

VI. 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一定の基準を満たせば雇用保険の被保険者となり、失業等給付が受けられます

(1) 適用要件

パートタイム労働者でも、以下の①及び②の適用基準のいずれにも該当する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 1週間の所定労働時間が20時間以上であること。
- ② 31日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」	「高年齢被保険者」

(3) 失業等給付の求職者給付の受給資格要件

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、離職の日以前の一定期間に、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・解雇などによる離職の場合及び雇止めなど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資格要件

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、一定の要件を満たした場合、60歳以後の各月の賃金の最大15%を支給します。

② 育児休業給付金

被保険者が育児休業を取得した場合において、一定の要件を満たした場合、休業開始から6か月までは休業開始前賃金の67%、それ以降は50%を支給します。

③ 介護休業給付金

被保険者が介護休業を取得した場合において、一定の要件を満たした場合、休業開始前賃金の67%を支給します。

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、原則次の通りです。

資格要件	所定労働時間	1週間の所定労働時間および1か月の所定労働日数が通常の労働者の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	
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) 1週間の所定労働時間および1か月の所定労働日数が通常の労働者の4分の3以上である者に社会保険（健康保険・厚生年金保険）が適用されます。また、4分の3未満であっても、①週の所定労働時間が20時間以上であること、②月額賃金が8.8万円以上であること、③勤務期間が1年以上見込まれること、④学生ではないこと、⑤従業員数501人以上の企業に使用されていること（500人以下の企業でも労使合意があれば適用対象となる）の5つの条件を満たす場合には、社会保険に加入することとなります。

(注2) 認定対象者が60歳以上である場合（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。

社会保険の適用拡大に関する情報はこちらをご覧ください

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/2810tekiyoukakudai/>

こちらのQRコードからも入れます →→→



4. 税制の適用

パートタイム労働者も、給与所得者として、その年収によっては次表の通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、配偶者控除又は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（給与等収入でおおむね 1,220 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、詳しくは市町村などにお問い合わせください。

※ 東日本大震災からの復興に関し地方公共団体が実施する防災のための施策に必要な財源の確保に係る地方税の臨時特例に関する法律に基づき、臨時的な税制上の措置として、平成 26 年度から平成 35 年度までの間、均等割の標準税率を道府県民税・市町村民税それぞれ年額 500 円引き上げています。

(2) パートタイム労働者の配偶者に対する課税について

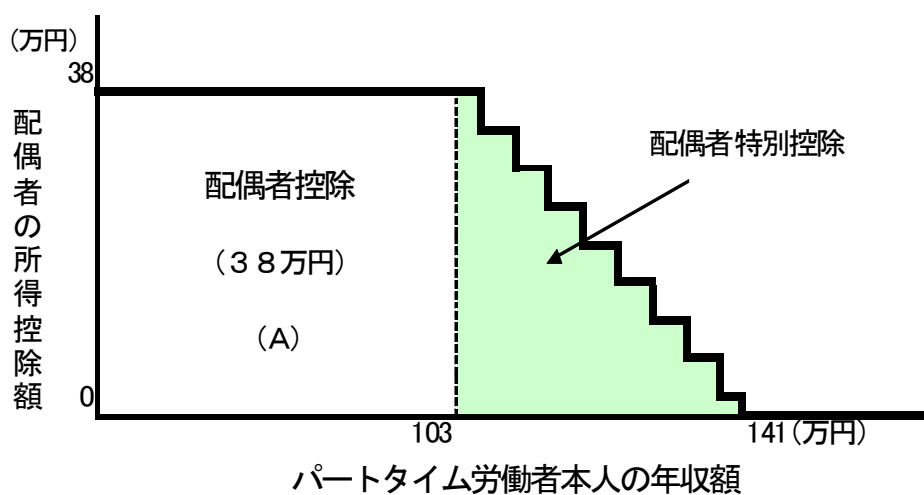
所得税（国税）および住民税（地方税）の計算上、配偶者の年収から、パートタイム労働者の年収に応じて、それぞれ次ページの表の額が控除されます（配偶者控除または配偶者特別控除）。

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)



平成30年分以降、配偶者控除・配偶者特別控除が見直されます。所得税に関してはお近くの税務署、住民税に関してはお住まいの市区町村にお問い合わせください。

VII. パートタイム労働者を雇用する事業主への支援

1. パート労働ポータルサイト

厚生労働省では、パートタイム労働法をはじめとした、パートタイム労働に関する情報を「パート労働ポータルサイト」で情報提供しています。

本サイトでは、「パート労働者活躍企業診断サイト」、「パート労働者活躍企業宣言サイト」、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰サイト」、「パート労働者活躍企業好事例バンク」が利用できます。また、職務評価の実施方法や導入事例（15 ページ）、「短時間正社員制度導入支援ナビ」（23 ページ）についても掲載しています。

○パート労働ポータルサイト：<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

(1) パート労働者活躍企業診断サイト

パートタイム労働者の雇用管理に関する取組状況などを把握するためのツールとして、「パートタイム労働者均等・均衡待遇指標（パート指標）」があります。

「パート労働者活躍企業診断サイト」では、パート指標の設問に回答することで、自社がパートタイム労働法などに沿った雇用管理を行っているかなど、パートタイム労働者の雇用管理の現状と課題について自主点検（診断）することができます。

○パート労働者活躍企業診断サイト：<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/shindan/>

(2) パート労働者活躍企業宣言サイト

「パート労働者活躍企業宣言サイト」では、パートタイム労働者の活躍推進に向けた取組やメッセージなどを「パート労働者活躍企業宣言」として発信（宣言）することができます。これにより、パートタイム労働者の活躍推進に取り組む企業として自社を広くPRできます。

宣言をするには、まず（1）の「パート労働者活躍企業診断サイト」で診断を行う必要があります。

○パート労働者活躍企業宣言サイト：<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/sengen/>

(3) パートタイム労働者活躍推進企業表彰サイト

厚生労働省では、平成27年度から、パートタイム労働者の活躍推進に取り組む企業を表彰する「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」を実施しています。

このサイトでは、表彰制度の説明、受賞企業の紹介、表彰への応募方法などを掲載しています。

応募をするには、（1）の「パート労働者活躍企業診断サイト」で診断を行った上で、（2）の「パート労働者活躍企業宣言サイト」で宣言を行う必要があります。

○パートタイム労働者活躍推進企業表彰サイト：<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/award/>

(4) パート労働者活躍企業好事例バンク

「パート労働者活躍企業好事例バンク」では、パートタイム労働者の活躍推進のために企業が行っている取組の内容や成果、工夫点、今後の課題などを紹介しており、業種やパートタイム労働者数、地域、取組のポイントなどから事例を検索することができます。

また、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰受賞企業事例集」や「パートタイム労働者雇用管理改善マニュアル」などをダウンロードすることができます。

○パート労働者活躍企業好事例バンク：<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/koujirei-bank/>

2. キャリアアップ助成金

パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者（以下「有期契約労働者等」といいます。）の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善といった取組を実施した事業主に対して支給する助成金です。

正社員化コース

※<>は生産性の向上が認められる場合の額、（ ）内は大企業の額

有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用した場合に助成します。

- ① 有期→正規 : 1人当たり 57万円<72万円> (42.75万円<54万円>)
 - ② 有期→無期 : 1人当たり 28.5万円<36万円> (21.375万円<27万円>)
 - ③ 無期→正規 : 1人当たり 28.5万円<36万円> (21.375万円<27万円>)
- <①～③合わせて1年度1事業所当たり15人まで>

※正規には「多様な正社員(勤務地・職務限定正社員、短時間正社員)」を含みます。

※派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者または多様な正社員として直接雇用した場合に助成額を加算

・①③: 1人当たり 28.5万円<36万円> (大企業も同額) 加算

※母子家庭の母等又は父子家庭の父を転換等した場合に助成額を加算(転換等した日において母子家庭の母等又は父子家庭の父である必要があります)

若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の者を転換等した場合に助成額を加算(転換等した日において35歳未満の者である必要があります)

・いずれも①: 1人当たり 9.5万円<12万円>、②③: 4.75万円<6万円> (大企業も同額) 加算

※勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定し、有期契約労働者等を当該雇用区分に転換又は直接雇用した場合に助成額を加算

・①③: 1事業所当たり 9.5万円<12万円> (7.125万円<9万円>) 加算

人材育成コース

※<>は生産性の向上が認められる場合の額、（ ）内は大企業の額

有期契約労働者等に下記の訓練を行った場合に助成

- ・一般職業訓練(Off-JT) (育児休業中訓練及び中長期的キャリア形成訓練(※)を含む。)
- ・有期実習型訓練(「ジョブ・カード」を活用したOff-JT+OJTを組み合わせた3～6か月の職業訓練)

※ 中長期的キャリア形成訓練(厚生労働大臣が専門的・実践的な教育訓練として指定する講座(Off-JT))

Off-JT《1人当たり》支給額

賃金助成: 1h当たり 760円<960円> (475円<600円>)

経費助成: Off-JTの訓練時間数に応じて次の額を限度とする額

	一般職業訓練・有期実習型訓練	中長期的キャリア形成訓練(有期実習型(注))
100時間未満	10万円(7万円)	15万円(10万円)
10時間以上200時間未満	20万円(15万円)	30万円(20万円)
200時間以上	30万円(20万円)	50万円(30万円)

(注) 有期実習訓練修了後、対象労働者が正規雇用等に転換された場合

OJT《1人当たり》支給額

実施助成: 1h当たり 760円<960円> (665円<840円>)

賃金規定等改定処遇改善コース

※<>は生産性の向上が認められる場合の額、（ ）内は大企業の額

すべて又は一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を2%以上増額改定し、昇給した場合に助成します。

① すべての有期契約労働者等の賃金規定等を2%以上増額改定した場合

- 対象労働者数が
- 1人～3人 : 9.5万円<12万円> (7.125万円<9万円>)
 - 4人～6人 : 19万円<24万円> (14.25万円<18万円>)
 - 7人～10人 : 28.5万円<36万円> (19万円<24万円>)
 - 11人～100人 : 1人当たり 2.85万円<3.6万円> (1.9万円<2.4万円>)

② 一部の賃金規定等を2%以上増額改定した場合

- 対象労働者数が
- 1人～3人 : 4.75万円<6万円> (3.325万円<4.2万円>)
 - 4人～6人 : 9.5万円<12万円> (7.125万円<9万円>)
 - 7人～10人 : 14.25万円<18万円> (9.5万円<12万円>)
 - 11人～100人 : 1人当たり 1.425万円<1.8万円> (0.95万円<1.2万円>)

<1年度1事業所当たり100人まで、申請回数は1年度1回のみ>

※ 中小企業において3%以上増額改定した場合に助成額を加算

すべての賃金規定等改定 : 1人当たり 1.425万円 <1.8万円> 一部の賃金規定等改定 : 1人当たり 0.76万円 <0.96万円>

※ 職務評価の手法の活用により処遇改善を実施した場合 : 1事業所当たり 19万円<24万円> (14.25万円<18万円>) を加算

健康診断制度コース

※<>は生産性の向上が認められる場合の額、()内は大企業の額

有期契約労働者等を対象とする「**法定外の健康診断制度**」を新たに規定し、**延べ4人以上実施**した場合に助成します。

1事業所当たり 38万円<48万円> (28.5万円<36万円>)
<1事業所当たり1回のみ>

賃金規定等共通化コース

※<>は生産性の向上が認められる場合の額、()内は大企業の額

有期契約労働者等に関して正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を作成し、適用した場合に助成します。

1事業所当たり 57万円<72万円> (42.75万円<54万円>)
<1事業所当たり1回のみ>

諸手当制度共通化コース

※<>は生産性の向上が認められる場合の額、()内は大企業の額

有期契約労働者等に関して**正規雇用労働者と共通の諸手当制度**を新たに設け、適用した場合に助成します。

1事業所当たり 38万円<48万円> (28.5万円<36万円>)
<1事業所当たり1回のみ>

選択的適用拡大導入時処遇改善コース

※<>は生産性の向上が認められる場合の額、()内は大企業の額

労使合意に基づく社会保険の適用拡大の措置により、有期契約労働者等を新たに被保険者とし、**基本給を増額**した場合に助成します。

基本給の増額割合に応じて、
3%以上5%未満: 1人当たり 1.9万円<2.4万円> (1.425万円<1.8万円>)
5%以上7%未満: 1人当たり 3.8万円<4.8万円> (2.85万円<3.6万円>)
7%以上10%未満: 1人当たり 4.75万円<6万円> (3.325万円<4.2万円>)
10%以上14%未満: 1人当たり 7.6万円<9.6万円> (5.7万円<7.2万円>)
14%以上: 1人当たり 9.5万円<12万円> (7.125万円<9万円>)
<1事業所当たり1回のみ、支給申請上限人数は30人まで>

※本コースは、平成32年3月31日までの暫定措置となります。

※対象労働者が複数以上であり、基本給の増額割合が異なる場合は、最も低い増額割合の区分の支給額が適用されます。

短時間労働者労働時間延長コース

※<>は生産性の向上が認められる場合の額、()内は大企業の額

短時間労働者の週所定労働時間を延長し、新たに社会保険を適用した場合に助成します。

・短時間労働者の週所定労働時間を5時間以上延長し新たに社会保険に適用した場合
1人当たり 19万円<24万円> (14.25万円<18万円>)
※平成32年3月31日までの間、支給額を増額しています。

・賃金規定等改定コース又は選択的適用拡大導入時処遇改善コースと併せて労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を延長し、新たに社会保険に適用した場合
※平成32年3月31日までの暫定措置となります。
1時間以上2時間未満: 1人当たり 3.8万円<4.8万円> (2.85万円<3.6万円>)
2時間以上3時間未満: 1人当たり 7.6万円<9.6万円> (5.7万円<7.2万円>)
3時間以上4時間未満: 1人当たり 11.4万円<14.4万円> (8.55万円<10.8万円>)
4時間以上5時間未満: 1人当たり 15.2万円<19.2万円> (11.4万円<14.4万円>)
<1年度1事業所当たり支給上限人数は15人まで> ※平成32年3月31日までの間、上限人数を緩和しています。

助成金を受給するためには

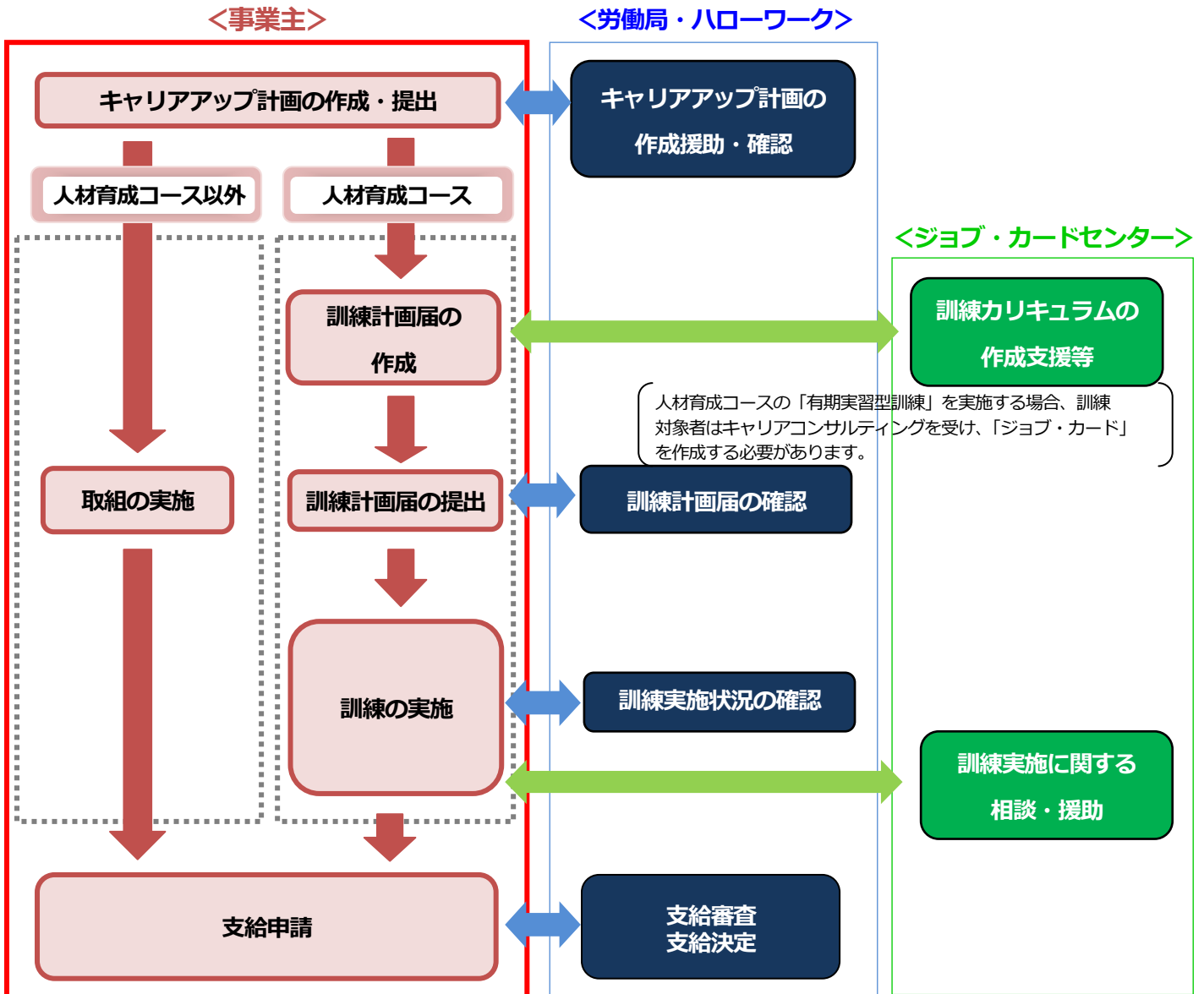
キャリアアップ計画を作成し、事業所を管轄する都道府県労働局長の認定を受ける必要があります。

なお、人材育成コースについては、キャリアアップ計画の認定後(同時提出可)、訓練開始前までに、職業訓練計画を作成し、事業所を管轄する都道府県労働局長の認定を受ける必要があります。

※「キャリアアップ計画」とは、有期契約労働者等のキャリアアップに向けた取組を計画的に進めるため、事業所におけるおおまかな取組のイメージ(対象者、目標、期間、目標を達成するために事業主が講ずる措置等)をあらかじめ記載していただくものです。

支給までの流れ

助成金の活用にあたっては、事前に「**キャリアアップ計画**」(労働組合等の意見を聴いて作成)等を作成し、提出することが必要です。



助成金の詳細や支給申請について最新の情報は、厚生労働省ホームページをご参照ください。

(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html)

又は、最寄りの都道府県労働局またはハローワークへお問い合わせください。

3. ジョブ・カード制度の雇用型訓練（キャリア・アップ型）

自社内のパートタイム労働者等を対象に、企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練を実施し、能力を向上させた上で正社員への転換を図ることができます。この訓練を実施する事業主には、上記2のキャリアアップ助成金（人材育成コース）が支給されます。

訓練実施計画の作成方法や訓練基準の詳細、手続き等については、全国各地の主要な商工会議所に設置されている地域ジョブ・カード（サポート）センターにお問い合わせください。

ホームページ：<https://www.jc-center.jp/index.html>

4. 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20,000円未満の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、掛金の負担を軽減するという国の助成制度があります。

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（新しく制度に加入する事業主に対する国の掛金助成は、掛金の2分の1の額にそれぞれ300円、400円、500円を上乗せした額となります。）の特例掛金の選択も可能となっており、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中小企業退職金共済事業本部

〒170-8055 東京都豊島区東池袋1-24-1 Tel: 03-6907-1234