

IV. パートタイム・有期雇用労働指針の概要

パートタイム・有期雇用労働指針は、パートタイム・有期雇用労働法第15条に基づき、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定められています。指針の全文は87ページをご参照ください。

1. 労働に関する法令を遵守してください

パートタイム・有期雇用労働者の適正な労働条件の確保及び雇用管理の改善等のための措置等を講ずる際の基本的な考え方の一つは、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働契約法、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に関する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51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・有期雇用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してはいけません。

労働条件の変更を労働契約の変更によって行う場合には労働者との合意が必要であり、就業規則の変更によって行う場合には各労働者の合意までは求められませんが、当該変更が以下の事情に照らして合理的であることとともに、変更後の就業規則の内容を労働者に周知することが求められます。

- ・労働者の受ける不利益の程度
- ・労働条件の変更の必要性
- ・変更後の就業規則の内容の相当性
- ・労働組合等との交渉の状況 等

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進めてください。

3. 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、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・変更を行うよう努めてください。また、パートタイム・有期雇用労働者に対して、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。

4. パートタイム・有期雇用労働者から求めがあった際には待遇の相違の内容と理由の説明を行ってください

パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項によりパートタイム・有期雇用労働者から求めがあった際には、当該パートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等に最も近いと事業主が判断する通常の労働者との待遇の相違の内容と理由について説明をすることになります。

待遇の相違の内容については、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間の待遇に関する基準の違いの有無、個別の待遇の内容又は待遇の基準について説明します。

待遇の相違の理由については、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲、その他の事情のうち、待遇の性質及び目的に照らして適切と認められるものに基づき説明してください。

説明は資料を活用し口頭で行うことが基本ですが、説明すべき内容がわかりやすく記載された資料をパートタイム・有期雇用労働者に交付することでも差し支えありません。

5. パートタイム・有期雇用労働者との話し合いを促進するよう努めてください

(1) 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた後、当該パートタイム・有期雇用労働者から求めがあったときは、パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項で定める事項（第6条から第13条までの措置）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・有期雇用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・有期雇用労働者の雇用管理の改善の措置などを講ずるときは、パートタイム・有期雇用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・有期雇用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・有期雇用労働法第22条では、パートタイム・有期雇用労働者からパートタイム・有期雇用労働法で事業主が講ずることが義務とされている事項に関係する苦情の申出を受けたときは、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関す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。

6. パートタイム・有期雇用労働者を不利益に取り扱わないようにしてください

- (1) パートタイム・有期雇用労働者がパートタイム・有期雇用労働法第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、不利益な取扱い（解雇、配置転換、降格、減給、昇給停止、出勤停止、労働契約の更新拒否など。以下同じ。）をしないようにしてください。
- (2) パートタイム・有期雇用労働者がパートタイム・有期雇用労働法第14条第2項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てはならないことは、同条第3項に規定されていますが、パートタイム・有期雇用労働者が、不利益な取扱いをおそれて、同条第2項に定める説明を求めないことがないようにしてください。具体的には、説明を求めることにより、不利益な取扱いを受けると想起されかねないような言動をするべきではありません。また、パートタイム・有期雇用労働者が不利益な取扱いを受けることへの危惧を持つことなく説明を求めることができるような職場環境としていくことが望まれます。
- (3) パートタイム・有期雇用労働者が親族の葬儀等^{※1}のために勤務しなかったことを理由に、解雇等^{※2}が行われることがないようにしてください。

※1：「親族の葬儀等」とは、親族の死に際して行われる葬儀等の行事をいい、親族、葬儀等の範囲や勤務しなかった日数等については、社会通念上勤務しないことが許容される範囲のものが該当します。

※2：「解雇等」には、雇用契約の更新拒否等が含まれるとともに、「親族の葬儀等のために勤務しなかったこと」を理由として直接的に解雇等を行う場合のみならず、出勤率、欠勤日数等を解雇等の判断基準として採用している場合に、当該勤務しなかった日を出勤率、欠勤日数等の算定に当たって計算に含めて、解雇等を行うことも含まれます。

7. 短時間・有期雇用管理者の氏名の周知

パートタイム・有期雇用労働法第17条では、常時10人以上のパートタイム・有期雇用労働者を雇用する事業所ごとに、短時間・有期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・有期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・有期雇用労働者への周知に努めてください。

V. 同一労働同一賃金ガイドラインの概要

(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

このガイドライン（指針）は、パートタイム・有期雇用労働法第15条に基づき、正社員と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合についても、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれます。基本給、昇給、賞与、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載しています。ガイドラインの全文は90ページをご参照ください。（このパンフレットでは、パートタイム・有期雇用労働者にかかる部分を紹介しています）

<目的>

- ・我が国が目指す同一労働同一賃金とは、同一の事業主に雇用される通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の相違及び差別的取扱いの解消を目指すものです。
- ・我が国においては、基本給をはじめ、賃金制度の決まり方には様々な要素が組み合わされている場合も多いため、まずは、各事業主において、職務の内容や職務に必要な能力等の内容を明確化するとともに、その職務の内容や職務に必要な能力等の内容と賃金等の待遇との関係を含めた待遇の体系全体を、パートタイム・有期雇用労働者を含む労使の話合いによって確認し、パートタイム・有期雇用労働者を含む労使で共有することが肝要です。
- ・今後、各事業主が職務の内容や職務に必要な能力等の内容の明確化及びその公正な評価を実施し、それに基づく待遇の体系を、労使の話合いにより、可能な限り速やかに、かつ、計画的に構築していくことが望ましいと考えられます。
- ・通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等に向けては、賃金のみならず、福利厚生、キャリア形成、職業能力の開発及び向上等を含めた取組が必要です。

<基本的な考え方>

- ・このガイドラインは、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、どのような相違が不合理であり、どのような相違が不合理でないか等の原則となる考え方と具体例を示したものです。
- ・ガイドラインに原則となる考え方が示されていない退職手当、住宅手当、家族手当等や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇の相違の解消等が求められます。
- ・事業主が雇用管理区分を新たに設け、その雇用管理区分に属する通常の労働者の待遇の水準を他の通常の労働者より低く設定したとしても、当該他の通常の労働者との間でも不合理な待遇の相違の解消等を行う必要があります。
- ・事業主は、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間で職務の内容等を分離した場合であっても、当該通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の相違の解消を行う必要があります。

- ・不合理な待遇の相違の解消等に対応するため、労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げることが望ましい対応とはいえません。

1. 基本給

- ・基本給について、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者ともに能力、経験、業績、成果、勤続年数等の決定要素が適用されている場合、適用されている決定要素（例えば能力）に応じた基本給部分（例えば能力で決まる職能給部分）については、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者でその決定要素（例えば能力）が同じ場合には同一の、一定の違いがある場合にはその違いに応じた基本給を支給しなければなりません。
- ・昇給について、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者ともに昇給が勤続による能力の向上によって決定される場合、通常の労働者と同様に能力が向上したパートタイム・有期雇用労働者には、この能力の向上に応じた部分については通常の労働者と同一の昇給を、能力向上に違いがある場合にはその違いに応じた昇給を行わなければなりません。

2. 賞与

- ・賞与について、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者ともに企業の業績等への労働者の貢献に応じて支給される場合には、貢献に応じて支給される部分については、通常の労働者と同一の貢献であるパートタイム・有期雇用労働者には通常の労働者と同一の支給を、貢献に一定の違いがある場合にはその違いに応じた支給をしなければなりません。

3. 手当

- ・不合理な待遇差の解消は、企業が支給している全ての手当が対象となります。不合理な待遇差であるかは手当の性質・目的に照らして適切な考慮要素に基づいて判断されます。なお、手当は、企業により名称や内容等が様々ですが、ガイドラインでは代表的な手当として以下が挙げられています。

- ・役職手当(役職の内容に対して支給)
- ・特殊作業手当(業務の危険度又は作業環境に応じて支給)
- ・特殊勤務手当(交替制勤務等の勤務形態に応じて支給)
- ・精皆勤手当
- ・時間外労働に対して支給される手当
- ・深夜労働又は休日労働に対して支給される手当
- ・通勤手当及び出張旅費
- ・食事手当(労働時間の途中に食事のための休憩時間がある労働者に対する食費の負担補助として支給)
- ・単身赴任手当
- ・地域手当(特定の地域で働く労働者に対する補償として支給)

4. 福利厚生

- ・手当と同様に、不合理な待遇差の解消は、その企業が付与している全ての福利厚生が対象となります。

ガイドラインでは、代表的な福利厚生として以下が挙げられています。

- ・福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室)
- ・転勤者用社宅
- ・慶弔休暇
- ・健康診断に伴う勤務免除及び当該健康診断を勤務時間中に受診する場合の当該受診時間に係る給与の保障
- ・病気休職
- ・法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇(慶弔休暇を除く。)であって、勤続期間に応じて取得を認めているもの

5. その他

- ・1～4の待遇の他、教育訓練並びに安全管理に関する措置及び給付も不合理な待遇差の解消の対象となります。
- ・教育訓練については、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施する場合、通常の労働者と職務の内容が同一であるパートタイム・有期雇用労働者には、通常の労働者と同じの教育訓練を実施しなければなりません。また、職務の内容に一定の違いがある場合、その違いに応じた教育訓練を実施しなければなりません。
- ・安全管理については、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者が同一の業務環境に置かれている場合、同一の措置及び給付をしなければなりません。

<留意すべきポイント>

(通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間に待遇の決定基準・ルールの違いがある場合)

通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者の待遇(基本給のみならず、賞与、各種手当等を含みます。)の決定基準・ルールに違いがあります。例えば、通常の労働者には経験や能力に応じて基本給を支給する一方、パートタイム・有期雇用労働者には職務に応じて基本給を支給する場合があります。

このような決定基準・ルールの違いは、単に「非正規雇用労働者だから」とか、「将来の役割期待が異なるため」といった主観的・抽象的な説明では足りません。その違いは、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲、その他の事情の3考慮要素のうち、当該待遇の性質・目的に照らして適切と考えられる要素の客観的・具体的な実態に照らして、不合理と認められるものであってはなりません。

(定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い)

定年後に継続雇用されたパートタイム・有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法の適用を受けます。

また、有期雇用労働者が定年後に継続雇用された者であることは、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇差が不合理と認められるか否かを判断するに当たり、パートタイム・有期雇用労働法第8条の3つの考慮要素のうちの「その他の事情」として考慮される事情に当たりえます。定年後に有期雇用労働者として継続雇用する場合の待遇について、様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理かどうか判断されます。したがって、有期雇用労働者が定年後に継続雇用された者であることのみをもって、直ちに通常の労働者との間の待遇差が不合理ではないと認められるものではありません。

VI. パートタイム・有期雇用労働者と労働関係法令

パートタイム・有期雇用労働指針の「第2」の基本的考え方において、遵守しなければならないとされている労働関係法令の主な内容を紹介します。

1. 雇入れの際には労働条件を明示してください

雇入れの際のパートタイム・有期雇用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、雇入れ後に疑問が生じ、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・有期雇用労働者の雇入れ時においては、労働基準法およびパートタイム・有期雇用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・有期雇用労働者に明示するようにしてください。この場合、100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・有期雇用労働者との労働契約の締結に際して、そのパートタイム・有期雇用労働者に対して、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。ただし、労働基準法施行規則第5条により、労働者が次のいずれかの方法によることを希望した場合には、当該方法とすることができます。

- ① ファクシミリを利用してする送信の方法
- ② 電子メール等（例：ウェブメール、SMS、LINE等のSNS等。ただし、出力して書面を作成することができるものに限る。）

- ① 労働契約の期間に関する事項
- ② 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項（通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合はその上限）
- ③ 就業の場所、従事すべき業務に関する事項（就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む）
- ④ 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
- ⑤ 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
- ⑥ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）
- ⑦ その契約期間内に労働者が労働契約法第18条第1項の無期転換申込みをすることができることとなる有期労働契約の締結の場合においては、無期転換申込みに関する事項及び無期転換後の①及び③から⑥までの労働条件

また、最初の労働契約の締結後に、当該有期労働契約の変更または更新の際に、通算契約期間や更新回数の上限を定め、又はこれを引き下げようとする場合は、あらかじめ、その理由を労働者に説明することが必要です。

(2) パートタイム・有期雇用労働法上の明示事項（4ページ参照）

また、次の事項を明らかにした文書など（パートタイム・有期雇用労働者が希望した場合は電子メールや FAX でも可）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
- ④ 相談窓口

※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タイム・有期雇用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ければ支給されない可能性がある場合は、制度は「有」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。

- ⑤ 昇給（有無を除く昇給時期や昇給基準等）
- ⑥ 退職手当（有無を除く支払基準や支払方法等）、臨時に支払われる賃金、賞与（有無を除く支払基準や支払方法等）、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
- ⑦ 所定労働日以外の日の労働の有無
- ⑧ 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る程度
- ⑨ 安全衛生
- ⑩ 教育訓練
- ⑪ 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、雇止め等に関する基準」が定められています。この「基準」は、有期契約労働者であるパートタイム・有期雇用労働者に対しても適用されます。

「基準」では、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、その契約の実態及びパートタイム・有期雇用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とされています。

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、63ページを参照してください。

3. 就業規則の作成・変更の際に必要な手続

パートタイム・有期雇用労働者を含め常時 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・有期雇用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。就業規則の作成の際には、事業場の全労働者のうち、過半数で組織する労働組合、そのような労働組合がない場合においては、労働者の過半数を代表する者の意見を聴く必要があります。（作成した就業規則は、紙媒体の場合は就業規則の保管場所などを、電子媒体の場合はアクセスの方法などを、労働条件通知書等に記載する等の方法で労働者に示すことなど、労働者がいつでも見られるようにする必要があります。）

さらに、パートタイム労働者に関す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」の意見を聴くよう努めること、有期雇用労働者に関する事項（無期転換申込みに関する事項を含む）について就業規則を作成・変更する際も同様に、その事業所において雇用する「有期雇用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ることが必要です（6 ページ参照）。この「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」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、有期雇用労働者についても同様です。

（なお、無期転換者に係る就業規則を作成するにあたっては、関係する労働者（無期転換者・有期契約労働者）の意見が適切に反映されることが望ましいです。）

また、過半数代表者は、監督又は管理の地位にある者でないこと、及び就業規則の作成・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す。さらに、労働基準法施行規則及びパートタイム・有期雇用労働指針では、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、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てはならないものとされています。

なお、労働条件は、労働者と使用者の合意によって変更することが原則です。（労働契約法第 3 条・第 8 条）

使用者が一方的に就業規則を変更しても、労働者の不利益に労働条件を変更することは原則としてできません。（労働契約法第 9 条）

使用者が、就業規則の変更によって労働条件を変更する場合には、次のことが必要です。（労働契約法第 10 条）

- ① その変更が、以下の事情などに照らして合理的であること。
 - ・労働者の受ける不利益の程度
 - ・労働条件の変更の必要性
 - ・変更後の就業規則の内容の相当性
 - ・労働組合等との交渉の状況
- ② 労働者に変更後の就業規則を周知させること。

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・有期雇用労働者に対しても、最低賃金法に基づき定められた地域別・特定の最低賃金が適用になります。最低賃金額より低い金額でパートタイム・有期雇用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・有期雇用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時間以内かつ1週間の総労働時間が40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。なお、就業規則等で割増賃金を支払うことを定めていた場合には、その定めに基づいて賃金を支払う必要があります。

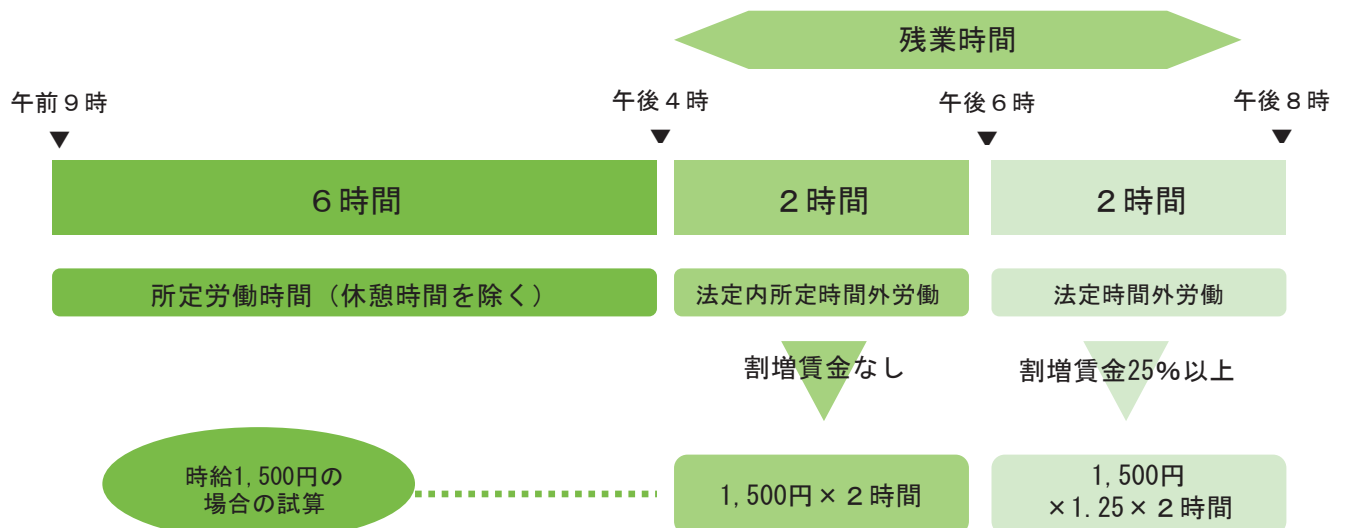
② 1日の総労働時間が8時間を超えていた、又は1週間の総労働時間が40時間を超えていた場合

→ 1日の総労働時間が8時間までで、かつ1週間の総労働時間が40時間までの分は通常的时间給で、それら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、1か月60時間を超える時間外労働については50%以上の割増賃金の支払いが必要です。

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、深夜労働(午後10時から午前5時まで)を行わせた場合には、通常的时间給に25%以上の割増賃金をそれぞれ支払う必要があります。

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・有期雇用労働者に対しても、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・有期雇用労働者に適用される年次有給休暇の日数は、下表の通りです。また年次有給休暇が10日以上付与される労働者（パートタイム・有期雇用労働者を含む。）に対しては、年5日の年次有給休暇を確実に取得させなければなりません。

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・有期雇用労働者については、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・有期雇用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。

また、労使間で協定を結ぶことにより、年に5日を限度として、時間単位で年次有給休暇を与えることができます。

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・有期雇用労働者に対しても、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健康診断の具体的な対象者、種類は以下の通りです。

健康診断の対象者及び種類

- ①常時使用するパートタイム・有期雇用労働者に対し、雇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の特定業務（労働安全衛生規則第13条第1項第3号の業務）に常時従事するパートタイム・有期雇用労働者に対し、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・有期雇用労働者に対し、雇入れ又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

この場合において、「常時使用するパートタイム・有期雇用労働者」とは、次のいずれの要件をも満たす者です。

ア 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3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。)

イ 1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、職場のハラスメント等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・有期雇用労働者、無期雇用労働者、派遣労働者などを問わず適用され、パートタイム・有期雇用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、一定範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新の雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別を行う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・有期雇用労働者を含むすべての女性労働者が婚姻したことを理由とした解雇及び妊娠、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出産後1年以内になされた解雇は、事業主が妊娠など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、事業主は妊娠中および出産後1年以内の女性労働者が保健指導・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(作業の制限、勤務時間の短縮、休業等)を講じなければなりません。

＜参考＞男女雇用機会均等法

(性別を理由とする差別の禁止)

第5条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

第6条 事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

- 1 労働者の配置(業務の配分及び権限の付与を含む。)、昇進、降格及び教育訓練
- 2 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて厚生労働省令で定めるもの
- 3 労働者の職種及び雇用形態の変更
- 4 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

(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。

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

- 2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該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。
- 3～5 (略)

(職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

第11条の3 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二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に関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

- 2 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。
- 3・4 (略)

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第12条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法(昭和40年法律第141号)の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

第13条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

2・3 (略)

(2) 職場のハラスメント対策について

事業主は、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び労働施策総合推進法に基づき、職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びパワーハラスメントに関し、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。職場におけるこれらのハラスメントに関する方針を明確化し、パートタイム・有期雇用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なければなりません。また、相談があった場合には、事案に係る事実関係を迅速に確認し、これらのハラスメントの事実が確認できた場合においては、速やかに被害者に対する配慮の措置や行為者に対する措置を適正に行うことなどが必要です。なお、相談対応に当たってはプライバシーを保護するとともに、相談したことなどを理由として不利益な取扱いを行わないことなどを定め、パートタイム・有期雇用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。

さらに、事業主はセクシュアルハラスメント等の相談をしたことなどを理由とする解雇その他雇止めなどの不利益取扱いが禁止されています。

(3) 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・有期雇用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週間については女性を就業させることはできません。ただし、出産後6週間を経過した女性労働者本人が請求した場合、医師が支障ないと認めた業務に就かせることは差し支えありません。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

変形労働時間制がと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 妊産婦の時間外労働・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・有期雇用労働者でも育児休業・介護休業を取得できます

事業主は育児・介護休業法の定めるところにより、パートタイム・有期雇用労働者にも、申出により休業等をさせ、また短時間勤務制度などの措置を講じなければなりません。

(1) 育児休業制度

① 育児休業

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者を含む労働者（日雇労働者を除く）が申し出た場合、原則としてその子が1歳に達するまで（両親ともに育児休業をする場合には、1歳2か月に達するまでの間で1年間）の間で（2回に分割可）、労働者が申し出た期間について、育児休業をさせなければなりません。

なお、保育所に入れない等の場合であって、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、育児休業をさせなければなりません。

また、子が1歳6か月に達した時点でもなお保育所に入れない等の場合に労働者が再度申し出た場合には、子が2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。

※有期雇用労働者の場合、申出時点で以下の要件を満たせば、育児休業の対象となります。

- 子が1歳6か月（2歳までの育児休業の場合は2歳）に達するまでに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

② 産後パパ育休（出生時育児休業）

パートタイム・有期雇用労働者を含む産後休業をしていない労働者（日雇労働者を除く）が産後パパ育休（出生時育児休業）の取得を申し出た場合、子の出生後8週間以内に4週間まで（2回に分割可）、育児休業とは別に取得させなければなりません。

※有期雇用労働者の場合、申出時点で以下の要件を満たせば、産後パパ育休（出生時育児休業）の対象となります。

- 子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

(2) 介護休業制度

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者を含む労働者（日雇労働者を除く）が申し出た場合、要介護状態にある対象家族1人につき、通算93日まで（最大3回に分割可）、介護休業を取得させなければなりません。

※有期雇用労働者の場合、申出時点で以下の要件を満たせば、介護休業の対象となります。

- 取得予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までの間に、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

(3) 子の看護休暇

事業主は、小学校就学前の子を養育するパートタイム・有期雇用労働者を含む労働者（日雇労働者を除く）が申し出た場合、1年に5日（2人以上であれば年10日）まで、1日又は時間単位で病気・けがをした子の看護又は子に予防接種や健康診断を受けさせるために、休暇を与えなければなりません。

(4) 介護休暇

事業主は、要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行うパートタイム・有期雇用労働者を含む労働者（日雇労働者を除く）が申し出た場合、1年に5日（2人以上であれば年10日）まで、1日又は時間単位で休暇を与えなければなりません。

(5) 育児のための短時間勤務制度

3歳未満の子を養育するパートタイム・有期雇用労働者を含む労働者（日雇労働者を除く）については、1日原則6時間の短時間勤務制度を講じなければなりません。

(6) 介護のための勤務時間の短縮等の措置

要介護状態にある対象家族の介護を行うパートタイム・有期雇用労働者を含む労働者（日雇労働者を除く）については、介護休業とは別に、利用開始から連続する3年以上の間で2回以上の利用が可能となるように短時間勤務制度などを講じなければなりません。

(7) その他の措置

育児及び介護のための所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限等の制度について、パートタイム・有期雇用労働者を含む労働者（日雇労働者を除く）から申出があった場合は、事業主は、原則としてその申出を拒むことはできません。

(8) 育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止、育児休業等に関するハラスメントの
防止措置

事業主は、育児休業や介護休業等の各種制度の申出や取得等を理由として、パートタイム・有期雇用労働者を含む労働者に対し、解雇や契約更新を行わない等の不利益な取扱いをしてはいけません。

また、事業主は、上司又は同僚による育児休業や介護休業等の各種制度の申出・利用に関する言動によりパートタイム・有期雇用労働者を含む労働者の就業環境が害されること（「育児休業等に関するハラスメント」）のないよう、労働者の相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

※ 育児・介護休業法の詳細については、厚生労働省ホームページ
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>)
をご覧ください。

9. パートタイム・有期雇用労働者であっても自由に解雇はできません

(1) 解雇の効力

① 期間の定めのない労働契約の場合

権利の濫用にあたる解雇は、労働契約法の規定により、無効となります。(労働契約法第16条)

② 有期労働契約(期間の定めのある労働契約)の場合

やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に解雇することはできません。有期労働契約期間中の解雇は、無効と判断される可能性が無期労働契約の解雇よりも高いと考えられます。(労働契約法第17条)

<参考>労働契約法

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。

第17条 使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

労働契約法は、労働契約の基本的なルールを定めています。罰則はありませんが、労働条件が定められる労働契約について、合意の原則その他の基本事項を定め、労働契約に関する民事上のルールを明らかにしているものです。民事裁判や労働審判は、労働契約法の規定を踏まえて行われます。

また、以下のような解雇は法律上禁止されています。

- ・業務上負傷し、又は療養のために休業する期間とその後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、男女雇用機会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等の申出・取得等を理由とする解雇

(2) 解雇の予告

パートタイム・有期雇用労働者を解雇しようとする際には、通常労働者と同様に、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) 有期労働契約の雇止め

有期労働契約であっても、反復更新の実態などから、実質的に期間の定めのない契約と変わらないといえる場合や、労働者が雇用の継続を期待することが合理的であると考えられる場合、雇止め(契約期間が満了し、契約が更新されないこと)をすることに、客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当であると認められないときは雇止めが認められません。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されることとなります。(労働契約法第19条)

(4) 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・有期雇用労働者について契約の終了（雇止め）をする際には、52 ページで述べた通り、「有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準」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・出産したこと、母性健康管理措置・母性保護措置を受けたこと及び妊娠又は出産に起因する能率低下など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・有期雇用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・有期雇用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。

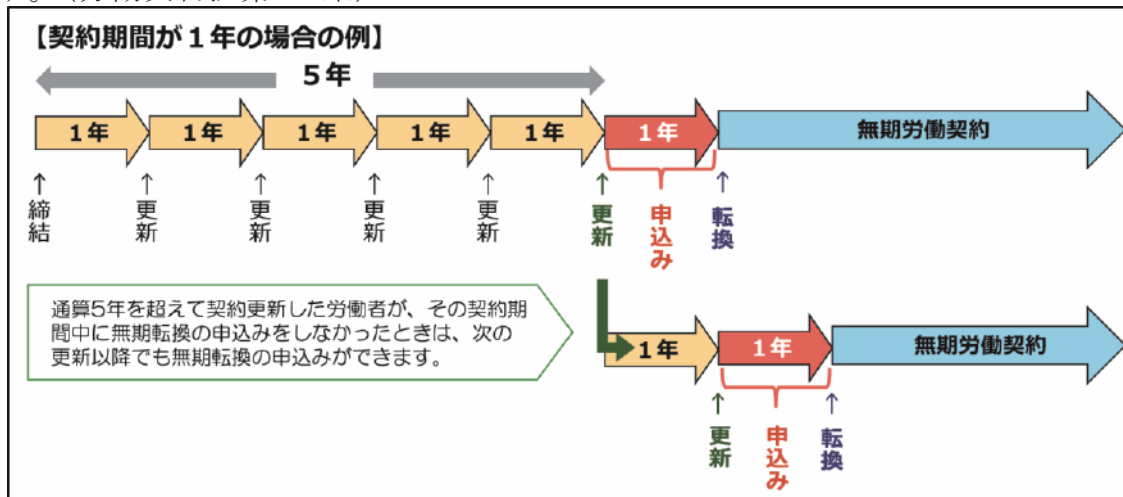
(5) 退職時の証明書の交付

パートタイム・有期雇用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、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。（労働基準法第22条）

10. 有期労働契約を反復更新する場合のルール（無期労働契約への転換）

同一の使用者ととの間で、有期雇用契約が更新等により通算で5年を超えた場合は、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）へ転換できます。なお、通算契約期間は、平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約から通算されます。（労働契約法第18条）



(1) 無期労働契約の労働条件

無期転換申込権が発生する有期労働契約を締結する際に、当該有期労働契約の労働条件に加えて、無期転換申込権が発生する旨、及び無期転換後の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）について、明示することが必要です。（労働基準法第15条）

また、無期転換後の労働条件については、労働契約法第3条第2項（労働契約の原則）を踏まえて、就業の実態に応じて均衡を考慮した事項について、当該労働者に説明するよう努めなければなりません。

無期転換後の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定め（労働協約、就業規則、個々の労働契約）がない限り、直前の有期労働契約と同一となります。この場合、無期転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではありません。

特に、定年など、有期契約労働者には通常適用されない労働条件を無期転換後の労働条件として適用する必要がある場合には、あらかじめ労働協約、就業規則、個々の労働契約によりその内容を明確化しておくようにしてください。

※ なお、大学等及び研究開発法人の研究者、教員等や5年を超える一定の期間に完了することが予定されている業務に就く高度専門的知識を有する有期雇用労働者、定年後引き続き雇用される有期雇用労働者については、それぞれ無期労働契約への転換制度の特例が設けられています。

※ 詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_21917.html