

(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労働者が申し出た場合、対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日まで、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労働者については、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などの措置

要介護状態にある対象家族の介護を行うパートタイム労働者については、通算93日まで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

育児のための所定外労働の免除、法定時間外労働の制限、深夜業の免除などの制度について、パートタイム労働者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。

※ 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 (<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html>) をご覧ください。

9. パートタイム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。期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断されず。(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。

- ・労働災害で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、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・取得を理由とする解雇

(2) 解雇の予告

パートタイム労働者を解雇しようとする際には、通常の労働者と同様に、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、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・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労働者について契約の終了（雇止め）をする際には、41 ページで述べた通り、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」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・母性健康管理措置・母性保護措置・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。（※）

（※）ただし、あらかじめ契約を更新しないことを明示されているものは除く。

(5) 退職時の証明書の交付

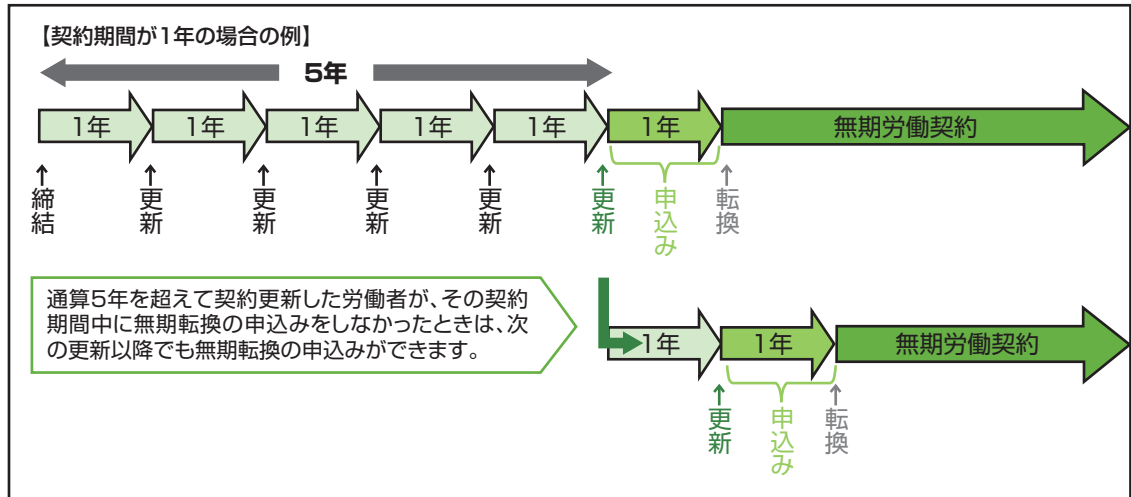
パートタイム労働者が退職の際に、①使用期間、②業務の種類、③その事業における地位、④賃金、⑤退職の事由（解雇の場合は、その理由を含む）について、証明書を請求した場合には、遅滞なく証明書を交付しなければなりません。

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）

（1）無期労働契約への転換

平成 25 年 4 月 1 日以後に開始する有期労働契約が、同一の使用者との間で通算で 5 年を超えて繰り返し更新された場合は、パートタイム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）へ転換します。（労働契約法第 18 条）



（2）無期労働契約の労働条件

無期労働契約の労働条件（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。

※ 詳しくは、パンフレット「労働契約法改正のあらまし」4～7頁を参照ください。
(http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/)

11. 有期労働契約であることを理由とする不合理な労働条件は禁止されます

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることは禁止されています。（労働契約法第 20 条）

このルールは、一切の労働条件について適用されます。賃金や労働時間等の狭義の労働条件だけでなく、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生など、労働者に対する一切の待遇が含まれます。

労働条件の相違が不合理と認められるかどうかは、

- ① 職務の内容（業務の内容および当該業務に伴う責任の程度）
- ② 当該職務の内容および配置の変更の範囲
- ③ その他の事情

を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されます。

とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、上記①～③を考慮して、特段の理由がない限り、合理的とは認められないと解されます。