パートタイムで仕事をしている　パートタイムで仕事をしたい

みなさんのために
働くうえで知っておきたい基礎知識

パートタイム労働者であっても、正社員と同じように労働基準法・最低賃金法など労働関係法令が適用されます。安心していきいきと働けるよう、パートタイム労働者に関係する法律や制度について、正確な知識を身につけましょう。

労働条件を確認しましょう

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・終業時刻や所定時間外労働の有無、休日・休暇」「賃金」などについては、文書で労働者に明示する必要があります。これはパートタイム労働者についても適用されます。

採用時に、労働条件を明記した文書を交わさなかったばかりに、働いている間にトラブルとなるケースが見受けられます。こうしたことを防止するためにも労働条件は文書で確認することが重要です。

次ページの「労働条件通知書」の各欄の事項を確認しましょう。こうした内容が明示されていれば、この様式どおりの書面でなくても問題ありません。必要な条件は就業規則で確認することもできます。

常時10人以上の労働者を雇用する事業場では、「始業・終業時刻、休憩時間、休日、休暇」「賃金の決定･計算・支払方法、昇給」「退職」に関することなどが定められた就業規則が作成されています。パートタイム労働者の就業規則がない場合には、正社員用に作成されている就業規則が、パートタイム労働者にも適用されることになります。事業主には、就業規則を労働者全員に周知する義務がありますので、パートタイム労働者もその内容を確認することができます。

契　約　期　間

労働契約には、「期間の定めのない契約」と６ヶ月契約、１年契約などの「期間の定めのある契約」（有期契約）があります。有期契約を締結する際には、契約期間満了後に契約を更新する予定の有無を事業主に確認し、更新する予定があると言われた場合には、更新の際の判断基準を明示してもらいましょう。契約締結後に事業主が契約内容を変更する場合には、速やかにパートタイム労働者に変更内容を明示することとなっていますので、契約更新の際などにも忘れずに労働条件通知書などで契約内容を確認しましょう。

また、契約を更新しないと事業主に言われ、その理由を知りたい場合は、事業主に証明書を請求することができます。有期契約のパートタイム労働者の契約が更新されない場合でも、１年を超えて継続勤務をしているのであれば、事業主は、少なくとも期間満了日の30日前までにパートタイム労働者に予告しなければならないこととなっています。

さらに、事業主は、有期契約のパートタイム労働者の契約更新の際には、できる限り契約期間を長くするよう努めることとなっています。契約更新の際などに疑問に思うことがあれば最終面の担当機関にご相談ください。

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）

労働条件通知書（雇入通知書）の作成例

労働条件通知書（雇入通知書）

年　　月　　日

（　労働者名　）殿

事業場名称・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）（注）
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、就業時転換（(1)～(5)のうち該当するもの一つに〇を付けること。）、所定時間外労働の有無に関する事項	1　始業・終業の時刻等 (1)　始業（　　時　　分）　終業（　　時　　分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2)　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　　　　） (3)　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） (4)　事業場外みなし労働時間制：始業（　時　分）終業（　時　分） (5)　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。 〇詳細は、就業規則第　条～第　条、第　条～第　条、第　条～第　条 2　休憩時間（　　）分 3　所定時間外労働（有（1週　　時間、1か月　　時間、1年　　時間）、無） 4　休日労働（　有（1か月　日、1年　日）、　無　）
休　　日	・定例日：毎週　　曜日、国民の祝日、その他（　　　　　　　） ・非定例日：週・月当たり　　日、その他（　　　　　　　） （1年単位の変形労働時間制の場合：年間　　日） （勤務日） 毎週（　　　　　　）、その他（　　　　　　　） 〇詳細は、就業規則第　　条～第　　条、第　　条～第　　条
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（　　　　　　　） 〇詳細は、就業規則第　　条～第　　条、第　　条～第　　条
賃　　金	1　基本賃金　イ　月給（　　　　円）、ロ　日給（　　　　円） ハ　時間給（　　　　円）、 ニ　出来高給（基本単価　　　円、保障給　　　円） ホ　その他（　　　　円） ヘ　就業規則に規定されている賃金等級等 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：　　　　　　） ハ（　　手当　　　円　／計算方法：　　　　　　） ニ（　　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、（　　　）－毎月　日 5　賃金支払日（　　　）－毎月　日、（　　　）－毎月　日 6　賃金支払方法（　　　　　　　　　　　） 7　労使協定に基づく賃金支払時の控除（無　，　有（　　　）） 8　昇給（時期等　　　　　　　　　　） 9　賞与（　有（時期、金額等　　　　　）　，　無　） 10　退職金（　有（時期、金額等　　　　　）　，　無　）
退職に関する事項	1　定年制　（　有　（　　歳）　，　無　） 2　自己都合退職の手続（退職する　　日以上前に届け出ること） 3　解雇の事由及び手続 （　　　　　　　　　　　　　　　） 〇詳細は、就業規則第　条～第　条、第　条～第　条
そ の 他	・社会保険等の加入状況（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条に基づく文書（雇入通知書）の交付を兼ねるものであること。
（注）契約期間について、「期間の定めあり」とした場合には、更新の有無及び更新する場合またはしない場合の判断の基準について明示しなければならず、その方法は書面によることが望ましい（下記の例を参照）。

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 2　契約の更新は、次のいずれかにより判断する ・契約期間満了時の業務量 ・労働者の勤務成績、態度 ・労働者の能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況

労　働　時　間

パートタイム労働者に対しても、法律上の労働時間や休日の規定が適用されます。

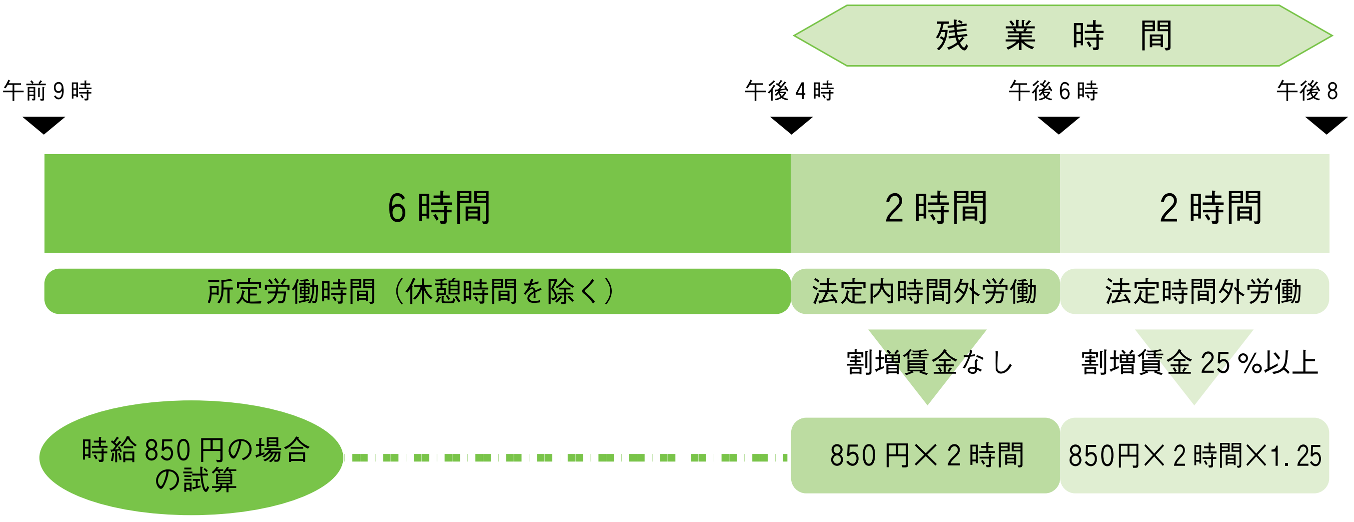
- **所定労働時間**：就業規則や個別の労働契約で定めた労働時間（休憩時間を除く）を「所定労働時間」といいます。所定労働時間は、労働基準法で定められている法定労働時間の範囲内でなければなりません。法定労働時間は１週 40 時間、１日８時間以内です。
- **休憩時間**：休憩時間とは、労働から完全に離れて休む時間をいいます。パートタイム労働者であっても、事業主から、所定労働時間内に、次のとおり休憩時間が与えられます。
  １日の労働時間が６時間を超える場合…労働時間の途中に 45 分以上
  １日の労働時間が８時間を越える場合…労働時間の途中に 60 分以上
  （１日の労働時間が６時間までの場合、法律上の規定はありません。）
- **休日**：１週ごとに１日または４週を通じて４日与えられます。
- **時間外・休日労働**：事業主にはパートタイム労働者の都合を聴く必要があります。また、例えば、「日曜は休みのはず」「残業はしないはずだった」のに、「忙しいから働いてくれ」と会社が一方的に命令することは契約違反です。時間外・休日労働をさせるためには、会社と従業員代表が協定を結び、それを労働基準監督署に届け出なければなりません。

賃　　　金

賃金は、①通貨で、②直接労働者に、③全額を、④毎月１回以上、⑤一定期日を定めて支払われなければなりません（ただし、一定の要件を満たせば金融機関への振込も可能です）。

- **最低賃金**：事業主は、都道府県別または産業別に適用されている最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。ご自身の地域などの最低賃金額を確認しましょう（厚生労働省のホームページに掲載されています）。
- **割増賃金**：法定労働時間（週 40 時間、１日８時間）を超えて労働した場合、休日労働をした場合には以下のとおり割増賃金が支払われます。
  残業をした場合 … 法定労働時間を超えた分の労働に対して通常の賃金の 25 ％以上
  休日労働をした場合 … 通常の賃金の 35 ％以上
  深夜労働（午後 10 時から翌朝５時まで）をした場合 … 通常の賃金の 25 ％以上

所得労働時間が法定労働時間より短いケースの時間外労働時間の取扱い



年次有給休暇

パートタイム労働者であっても、6ヶ月間継続勤務し、所定労働日の8割以上出勤した場合には、事業場の業種、規模を問わず、年次有給休暇が与えられます。この場合、日数は勤務状況によって異なりますが、1日の所定労働時間や週の出勤日数が少ない場合でも年次有給休暇が0日ということはありません。

年次有給休暇の付与日数

<table>
<tr><th rowspan="2">週所定労働時間</th><th rowspan="2">週所定労働日数</th><th rowspan="2">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）</th><th colspan="7">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</th></tr>
<tr><th>6か月</th><th>1年6か月</th><th>2年6か月</th><th>3年6か月</th><th>4年6か月</th><th>5年6か月</th><th>6年6か月以上</th></tr>
<tr><td colspan="3">30時間以上</td><td rowspan="2">10日</td><td rowspan="2">11日</td><td rowspan="2">12日</td><td rowspan="2">14日</td><td rowspan="2">16日</td><td rowspan="2">18日</td><td rowspan="2">20日</td></tr>
<tr><td rowspan="5">30時間未満</td><td>5日以上</td><td>217日以上</td></tr>
<tr><td>4日</td><td>169日～216日</td><td>7日</td><td>8日</td><td>9日</td><td>10日</td><td>12日</td><td>13日</td><td>15日</td></tr>
<tr><td>3日</td><td>121日～168日</td><td>5日</td><td colspan="2">6日</td><td>8日</td><td>9日</td><td>10日</td><td>11日</td></tr>
<tr><td>2日</td><td>73日～120日</td><td>3日</td><td colspan="2">4日</td><td>5日</td><td colspan="2">6日</td><td>7日</td></tr>
<tr><td>1日</td><td>48日～72日</td><td>1日</td><td colspan="3">2日</td><td colspan="3">3日</td></tr>
</table>

その他の休暇、セクシュアルハラスメントの防止

パートタイム労働者であっても、産前産後休業、育児時間、生理休暇などの母性保護措置や育児休業・介護休業などを取得することが法律により認められています。なお、育児・介護休業法の改正により、これまで対象外だった有期契約のパートタイム労働者も、平成17年4月から、一定の要件を満たす場合には、育児休業・介護休業を取得することができるようになっています。

このほか、事業主には、セクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の配慮義務があり、パートタイム労働者を含む労働者からの相談・苦情への対応のための窓口を明確にするよう定められていますので、困った時には窓口に相談しましょう。

健康診断

パートタイム労働者であっても、「期間の定めのない契約」で雇用されている場合や、「基幹の定めのある契約」で雇用されていて契約期間が1年以上であるか、または契約更新により1年以上使用されることが予定されている場合であって、1週間の所定労働時間数が正社員の4分の3以上であれば、事業主は一般健康診断を実施しなければならないとされています。また、1週間の所定労働時間数が正社員の2分の1以上である場合には、事業主は一般健康診断を実施することが望ましいとされていますので、事業主に確認してみましょう。

解雇・退職

期間の定めのない契約で雇用されている労働者は、少なくとも30日前には解雇予告を受けるか、または平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を受け取ることができます。パートタイム労働者でも、期間の定めがない場合、こうした解雇の手続きが必要です。ただし、業務上の傷病による休業中や産前産後休業中などには、事業主は予告しても解雇することはできません。また、パートタイム労働者であっても、女性労働者が婚姻、妊娠、出産、産前産後休業を取得したことを理由として解雇することはできません。一方、自分の意思で退職したいのに事業主が「退職させない」ということもできません。

契約期間を定めて雇用された場合（有期契約）には、期間満了とともに自動的に契約期間が終了し、退職することになりますが、労働契約を何回か更新して長期間雇用されている場合には、「期間の定めのない契約」とみなされるケースがあります。このような場合、事業主は、先に示したような解雇の手続きが必要となります。

なお、退職する際に希望すれば事業主から証明書の交付を受けることができます。

雇　用　保　険

パートタイム労働者でも以下の要件を満たせば雇用保険の被保険者となります。保険料は、労働者と事業主の双方が負担します。

適用要件

①1週間の所定労働時間が20時間以上であること。
②1年以上引き続き雇用されると見込まれること（3ヶ月、6ヶ月などの期間を定めて雇用されていても、契約更新により1年以上雇用される場合を含みます）。

雇用保険に加入すれば、仕事をやめた時の失業給付金や、よりよい仕事に転職するための教育訓練を受ける費用の助成も受けられます。もし事業主に「うちは雇用保険に入っていない」などと言われたら、事業主が制度を正しく理解していないかもしれませんので、疑問に思うことがあれば最終面の担当機関などにご相談ください。

労　災　保　険

働いている期間や労働時間などに関わりなく、パートタイム労働者を含むすべての労働者が労災保険の対象になります。仕事・通勤により負傷したり、病気になったり、あるいは不幸にも亡くなった場合などには、本人や遺族を保護するため必要な保険給付などの支給を受けられます。

社　会　保　険

パートタイム労働者であっても、労働時間が当該事業所において同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間・所定労働日数のおおむね4分の3以上である場合、健康保険・厚生年金保険の適用対象となります。保険料は事業主と労働者の双方が負担します。

適用対象とならない場合には、国民健康保険・国民年金（第1号被保険者または第3号被保険者）に加入しなければなりません。

税　　　金

パートタイム労働者にも年収に応じて所得税・住民税が課されます。なお、パートタイム労働者の年収に応じて、その配偶者は配偶者控除・配偶者特別控除（年間の合計所得金額が1,000万円以下の場合）が受けられます。

「年収103万円を超えると損をする」と思いこんでいませんか？

税制上の「手取りの逆転現象」（パートタイム労働者本人の年収が一定額を超えると、かえって世帯全体の手取り額が減少する現象）は解消されています。本当は103万円を超えても手取り額は減少しないのに、減少すると思いこんでいませんか？誤解に基づいて年収アップやキャリアアップの機会を失っている場合があります。もう一度確認してみましょう。

パートタイム労働者の処遇について

パートタイム労働法・パートタイム労働指針では、パートタイム労働者を雇用する事業主に対して、就業の実態、正社員との均衡などを考慮して処遇するように求めています。「処遇」には、賃金、賞与、退職金はもちろんのこと、年次有給休暇などの労働条件や教育訓練、福利厚生などが含まれます。さらに、パートタイム労働者が自身の処遇について説明を求めた場合には、速やかにそれに応じることなど、労働者との話合いを促進するための措置を講じることを事業主に求めています。自身の処遇について疑問に思うことがあれば、臆せずに事業主に説明を求めてみましょう。

疑問があるときは…？

本リーフレットでご紹介した内容についてさらに詳しくお知りになりたい方は、下記の担当機関にご相談ください。

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、育児・介護休業法に関する相談も受け付けています。 ※また、必要に応じて事業主に対する指導なども行っています。	都道府県労働局雇用均等室
②仕事を探しているとき、 職業知識を身につけるための職業講習を受講したいとき	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、労災保険についてお困りのとき	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職場のトラブルでお困りのとき、 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）
⑧国民健康保険について	居住する市町村
⑨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
⑩所得税について	国税局税務相談室、税務署
⑪地方税について	居住する市町村

厚生労働省ホームページ（http://www.mhlw.go.jp）では、都道府県労働局雇用均等室、労働局総務部企画室・総合労働相談コーナー、ハローワーク、パートバンク、労働基準監督署の都道府県別連絡先一覧や、労働関係の法律の概要、全国の最低賃金など各種情報を検索することができますので、アクセスしてみてください。

（平成 18 年３月作成）