

パートタイムで仕事をしている パートタイムで仕事をしたい  
みなさんのために

## 働くうえで知っておきたい基礎知識

パート労働者であっても、正社員と同じように労働基準法・最低賃金法等の労働関係法令が適用されます。安心していきいきと働けるよう、あなたを取りまく法律や制度について、正確な知識を身につけましょう。

### 労働条件を確認しましょう

#### 就業規則

常時10人以上の労働者を雇用する事業場では、「始業・終業時刻、休憩時間、休日、休暇」「賃金の決定・計算・支払方法、昇給」「退職」に関する事等が定められた就業規則が作成されていますので、その内容を確認しましょう（事業主には、就業規則を労働者全員に周知する義務があります。）。

パート労働者用の就業規則がない場合は、正社員用に作成されている就業規則が、パート労働者にも適用されることになります。

#### 労働条件の明示

雇い入れに当たっては、労働条件を明示することが事業主に義務づけられています。特に、「契約期間」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・終業時刻や残業の有無、休日・休暇」「賃金」等については、文書での明示が必要です。

採用時に、労働条件を明記した文書を交わさなかったばかりに、働いている間にトラブルとなるケースが見受けられます。こうしたことを防止するためにも労働条件通知書（次ページ）のような文書での労働条件の確認が重要です。

次ページの「労働条件通知書」の各欄を確認しましょう。

（こうした内容が明示されていれば、この様式どおりの書面でなくても問題ありません）

#### 契約期間

労働契約には、「期間の定めのない契約」と、6ヶ月契約、1年契約等の「期間の定めのある契約」があります。期間の定めをする場合、原則として1年（一定のものについては3年）を超えてはいけません。また、期間の定めのある契約でも契約更新をすることがあります。（なお、繰り返し契約更新している場合は、解雇等において期間の定めのない契約とみなされる場合があります）。

契約更新の際も忘れずに労働条件通知書で確認しましょう。

厚生労働省雇用均等・児童家庭局・都道府県労働局

## 労働条件通知書のモデル

労働条件通知書(雇入通知書)

[illegible]

(次頁に続く)

※ 本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第6条に基づく文書（雇入通知書）の交付を兼ねるものであること。

## 労働時間

就業規則や個別の労働契約で決めた労働時間（休憩時間を除く）を所定労働時間といいます。所定労働時間は、労働基準法で定められた法定労働時間の範囲内で定めなければなりません。

法定労働時間：1週40時間、1日8時間

《例外：労働者10人未満の商業・保健衛生業・接客娯楽業等は1週44時間・1日8時間》

休憩時間とは、労働から完全に離れて休む時間をいい、

- ・1日の労働時間が6時間を超える場合……労働時間の途中で45分以上
- ・1日の労働時間が8時間を超える場合……労働時間の途中で60分以上

与えなければなりません。

（・1日の労働時間が6時間まで……法律上規定なし）

また、1週1日（または4週4日）の休日を与えなければならないと決められています。

始業・終業時刻、休憩時間、休日等をはっきり確認しておきましょう。「残業はしない約束だった」「日曜は休みのはず」だったのに「忙しいから働いてくれ」は契約違反です。時間外・休日労働をさせるには、会社と従業員代表が協定（36協定）を結び、それを労働基準監督署長に届け出なければなりません。協定があっても、会社にはパート労働者の都合を聞く必要があります。

## 賃 金

賃金は、①通貨で、②労働者に直接、③全額を、④毎月1回以上、⑤一定期日を定めて支払わなければなりません（ただし、一定の要件を満たせば金融機関への振込も可能です）。

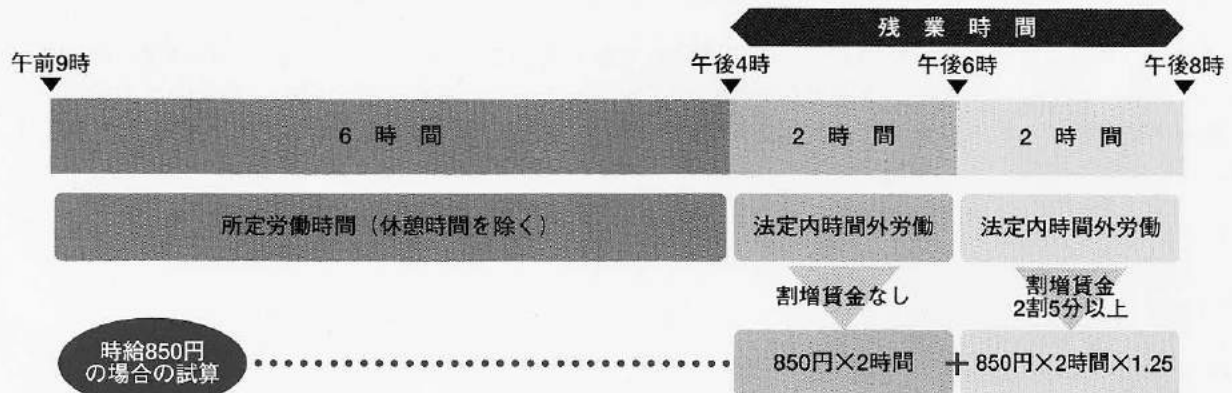
賃金は、都道府県ごとに定められている最低賃金を下回ってはならないと定められています。最低賃金については、厚生労働省ホームページでもご覧になれます。

<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/kijunkyoku/minimum/minimum-01.htm>

法定労働時間（週40時間、1日8時間）を超える労働を行わせた場合、法定労働時間を超えた分の労働には通常の賃金の25%以上の割増賃金を、休日労働を行わせた場合には通常の賃金の35%以上の割増賃金を支払わなければなりません。

また、深夜労働（午後10時から5時まで）を行わせたときにも通常の賃金の25%以上の割増賃金を支払わなければならないと定められています。

### 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時間の取り扱い



働いたのに賃金が支払われない等、賃金に関してお困りのときは、もよりの労働基準監督署にご相談ください。

## 年次有給休暇

6ヶ月間継続勤務し、所定労働日の8割以上出勤した労働者には、事業場の業種、規模を問わず年次有給休暇が与えられます。1日当たりの労働時間が短い者や週当たりの出勤日数が少ない者であっても与えられます。

年次有給休暇の付与日数

| 短時間労働者の週所定労働時間 | 短時間労働者の週所定労働日数 | 短時間労働者の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ヶ月                               | 1 年<br>6ヶ月 | 2 年<br>6ヶ月 | 3 年<br>6ヶ月 | 4 年<br>6ヶ月 | 5 年<br>6ヶ月 | 6 年<br>6ヶ月以上 |
| 30時間以上         |                |                                             |                                   |            |            |            |            |            |              |
| 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日まで                                 | 7日                                | 8日         | 9日         | 10日        | 12日        | 13日        | 15日          |
|                | 3日             | 121日～168日まで                                 | 5日                                | 6日         | 6日         | 8日         | 9日         | 10日        | 11日          |
|                | 2日             | 73日～120日まで                                  | 3日                                | 4日         | 4日         | 5日         | 6日         | 6日         | 7日           |
|                | 1日             | 48日～ 72日まで                                  | 1日                                | 2日         | 2日         | 2日         | 3日         | 3日         | 3日           |

## その他の休暇等

産前産後休業・育児時間・生理休暇、育児・介護休業などが法律によって認められています。育児・介護休業の取得には一定の要件が必要です。

## 解雇、退職

事業主は、労働者を解雇しようとする場合は少なくとも30日前にその予告をするか、又は平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払わなければなりません。ただし、業務上の傷病による休業や産前産後休業中等、予告しても解雇することができない場合があります。

労働者が自分の意思で退職したい場合、勤務先の就業規則に基づき申し出ます。

契約期間を定めて雇用された場合は、期間満了とともに自動的に契約期間が終了し、退職することになります。しかし、期限を定めた労働契約を何回か更新して長期間雇用されている場合は、「期間の定めのない契約」とみなされるケースがあり、このような場合においては、事業主には解雇の手続きが必要となります。

パートだからといった理由で簡単に解雇することはできません。また、契約期間を定めないで雇用された場合、自分の意思で退職したいのに事業主が「退職させない」ということもできません。解雇理由に納得がいかない場合は総合労働相談コーナーに相談しましょう。

## 健康診断

事業主は、パート労働者（期間の定めのない労働契約の者又は期間の定めがあっても1年以上継続雇用される者で、所定労働時間が正社員の3/4以上の者）に対して、労働安全衛生法の定めるところにより、定期健康診断（1年以内ごとに1回）などの健康診断を実施しなければなりません。なお、所定労働時間が正社員の1/2以上の者に対しても健康診断を実施することが望ましいとされています。





## 労働保険

労働者災害補償保険（一般に「労災保険」といいます）と雇用保険との総称で、給付は別々に行われますが、保険料の納付等については、両保険は原則的に一体として取り扱われます。労働保険は、農林水産の事業の一部を除き、労働者を一人でも雇っていれば、その事業主は加入手続を行い、労働保険料を納付しなければなりません。

- 雇用保険 労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、再就職を促進するため必要な給付等を行っています。保険料は、労働者と事業主の双方が負担します。

- 失業時などの給付の種類

- ・求職者給付（基本手当、技能習得手当など）
- ・教育訓練給付
- ・就職促進給付（再就職手当、常用就職支度金など）
- ・雇用継続給付（育児休業給付、介護休業給付など）

- パート労働者の加入条件

- ① 1 週間の所定労働時間が 20 時間以上であること。
- ② 1 年以上引き続き雇用されると見込まれること（3 ヶ月、6 ヶ月などの期間を定めて雇用されていても、契約更新により 1 年以上雇用される場合を含みます）。

雇用保険に加入すれば、仕事をやめた時の失業給付金や、よりよい仕事に転職するための教育訓練を受ける費用の助成も受けられます。もし事業主に「うちは雇用保険に入っていない」等と言われたら、事業主が制度を正しく理解していないかもしれませんので、都道府県労働局またはもよりのハローワークにお気軽にお問い合わせください。

- 労災保険 仕事により又は通勤によって負傷したり、病気になったり、あるいは不幸にも亡くなった場合等に本人や遺族を保護するため必要な保険給付等を行っています。働いている期間や労働時間等に関わりなく、パート労働者を含むすべての労働者が労災保険の対象になります。労災保険の保険料を支払うのは事業主だけです。

## 社会保険

労働時間が当該事業所において同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね 4 分の 3 以上である場合、健康保険・厚生年金保険の適用対象となります。保険料は、労働者と事業主の双方が負担します。

適用対象とならない者は、国民健康保険及び国民年金（第 1 号被保険者又は第 3 号被保険者）に加入しなければなりません。

## 税 金

パート労働者も年収に応じて所得税・住民税が課税されます。なお、パート労働者の年収に応じて、その配偶者は配偶者控除・配偶者特別控除（年間の合計所得金額が 1,000 万円以下の場合）が受けられます。

年収 103 万円を超えると損をする、と思いこんでいませんか？税制上の「手取りの逆転現象」（パート労働者本人の年収が一定額を超えると、かえって世帯全体の手取り額が減少する現象）は解消されています。調査によると、年収 103 万円を超えないように調整している人の 4 分の 1 は本当はそれを超えても手取り額は減少しないのに、減少すると思いこんで就業調整しています。誤解に基づいて年収アップやキャリアアップの機会を失っている場合があります。もう一度確認してみましょう。

社会保険や税金については、お近くの社会保険事務所・税務署にお問い合わせください

# お気軽にご相談を！

## 都道府県労働局雇用均等室では

パートタイム労働法全般に関する相談、啓発活動を実施しています。また、職場における男女の均等取扱いの実現をはかり、働く女性がその能力を十分に発揮できるようにするため、働きやすい環境の整備や仕事と育児や家族の介護との両立をはかるための相談に応じるとともに、必要に応じて事業主に対する指導を行うなどさまざまな仕事をしています。

### こんな時はお気軽にご相談ください

- 男性はパートから正社員に登用されるが、女性は登用されない。
- 会社の経営が厳しいので、まずは女性から解雇したいと通告された。
- 男性の世帯主には家族手当が支給されているのに、女性は世帯主であっても支給されない。
- 上司等から身体に触られたり、交際に応じないと契約更新しないとされるなどセクシュアルハラスメントを受けて困っている。

## 都道府県労働局雇用均等室

|     |              |     |              |     |              |
|-----|--------------|-----|--------------|-----|--------------|
| 北海道 | 011(709)2715 | 石川  | 076(265)4429 | 岡山  | 086(224)7639 |
| 青森  | 017(734)4211 | 福井  | 0776(22)3947 | 広島  | 082(221)9247 |
| 岩手  | 019(604)3010 | 山梨  | 055(231)8611 | 山口  | 083(995)0390 |
| 宮城  | 022(299)8844 | 長野  | 026(227)0125 | 徳島  | 088(652)2718 |
| 秋田  | 018(862)6684 | 岐阜  | 058(263)1220 | 香川  | 087(831)3762 |
| 山形  | 023(624)8228 | 静岡  | 054(252)5310 | 愛媛  | 089(935)5222 |
| 福島  | 024(536)4609 | 愛知  | 052(219)5509 | 高知  | 088(885)6041 |
| 茨城  | 029(224)6288 | 三重  | 059(226)2318 | 福岡  | 092(411)4894 |
| 栃木  | 028(633)2795 | 滋賀  | 077(523)1190 | 佐賀  | 0952(24)4240 |
| 群馬  | 027(210)5009 | 京都  | 075(241)0504 | 長崎  | 095(844)4384 |
| 埼玉  | 048(822)4273 | 大阪  | 06(6941)8940 | 熊本  | 096(352)3865 |
| 千葉  | 043(221)2307 | 兵庫  | 078(367)0820 | 大分  | 097(532)4025 |
| 東京  | 03(3818)8408 | 奈良  | 0742(32)0210 | 宮崎  | 0985(38)8827 |
| 神奈川 | 045(211)7380 | 和歌山 | 073(421)6157 | 鹿児島 | 099(222)8446 |
| 新潟  | 025(234)5928 | 鳥取  | 0857(22)3249 | 沖縄  | 098(868)4380 |
| 富山  | 076(432)2740 | 島根  | 0852(31)1161 |     |              |

労働条件、賃金、休暇など、仕事をする上で確認しておきたいことや、仕事をするうちに疑問に思ったことがあったら、お気軽にお近くの都道府県労働局にご相談ください。また、都道府県労働局の出先機関である労働基準監督署、ハローワーク（公共職業安定所）でもご相談に応じています。すべての相談は無料です。