

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2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、パートタイム労働者、通常の労働者、派遣労働者を問わず適用され、パートタイム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・労働契約の更新の各雇用ステージにおける性別を理由とする差別を禁止しています。

また、同法は、事業主がパートタイム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、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、妊娠中および出産後の労働者が保健指導・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を講じなければなりません。

#### <参考>男女雇用機会均等法

(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っ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。

さらに、同法では、職場におけるセクシュアルハラスメントに関し、事業主は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。職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を明確化し、パートタイム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、迅速かつ適切に対応することが必要です。また、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を定め、パートタイム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。

## (2) 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  
妊産婦などの妊娠、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週間については原則として就業が制限されています。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  
変形労働時間制が採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 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. パートタイム労働者でも育児・介護休業を取得できます

育児・介護休業法の定めるところにより、パートタイム労働者にも、次の措置を講じなければなりません。

### (1) 育児休業制度

事業主は、パートタイム労働者が申し出た場合、原則としてその子が1歳に達するまで（父母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、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、一定の場合、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。

### (2) 介護休業制度

事業主は、パートタイム労働者が申し出た場合、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回、通算93日までの介護休業をさせなければなりません。

※期間雇用者の場合、育児休業・介護休業は一定の要件を満たした労働者が対象となります。

育児休業をすることができる期間雇用者の範囲  
〔介護休業の場合は、( )内に読み替えてください。〕

●申出の時点で、次の①～③のいずれにも該当する労働者

- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
- ② 子の1歳の誕生日以降（介護休業開始予定日から93日を経過する日の翌日以降）も引き続き雇用されることが見込まれること
- ③ 子の2歳の誕生日の前々日まで（93日経過日から1年を経過する日まで）に、労働契約の期間が満了しており、かつ、契約が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労働者が申し出た場合、子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日まで、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。