

## VII. パートタイム・有期雇用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・有期雇用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、失業等給付及び育児休業給付が受けられます

##### (1) 適用要件

パートタイム・有期雇用労働者でも、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。

※ 令和4年1月1日より、試行的な取組として、複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者であって、そのうち2つの事業主(週所定労働時間が5時間以上であるものに限る)における週所定労働時間の合計が20時間以上である場合に、当該労働者が申出を行うことで、申出を行った日から高年齢被保険者となることが可能となりました。

##### (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) 求職者給付の受給資格要件

雇用保険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日以上のある月又は賃金支払の基礎となった労働時間数が80時間以上ある月が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日以上のある月又は賃金支払の基礎となった労働時間数が80時間以上ある月が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日以上のある月又は賃金支払の基礎となった労働時間数が80時間以上ある月が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%の支給を受けることができます。

##### ② 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、最大93日間、休業開始前賃金の67%の支給を受けることができます。

#### (5) 育児休業給付の受給資格要件

被保険者が出生時育児休業や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、子が1歳（最大2歳）に達する日の前日まで、休業開始から通算180日までは休業開始前賃金の67%、それ以降は50%の支給を受けることができます。

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・有期雇用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等の種類としては、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介護補償給付等があります。また、通勤災害、複数業務要因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、製造業等の法律に定められた事業を含む常時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、短時間労働者も一定の要件を満たせば被保険者になります。短時間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以上である者((注1)に該当する短時間労働者を含む)	1週間の所定労働時間又は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)に該当する短時間労働者を除く)		
	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2ヶ月を超えて見込まれること(※)、④学生ではないこと、⑤従業員数100人超の企業に使用されていること(100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。

(※) 年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律が令和2年6月5日に公布され、

- ・勤務期間(1年)要件の撤廃(令和4年10月施行)
- ・企業規模要件の段階的な引下げ(500人超→100人超→50人超)

(500人超から100人超は令和4年10月に施行済、100人超から50人超は令和6年10月施行)を行うこととなりました。

(注2) 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害者である場合。

年金制度改正法・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

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284\\_00006.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00006.html)



▶年金制度改正法の概要

## 4. 税制の適用

パートタイム・有期雇用労働者も、給与所得者として、その年収額によっては次表のとおり課税の対象となります。また、パートタイム・有期雇用労働者と生計を一にするその配偶者は、配偶者控除又は配偶者特別控除の適用を受けることができる場合があります（適用要件については次表を参照してください）。

配偶者特別控除は、税制上の「手取り収入の逆転現象」（パートタイム・有期雇用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収入が減少する現象）を防ぐ観点から設けられています。

※ 下記の金額等は、令和5年分の所得税及び令和6年度の住民税について適用される制度に基づいて記載しています。

「パートタイム・有期雇用労働者の年収額」と「本人に対する課税」「配偶者が適用を受けることができる控除」

パートタイム・有期雇用労働者の年収額	(1) パートタイム・有期雇用労働者本人		(2) 本人の配偶者	
	課税の対象となるかどうか		適用を受けることができる控除	
	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201万6千円未満	○	○	×	○
201万6千円以上	○	○	×	×

※ ただし、配偶者が適用を受けることができる控除は、本人の配偶者の給与等の年収が1,195万円（合計所得金額が1,000万円）（子育て世帯等に該当する場合は、1,210万円（合計所得金額が1,000万円））を超える場合は、控除の適用を受けることはできません。

### (1) パートタイム・有期雇用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55万円＋基礎控除48万円）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55万円＋所得割非課税範囲45万円）まで、均等割は均等割非課税範囲までは課税されません。なお、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。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年度から令和5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・有期雇用労働者の配偶者に対する課税について

配偶者（特別）控除額は、パートタイム・有期雇用労働者及び配偶者の給与等の年収額に応じて、それぞれ次ページの表のとおりです。

配偶者の給与等の年収額に応じて控除額が逡減する仕組みが導入されており、配偶者の給与等の年収額が1,195万円（合計所得金額が1,000万円）（子育て世帯等に該当する場合は1,210万円（合計所得金額が1,000万円））を超える場合は、控除の適用を受けることはできません。

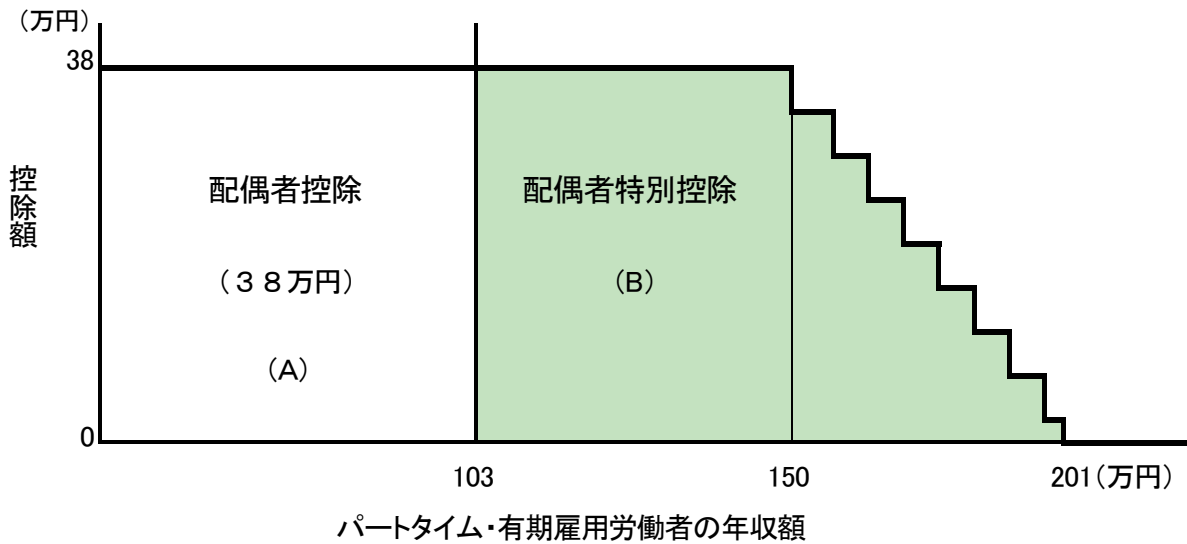
パートタイム・有期雇用労働者及び配偶者の年収額と配偶者（特別）控除額の関係  
 （所得税（国税）及び住民税（地方税）の計算上の控除額）

		配偶者の給与等の年収額 （配偶者の合計所得金額）					
		1,095万円以下 （900万円以下）		1,095万円超 1,145万円以下 〔900万円超 950万円以下〕		1,145万円超 1,195万円以下 〔950万円超 1,000万円以下〕	
		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）
配偶者控除 （A）	パートタイム・有期雇用労働者の年収額 103万円以下	38万円	33万円	26万円	22万円	13万円	11万円
配偶者 特別控除 （B）	パートタイム・有期雇用労働者の年収額 103万円超 150万円以下	38万円	33万円	26万円	22万円	13万円	11万円
	150万円超 155万円以下	36万円	33万円	24万円	22万円	12万円	11万円
	155万円超 160万円以下	31万円	31万円	21万円	21万円	11万円	11万円
	160万円超 166万8千円未満	26万円	26万円	18万円	18万円	9万円	9万円
	166万8千円以上 175万2千円未満	21万円	21万円	14万円	14万円	7万円	7万円
	175万2千円以上 183万2千円未満	16万円	16万円	11万円	11万円	6万円	6万円
	183万2千円以上 190万4千円未満	11万円	11万円	8万円	8万円	4万円	4万円
	190万4千円以上 197万2千円未満	6万円	6万円	4万円	4万円	2万円	2万円
	197万2千円以上 201万6千円未満	3万円	3万円	2万円	2万円	1万円	1万円
	201万6千円以上	0円	0円	0円	0円	0円	0円

※ 令和2年分以後の所得税及び令和3年度分以後の住民税については、配偶者の給与等の年収額が1,195万円（合計所得金額が1,000万円）（子育て世帯等に該当する場合は1,210万円（合計所得金額が1,000万円））を超える場合は、控除の適用を受けることはできません。なお、子育て世帯等に該当する場合は、上記表の下線部について、その金額に15万円を加算します。

(参考) 配偶者控除・配偶者特別控除の考え方(所得税(国税)の場合)

※配偶者の給与等の年収額が1,095万円(合計所得金額が900万円)(子育て世帯等に該当する場合は1,110万円(合計所得金額が900万円))以下の場合



所得税の詳細についてはお近くの税務署に、住民税の詳細についてはお住まいの市区町村にお問い合わせください。

## VIII. パートタイム・有期雇用労働者を雇用する事業主への支援

### ＜パートタイム・有期雇用労働法に対応するための支援ツール＞

厚生労働省では、同一労働同一賃金の実現に向けて、以下の支援ツールを作成しています。厚生労働省ホームページ(同一労働同一賃金特集ページ)に掲載していますので、自社の状況に応じて、ご参照ください。



▲同一労働同一賃金特集ページ

#### ・パートタイム・有期雇用労働法 対応のための取組手順書

→自社の状況が法律の内容に沿ったものなのかどうか、点検の手順を示しています。自社の待遇の状況を入力することで法律に対応しているかどうか点検できる点検ツール(web版ツール)も掲載しています。

#### ・不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル

→具体例を付しながら、各種手当、福利厚生、教育訓練、賞与、基本給について、点検・検討の手順を示しています。業界の特性を踏まえた7業界(スーパーマーケット業、食品製造業、印刷業、自動車部品製造業、生活衛生業、福祉業及び労働者派遣業)の業界別マニュアルと、全業種共通の業界共通版があります。「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」を参照しながら、同一労働同一賃金に向けた自社の取組状況を点検することができる自主点検ツール(web版ツール)も掲載しています。

#### ・職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル

→基本給に関する均等・均衡待遇の状況を確認し、等級制度や賃金制度を設計する1つの手法として、職務評価について解説しています。

#### ・パートタイム・有期雇用労働法等対応状況チェックツール

→パートタイム・有期雇用労働法やその他の労働関係法令について、自社の取組状況を点検し、パートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇改善に向けてどのように取り組むべきかを確認することができます。

#### ・パートタイム・有期雇用労働法の解説動画

→パートタイム・有期雇用労働法の内容について、事業主の皆様に取り組んでいただきたいことについて解説しています。

## 1. 多様な働き方の実現応援サイト

厚生労働省では令和4年度より、多様な正社員制度に関する情報と、パートタイム・有期雇用労働法をはじめとしたパートタイム・有期雇用労働に関する情報を「多様な働き方の実現応援サイト」で提供しています。

本サイトでは、多様な正社員制度に関する解説や制度を導入した企業の事例のほか、パートタイム・有期雇用労働法の解説動画、公正な待遇の確保に向けて取り組んでいる企業の事例、職務分析・職務評価に関する情報等を掲載しています。

多様な働き方の実現応援サイト：<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

## 2. キャリアアップ助成金

パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者（以下「有期雇用労働者等」といいます。）の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、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

※（ ）内は大企業の額

有期雇用労働者等を**正社員化**した場合に助成します。

- ① 有期→正規：1人当たり57万円（42.75万円）
- ② 無期→正規：1人当たり28.5万円（21.375万円）
- <①～②合わせて1年度1事業所当たり20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又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

・1人当たり28.5万円（大企業も同額）

※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）

・1人当たり①：1人当たり9.5万円、②：4.75万円（大企業も同額）

※人材開発支援助成金の特定の訓練修了後に正規雇用労働者へ転換等した場合に助成額を加算

・1人当たり①：9.5万円、②：4.75万円（大企業も同額）

（うち、定額制訓練、自発的職業能力開発訓練終了後の場合・1人当たり①：11万円、②：5.5万円（大企業も同額））

※勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し、有期雇用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

・1事業所当たり9.5万円（7.125万円） <1事業所あたり1回のみ>

### 障害者正社員化コース

※（ ）内は大企業の額

障害のある有期雇用労働者等を**正規雇用労働者等に転換**した場合に助成します。

【重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者の場合】

- ① 有期→正規：1人当たり120万円（90万円）
- ② 有期→無期：1人当たり60万円（45万円）
- ③ 無期→正規：1人当たり60万円（45万円）

【重度以外の身体障害者、重度以外の知的障害者、発達障害者、難病患者、高次脳機能障害と診断された者の場合】

- ① 有期→正規：1人当たり90万円（67.5万円）
- ② 有期→無期：1人当たり45万円（33万円）
- ③ 無期→正規：1人当たり45万円（33万円）

※当該額が対象労働者に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給する。



## 賃金規定等改定コース

※（ ）内は大企業の額

全て又は一部の有期雇用労働者等の**基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、昇給**した場合に助成します。

① 3%以上5%未満増額改定した場合  
1人当たり5万円 (3.3万円)

② 5%以上増額改定した場合  
1人当たり6.5万円 (4.3万円)

＜支給申請上限人数は、1年度1事業所当たり100人まで＞

※職務評価の手法の活用により賃金規定等を増額改定した場合に助成額を加算  
1事業所当たり20万円 (15万円) <1事業所当たり1回のみ＞

## 賃金規定等共通化コース

※（ ）内は大企業の額

有期雇用労働者等に関して**正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用**した場合に助成します。

1事業所当たり60万円(45万円)  
＜1事業所当たり1回のみ＞

## 賞与・退職金制度導入コース

※（ ）内は大企業の額

有期雇用労働者等を対象に**賞与・退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施**した場合に助成します。

1事業所当たり40万円(30万円)  
＜1事業所当たり1回のみ＞

※同時に導入した場合に助成額を加算  
1事業所当たり16.8万円 (12.6万円)

## 短時間労働者労働時間延長コース

※（ ）内は大企業の額

短時間労働者の週所定労働時間を延長するとともに、処遇の改善を図り、新たに社会保険の被保険者とした場合に助成します。

- ① 短時間労働者の週所定労働時間を3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 23.7 万円（17.8 万円）
- ② 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するとともに基本給を昇給し、新たに社会保険を適用させた場合  
1時間以上2時間未満:1人当たり 5.8 万円（4.3 万円）  
2時間以上3時間未満:1人当たり 11.7 万円（8.8 万円）  
＜①と②合わせて、1年度1事業所当たり支給上限人数は 45 人まで＞

※令和6年9月30日までの間、上限人数を緩和しています。

※延長後6か月の週所定労働時間と延長前6か月の週あたりの平均実労働時間の差が3時間以上である場合に加え、延長前後の6か月の週所定労働時間の差が3時間以上であって、延長前後の平均労働時間の差が3時間以上である場合も含まれます。

※①については令和6年9月30日までの間、支給額を増額しています。

※②については延長時間数に応じて以下のとおり延長時に基本給を昇給することで、手取り収入が減少していないと判断します。

1時間以上2時間未満:10%以上昇給    2時間以上3時間未満:6%以上昇給

※②については令和6年9月30日までの暫定措置となります。

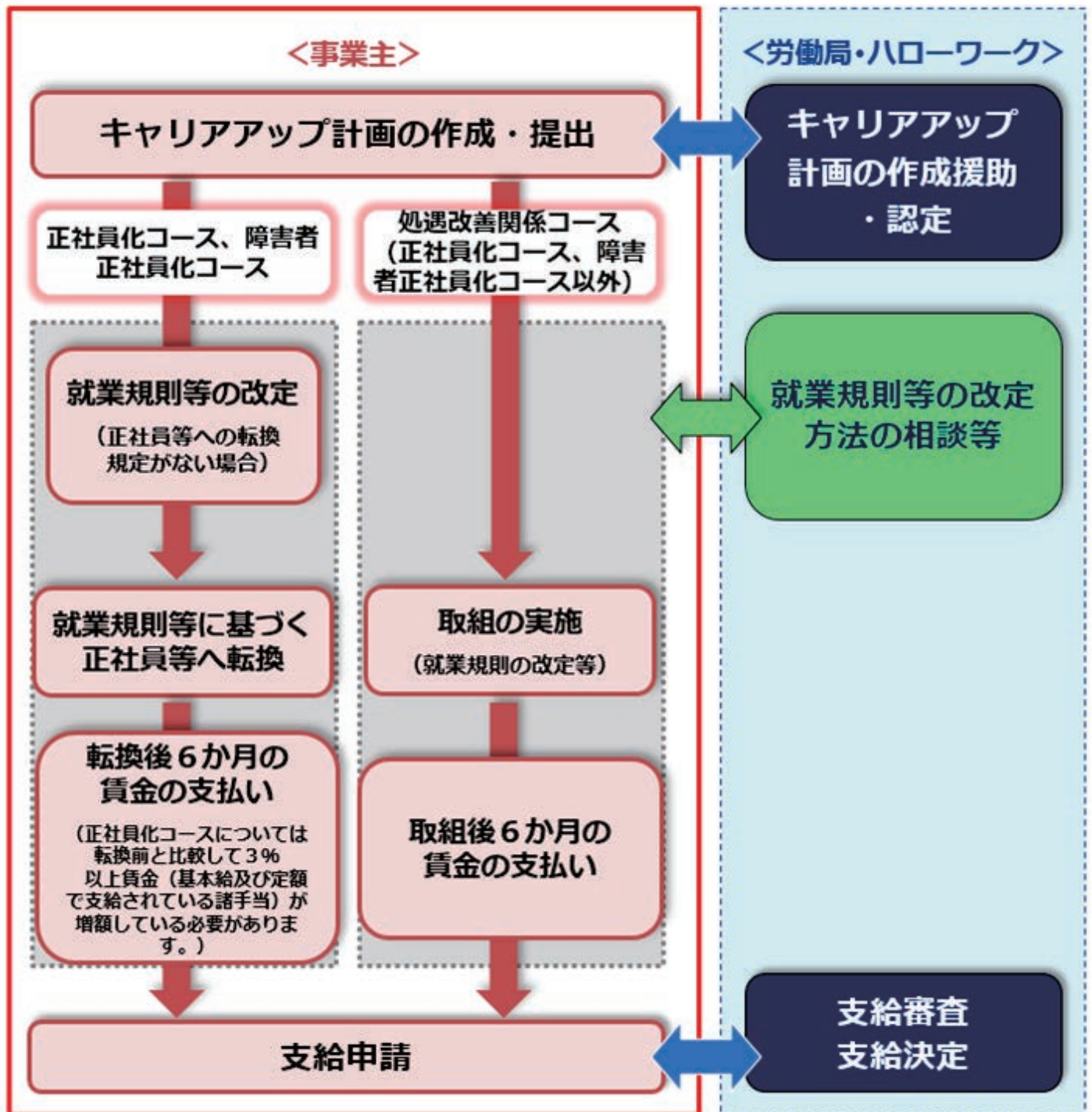
## キャリアアップ助成金を受給するためには

キャリアアップ計画<sup>※</sup>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、有期雇用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。

## 受給までの流れ

「キャリアアップ助成金」の活用にあたっては、各コース実施日の前日までに「**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。



キャリアアップ助成金の詳細なご案内は、厚生労働省ホームページをご参照ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/part\\_haken/jigyounushi/career.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html)

支給要件等の詳細については、お近くの労働局、ハローワークにお問い合わせください。

### 3. 人材開発支援助成金（人材育成支援コース）

有期契約労働者等を含む労働者に対し、職務に関連した訓練を実施した事業主等に対して支給する助成金です。

#### 人材育成支援コース

※以下は人材育成支援コースのうち、有期契約労働者等を対象とした場合の訓練について記載したもの

有期契約労働者等に下記の訓練を行った場合に助成

- ・ 人材育成訓練(訓練時間数 10 時間以上の Off-JT)
- ・ 有期実習型訓練(「ジョブ・カード」を活用した Off-JT と OJT を組み合わせた2ヶ月以上の職業訓練)

支給額

Off-JT《1人当たり》支給額

賃金助成: 1h当たり 760 円<960 円> (380 円<480 円>)

経費助成: ・正社員化した場合 70%<100%>

・非正規雇用維持の場合 60%<75%>

OJT《1人当たり》支給額

実施助成: 1 訓練当たり 10 万円<13 万円> (9 万円<12 万円>)

※ <>は訓練実施後に、訓練を受講した労働者の賃金を 5%以上増額した場合等の額、( )内は大企業の額

#### 人材開発支援助成金（人材育成支援コース）を受給するためには

訓練開始の日から起算して 1 ヶ月前までに、職業訓練実施計画等を作成し、事業所を管轄する都道府県労働局長に提出する必要があります。

人材開発支援助成金（人材育成支援コース）の詳細なご案内は、厚生労働省ホームページをご参照ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html)

支給要件等の詳細については、お近くの労働局、ハローワークにお問い合わせください。

### 4. ジョブ・カードを活用した雇用型訓練

自社内のパートタイム・有期雇用労働者等を対象に、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 3 の人材開発支援助成金（人材育成支援コース）が支給されます。

職業訓練実施計画等の作成方法や訓練基準の詳細、手続き等については、最寄りのキャリア形成・学び直し支援センターにお問い合わせください。

ホームページ: <https://carigaku.mhlw.go.jp/>

## 5. 中小企業退職金共済制度

中小企業の事業主が掛金を拠出し、（独）勤労者退職金共済機構が管理・運用する共済の仕組みにより、中小企業の従業員に対して同機構から退職金を支給する制度であり、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）も有期雇用労働者も加入させることができます。

### 制度の特色

#### ① 国の掛金助成

初めて制度に加入する事業主に対しては、加入後4か月目から1年間、掛金の2分の1（上限5,000円）を助成する制度があります。



▲掛金助成について

#### ② 掛金は全額非課税

掛金は法人企業の場合は損金として、また、個人企業の場合は必要経費として、全額非課税となります。

#### ③ 退職金は直接従業員へ

退職金は、（独）勤労者退職金共済機構から直接、従業員に振り込まれます。また、一定の要件を満たせば、分割して受け取ることもできます。

### パートタイム労働者について

掛金月額、通常5,000円～30,000円のところ、パートタイム労働者については、2,000円、3,000円、4,000円の特例掛金月額を選択することも可能となっています。

なお、パートタイム労働者の特例掛金月額（掛金月額4,000円以下）加入者については、次の額を上乗せして助成します。

掛金月額2,000円の場合は300円、3,000円の場合は400円、4,000円の場合は500円

### ご注意

●掛金の納付月数が、12月未満の場合は、退職金は支給されません。12月以上23月以下の場合には掛金相当額を下回る額になります。

※24月以上42月以下では掛金相当額となり、43月からは掛金相当額を上回る額になります。

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

ホームページ : <https://chutaikyo.taisyokukin.go.jp/>



▲中退共ホームページ

中退共

検索