへ)

## 2 仕事が原因の病気・ケガはパートタイム労働者も労災保険が適用され、自分で負担する必要はありません

保険料は全額会社負担です。→ (詳しくは労働基準監督署へ)

## 3 パートタイム労働者も、一定の要件を満たせば、社会保険の被保険者になります

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	1日もしくは1週間の所定労働時間または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		
	年収		原則として年収が130万円(180万円(注))未満	原則として年収が130万円(180万円(注))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の被保険者の場合)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)認定対象者が60歳以上である場合(医療保険のみ)、又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がい者である場合は180万円。



●社会保険の適用が拡大されます(平成28年10月~) ①週20時間以上、②月額賃金88,000円以上(年収106万円以上)、③勤務期間1年以上、④学生以外、⑤従業員501人以上の企業、の条件を全て満たすパートタイム労働者は、健康保険・厚生年金保険が適用されることとなります。

→ (詳しくは年金事務所又は企業の健康保険組合・厚生年金基金へ)

## 4 パートタイム労働者も、年収によっては課税対象になります

「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	○	○	×	×

→ (詳しくは、所得税は国税局税務相談室又は税務署、住民税は各市町窓口へ)