

パートタイム労働者を雇用する事業主の方へ

パートタイム労働法のあらまし

(関連制度の解説)



厚生労働省

都道府県労働局・労働基準監督署・ハローワーク(公共職業安定所)

厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp>)
でも最新情報を提供しています。

目 次

1	パートタイム労働の現状.....	1
2	パートタイム労働法のポイント.....	2
3	パートタイム労働指針のポイント.....	4
4	パートタイム労働者と労働関係法令	10
5	パートタイム労働者を取り巻く関連諸制度	22
6	パートタイム労働者を雇用する事業主への支援	26
7	(資料) パートタイム労働指針.....	27
8	(資料) パートタイム労働者就業規則の規定例.....	32
8	(資料) 労働条件通知書の作成例.....	36
9	「短時間雇用管理者」を選任しましょう.....	39
10	パートタイム労働に関するご相談は	40

※ 本パンフレットでは制度を分かりやすく理解していただくために、一般に事業所においてフルタイム勤務で期間の定めのない労働契約により雇用される従業員を総称して「正社員」と呼んでいます。これはパートタイム労働法における「通常の労働者」に相当するものです。

また、「パートタイム労働者」の考え方については、2ページをご覧ください。

はじめに

パートタイム労働者は近年著しく増加し、平成16年には全国で1,237万人と、雇用者総数の約4分の1にも達しています。人数の増加とともに、役職に就くなど基幹的役割を果たすパートタイム労働者も増加し、企業にとって欠かすことのできない存在となっています。

しかし、パートタイム労働者の処遇を見ると、一般の労働者と比べた賃金格差が拡大傾向にあるなど、その雇用管理の改善が必ずしも十分に図られていない面があります。さらに、残念なことに、パートタイム労働者に対しては、一般の労働者とは異なり、労働法制が適用されず、解雇も自由にできるなどという誤解さえも一部にあるようです。

パートタイム労働を企業や労働者が必要に応じて選択でき、また、パートタイム労働者がその有する能力を有効に発揮できる良好な就業形態としていくことは、企業や働く人自身にとってはもとより、今後の少子・高齢化の進展の中で、人的資源を有効に活用し、我が国の経済が活力を持って発展する観点からも、非常に重要な課題です。

この冊子は、パートタイム労働法の解説を中心に、関連制度を含めて、パートタイム労働者の雇用管理の改善のために事業主の皆さんに求められる事項をわかりやすくご説明するものです。パートタイム労働者の雇用管理の改善のためにご活用していただくよう、お願いいたします。

パートタイム労働の現状

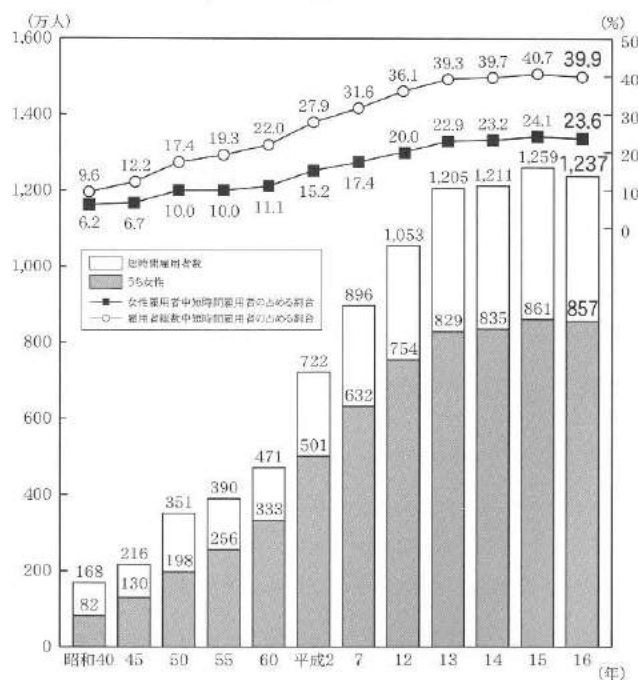
年々増加するパートタイム労働者

パートタイム労働者は約1,200万人、全雇用者の約2割

パートタイム労働者は、近年著しく増加し、平成16年には約1,237万人であり、非農林業雇用者総数（5,243万人）に占める短時間雇用者の割合は、23.6%と4人に1人となっています。

このうち、女性のパートタイム労働者は857万人で、短時間雇用者の69.3%を女性が占めています。また、女性の非農林業雇用者総数（2,146万人）に占める短時間雇用者の割合は39.9%で、女性雇用者の5人に2人はパートタイム労働者として働いています。

短時間雇用者数・割合の推移
－非農林業－



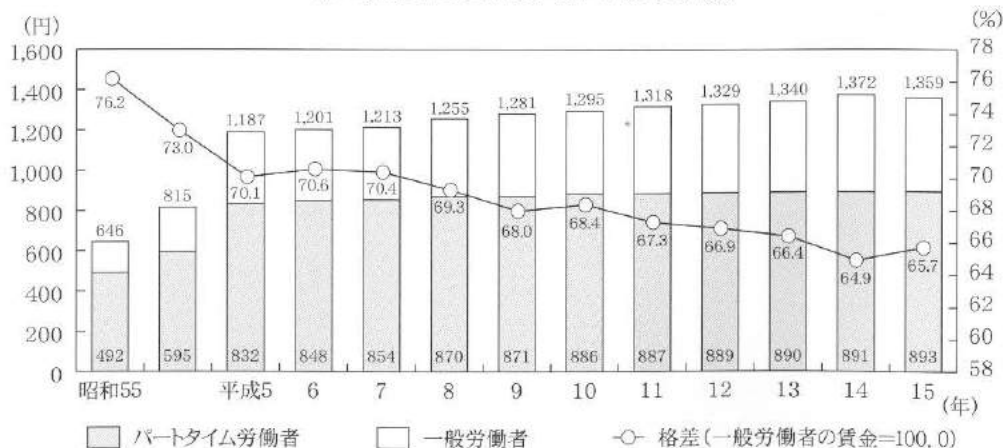
資料出所：総務省統計局「労働力調査」

(注) 短時間雇用者は週間就業時間が35時間未満の雇用者
雇用者は休業者を除く。

一般労働者とパートタイム労働者の賃金格差は拡大傾向

パートタイム労働者の1時間当たりの所定内給与額は一般労働者に比べると低額で、近年その格差は拡大しています。

女性パートタイム労働者と女性一般労働者の賃金格差の推移
(1時間当たり所定内給与額の比較)



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注1) 一般労働者の1時間当たりの平均所定内給与額は次式により算出した。

1時間当たりの平均所定内給与額＝平均所定内給与額÷平均所定内実労働時間数

(注2) パートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額については、統計表上の数字を用いた。

パートタイム労働法のポイント

事業主に求められる措置は？

パートタイム労働法とは（第1条）

パートタイム労働法（「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）は、パートタイム労働者が、我が国の経済社会で重要な役割を果たしていることから、その適正な労働条件の確保および教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置などを講じることによって、パートタイム労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、その福祉を増進するために、平成5年から施行されたものです。

※ パートタイム労働法の全文は、厚生労働省のホームページ（<http://www.mhlw.go.jp>）に掲載しています。

「パートタイム労働者」とは（第2条）

パートタイム労働法の対象である「短時間労働者」は、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」とされています。例えば、「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」など、呼び方は異なっても、この条件に当てはまる労働者であれば、「短時間労働者」としてパートタイム労働法の対象となります。

事業主の責務は（第3条）

事業主は、その雇用するパートタイム労働者について、その就業の実態、通常の労働者との均衡などを考慮して、適切な労働条件の確保および教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善を図るために必要な措置を講じ、パートタイム労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように努めなければなりません。

また、事業主の団体は、その構成員である事業主の雇用するパートタイム労働者の雇用管理の改善に関して、必要な助言、協力その他の援助を行うように努めなければなりません。

労働条件を文書で明示して下さい（第6条）

パートタイム労働者を雇い入れたときは、労働基準法により明示が義務付けられている事項に加え、一定の事項について、速やかに、そのパートタイム労働者に対して、労働時間その他の労働条件に関する事項を明らかにした文書（労働条件通知書）を交付するようにしてください。詳細については10ページの説明と36ページの労働条件通知書の例をご覧ください。

就業規則の作成・変更の際にはパートタイム労働者の意見を聴いて下さい（第7条）

パートタイム労働者に係る事項について就業規則を作成・変更しようとするときは、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にしてください。パートタイム労働指針では、「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」の考え方などについて規定しています（11ページ参照）また、32ページには、パートタイム労働者を対象とした就業規則の規定例を掲載しています。

「パートタイム労働指針」が定められています（第8条）

厚生労働大臣は、事業主が講ずべき適正な労働条件の確保および雇用管理の改善のための措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために、必要な指針を定めることとされており、これに基づき「パートタイム労働指針」が定められています。パートタイム労働指針の内容は、4ページから解説しています。

「短時間雇用管理者」を選任して下さい（第9条）

パートタイム労働者を10人以上雇用する事業所ごとに、パートタイム労働指針に定める事項その他の適正な労働確保および雇用管理の改善に関する事項を管理する「短時間雇用管理者」を選任するようにしてください。「短時間雇用管理者」の選任・変更届の様式については、39ページを参照してください。

パートタイム労働指針では、「短時間雇用管理者」に期待される業務は以下のようなものとされています。

- ① パートタイム労働指針に定められた事項その他のパートタイム労働者の雇用管理の改善に関して、事業主の指示に従い必要な措置を検討し、実施すること。
- ② 労働条件等に関して、パートタイム労働者の相談に応じること。

「短時間雇用管理者」は、例えば人事労務担当部課長など、事業所の人事労務管理について責任を有する者を選任することが望ましいとされています。

都道府県労働局長による報告の徴収、助言・指導・勧告（第10条）

都道府県労働局長は、厚生労働大臣の委任を受けて、パートタイム労働者の適正な労働条件の確保および雇用管理の改善を図るために必要と認めるときは、事業主に対して、報告を求めることと、助言・指導・勧告をすることができます。

パートタイム労働指針のポイント

処遇の決定に当たっては正社員との均衡を考慮してください

パートタイム労働指針（「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」）は、パートタイム労働者の適正な労働条件の確保やその他の雇用管理の改善に関して、事業主が講じるべき措置について分かりやすく定めたものです。

平成15年8月にパートタイム労働指針が改正され、パートタイム労働者と正社員との間の均衡を考慮した処遇（均衡処遇）の考え方を具体的に示すとともに、事業主が講じるべき措置が追加されました。

パートタイム労働指針の基本的考え方

① 労働基準法、最低賃金法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などの労働関係法令を遵守してください。

② パートタイム労働者について、その就業の実態、正社員との均衡などを考慮して処遇してください。（均衡処遇）

中でも、正社員と職務が同じパートタイム労働者について

※「職務が同じ」かどうかの判断に当たっては、

- ① まず、「職務の範囲」を比較してください。この場合、通常従事する作業が同じかどうかについて、個々の作業の幅や組合わせについて比較してください。個々の作業を比較する際には、作業の遂行に当たって求められている責任や付与されている権限の範囲についても考慮してください。
- ② また、「作業を遂行するために必要な最低限の能力」、作業を実施する上での難易度、複雑度などの「職務レベル」、「労働の負担」（肉体的・精神的負担等）についても職務が同じかどうかの判断基準としてください。

人材活用の仕組みや運用などが正社員と実質的に異ならないパートタイム労働者かどうか

（人事異動の幅・頻度、役割（責任・権限の重さ）の変化など、職務経験を積む仕組みが設定されているかをみるとともに、運用の実態をみて判断してください。）

（人材活用の仕組み・運用が同じ）

正社員と処遇の決定方法を合わせるなどの措置を講じた上で、意欲、能力、経験、成果などに応じて処遇することにより、正社員との均衡の確保を図るよう努めてください。

（人材活用の仕組み・運用が異なる）

人材活用の仕組み・運用が異なる程度を踏まえつつ、意欲、能力、経験、成果などに応じた処遇についての措置を講ずることにより、正社員との均衡を図るよう努めてください。

1. 労働関係法令を遵守してください（基本的考え方 その①）

パートタイム労働者の適正な労働条件の確保および雇用管理の改善のための措置を講じる際の基本的な考え方の1つ目は、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、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関係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、10ページで解説しています。

2. 就業の実態や正社員との均衡などを考慮した処置（均衡処遇）（基本的考え方 その②）

基本的な考え方の2つ目は、就業の実態、正社員との均衡などを考慮して処遇する（均衡処遇）というものです。

中でも、正社員と職務が同じパートタイム労働者の処遇決定に当たって正社員との均衡を考慮するときは、次の考え方を踏まえてください。

正社員と職務が同じパートタイム労働者の処遇を決定する場合の考え方

① 「人材活用の仕組みや運用など」が正社員と実質的に異ならないパートタイム労働者の場合

処遇の決定方法を合わせるなどの措置を講じた上で、意欲、能力、経験、成果などに応じて処遇することにより、正社員との均衡の確保を図るようにしてください。

「人材活用の仕組みや運用など」とは、人事異動の幅・頻度、役割の変化（責任・権限の重さの変化）、人材育成のあり方など、労働者が時間的経過の中でどのような職務経験を積む仕組みがあるかということと、その仕組みが実際に運用されているかどうかということです。

「処遇の決定を合わせる」とは、例えば、賃金については、正社員とパートタイム労働者で同じ体系の賃金表を適用する、支給基準、査定・考課基準、支払形態などを合わせるなどが考えられます。さらに、査定や業績評価などに当たって、意欲、能力、経験、成果などを勘案することによって、個々の労働者の賃金水準に差異が生じてくることになります。

② 職務が正社員と同じだが、「人材活用の仕組みや運用など」が正社員と異なるパートタイム労働者の場合

人材活用の仕組みや運用などについて正社員との違いの程度を踏まえつつ、パートタイム労働者の意欲、能力、経験、成果などに応じた処遇についての措置などを講じることにより、正社員と処遇の均衡を図るようにしてください。

もっと詳しく…

＜「職務が同じかどうか」の考え方＞

①「職務の範囲」を比較してください。この場合、通常従事する作業が同じかどうかについて、個々の作業の幅や組み合わせについても比較して判断してください。

＜職務が同じケース＞ 作業後の清掃など臨時的・付随的な作業に違いがあっても、通常従事する作業が同じ場合は、同じ職務と考えられます。

＜職務が異なるケース＞ 作業の幅や組み合わせが大きく異なる場合、例えば、正社員がパートタイム労働者の行う作業に加えて、生産計画の策定、顧客対応などを行うような場合には、「職務」そのものが異なると考えられます。

②「個々の作業」を比較してください。この場合、トラブル発生時や臨時・緊急時の対応、ノルマなどが、同じように職務上の「責任」として含まれているかを考慮するとともに、与えられた権限の範囲についても考慮してください。また、作業を行うに当たって必要最低限の能力や難易度、複雑度などの「職務レベル」、さらに、肉体的・精神的負担などの「労働の負荷」なども「職務が同じ」かどうかの判断基準となります。

＜事例A＞ 職務内容が一部重なるものの、全体では職務は異なると考えられる場合

あるスーパーマーケットの販売員A（パートタイム労働者）と販売員B（正社員）では、接客、レジ業務は同じように行っていますが、Bには在庫管理・発注の作業やクレーム処理対応がある場合には、AとBで一部の職務が重なっているものの、全体では職務が異なると考えられます。

＜事例B＞ 同様の責任・権限を持ち、職務が同じと考えられる場合

あるクレジット会社では、カード会員申込者の審査業務において、正社員だけでなくパートタイム労働者に対しても職能資格制度を導入し、一定の資格等級に達したパートタイム労働者に対しては、正社員と同様の責任・権限を持つ最終判断業務を任せています。この場合、同資格の正社員と職務が同じと考えられます。

「人材活用の仕組みや運用などが実質的に異ならないかどうか」の考え方

人事異動の幅・頻度、役割の変化（責任・権限の重さの変化）、人材育成のあり方など、労働者が時間的経過の中でどのような職務経験を積む仕組みがあるのかということと、その仕組みが実際に運用されているかについて実態を見て判断してください。

人事異動には転勤だけでなく、同じ事業所内の異動や異なる職種への異動も含まれ、その範囲を「幅」として比べてください。「頻度」については、単に回数だけを比べるのではなく、その「幅」とも関連して見る必要があります。このような人材育成のあり方は、時間的経過の中で、労働者にどのような職務経験を積み重ねいく仕組みがあるかについて、制度化または慣行化され客観的に把握できるものによって見ていくことになります。

このようにして、総合的に「人材活用の仕組みや運用など」を判断していきますが、制度の有無だけで違っていると判断するのではなく、「運用」も含めて判断していきます。単に労働時間が短いだけでは、「人材活用の仕組みや運用など」が異なることにはなりません。

＜事例C＞ 「人材活用の仕組みや運用など」の実態が異なると考えられる場合

X社の経理部に配置されている正社員の中には経理部以外の勤務経験のない正社員もいます。しかし、このような正社員でも、部内で異なるラインの仕事を経験しながら役割が変化するとともに、社内横断的なプロジェクトのメンバーに入るなど一般的に様々な職務経験を積んでいます。

経理部のパートタイム労働者Aは、他の支店から経理部に初めて配属された正社員Bとほぼ同じ経理事務を担当していますが、Aの担当事務やラインは今まで変わることはありませんでした。この場合、AとBの人材活用の仕組みや運用などの実態は異なると考えられます。

＜事例D＞ 「人材活用の仕組みや運用など」の実態が異ならないと考えられる場合

電機メーカー工場で、溶接・組立・修理を行う現場の正社員は、生産体制の変化に伴って配置されるラインが変わる異動はありますが、他の工場への異動は実態としてありません。

同じ現場で働くパートタイム労働者Aは、10年間勤務し、1日の所定労働時間は6時間と短いものの、正社員と同じラインに配置され、生産体制の変化に伴って正社員と同じように溶接・組立・修理のラインへの配置換えもされてきました。新人が同じラインに配属されたときには、正社員と同様に業務の指導もしています。この場合、Aの人材活用の仕組みや運用などの実態は同じ工場の正社員と異ならないと考えられます。

3. 賃金などについて就業の実態、正社員との均衡などを考慮して定めてください

パートタイム労働者の賃金、賞与および退職金について、その就業の実態や正社員との均衡などを考慮して定めてください。「均衡」の考え方は 2 で説明したとおりです

4. 職務内容、意欲、能力、経験、成果などに応じて処遇してください

パートタイム労働者の賃金を単一の時給にするのではなく、職務の内容、意欲、能力、経験、成果などに応じて処遇するような措置を講じてください。この措置としては、例えば、職務の内容などを踏まえた賃金水準の見直し、昇給・昇格制度や成績による考課制度の整備、職務手当・役職手当・成果手当の支給などが考えられます。なお、意欲、能力、経験、成果などのうち、どの要素に基づいて判断するかは各企業の実情に応じて決められるべきものですが、総合的・客観的な判断がなされるべきものです。パートタイム労働者の処遇が意欲などを含めた総合的な評価の結果である場合も、評価の要素・基準などについて客観的な説明ができることが求められます。

5. 所定労働時間が正社員とほとんど同じパートタイム労働者は正社員としてふさわしい処遇をしてください

所定労働時間が正社員とほとんど同じパートタイム労働者のうち、正社員と同様の就業の実態にあるにもかかわらず、労働条件その他の処遇について正社員と区別して取り扱われているものについては、正社員としてふさわしい処遇をするようにしてください。「所定労働時間が正社員とほとんど同じ」の考え方は、所定労働時間が正社員と比べては短いものの、その程度が1割から2割程度までには至らないパートタイム労働者のこととされています。

6. 労働時間について配慮してください

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、フルタイムの労働者に比べて一般的に時間の制約が厳しく、残業も困難です。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・変更を行うとともに、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してください。

7. 教育訓練を実施してください

従業員の職業能力の開発・向上などを図るための教育訓練については、パートタイム労働者に対しても、その就業の実態に応じて実施するようにしてください。

8. 福利厚生施設について正社員と同様の取扱いをしてください

給食、医療、教育、文化、体育、レクリエーション等の福利厚生施設の利用については、パートタイム労働者に対しても正社員と同様の取扱いをするようにしてください。

9. 正社員に応募する機会を付与してください

正社員を募集しようとするときには、現在雇用している同種の業務に従事しているパートタイム労働者に対して、あらかじめ募集を行う旨と募集の内容を周知させるとともに、正社員として雇用されることを希望するパートタイム労働者に対し、応募する機会を優先的に与えてください。

10. 正社員へ転換するための条件を整備してください

パートタイム労働者が正社員への転換を希望するとともに、パートタイム労働者と事業主のニーズが合致する場合には、事業所の実情に即して正社員へ転換することが可能となるような条件を整備してください。

この「条件の整備」としては、パートタイム労働者から正社員へ転換する制度の導入のほか、例えば、能力・経験に応じた職務ランクを設けて一定のランク以上のパートタイム労働者は正社員とする制度の導入や、正社員への転換に向けた教育訓練・能力開発を行うこと、正社員への転換に関する情報提供などが考えられます。

11. パートタイム労働者との話し合いを促進してください

- (1) パートタイム労働者から、雇い入れ後、本人の処遇について説明を求められた時は、誠意をもって求められた内容について説明するようにしてください。

その際、パートタイム労働者と正社員の職務の内容、「人材活用の仕組みや運用など」との関係についても説明することなどによって、パートタイム労働者の納得性を高めることが大切です。パートタイム労働者が処遇についての説明を求めたことを理由にして、不利益な取扱いをしてはならないことは、当然のことです。

- (2) パートタイム労働者の雇用管理の改善などの措置を講じるときは、パートタイム労働者の意見を聴く機会を設けるなどの適当な方法を工夫するようにしてください。

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) パートタイム労働者から処遇について苦情の申出を受けたときは、事業所内の苦情処理の仕組みを活用するなどして、自主的な解決を図るようにしてください。

そのための方法としては、事業所内の苦情処理制度を活用するほか、人事担当者が窓口になって苦情に対応することも含まれます。また、短時間雇用管理者（3ページ参照）を活用することも考えられます。さらに、苦情処理の仕組みなどについて、パートタイム労働者に周知を図ることが望まれます。

均衡を考慮した処遇の事例

○ 正社員と連続的な職能資格制度の導入（Aクレジット会社）

従業員の8割以上がパートタイム労働者であるAクレジット会社では、パートタイム労働者の意欲を高めて、能力・意欲のある人が定着するようにするために、パートタイム労働者の処遇を正社員と連続的にするよう、正社員とパートタイム労働者の人事制度の改革を同時に行いました。

具体的には、正社員を「全国勤務社員」と「特定勤務地社員」、契約社員を雇用期間が1年の月給制の「F社員」と1年未満の時給制の「P社員」に分けました。

「P社員」は、初回契約時に職務資格「DⅠ」として格付けされ、雇用契約を一度更新すると全員が「DⅡ」に昇格します。「DⅡ」の社員は、上司の推薦を受け、新人を指導できる程度能力水準があると認められると、賞与が支給される「DⅢ」に昇格します。「DⅢ」の社員は登用試験（筆記・面接）によって「CⅡ」に昇格し、フルタイムの勤務を希望する場合には、月給制の「E社員」になることができます。「CⅢ」以上の格付けについては、正社員と同様の登用試験を経て昇格することになります。この場合、全国勤務が可能になれば、「全国勤務社員」にコースを変更することもできます。

この改革によって、意欲のあるパートタイム労働者が、明確な目標をもって昇格、正社員への転換にチャレンジすることができるようになり、会社も多くのパートタイム労働者の中からやる気のある人を積極的に登用できるようになりました。

Aクレジット会社の職能資格制度

社員区分 役職・職務等級		正 社 員		契 約 社 員	
		全国勤務社員	特定勤務地社員	F社員 (フルタイム)	P社員 (パートタイム)
本社部長以上	AⅢ				
本社課長・支店長	AⅡ				
本社主任・営業所長	AⅠ				
	BⅡ				
	BⅠ				
	CⅢ				
大卒初任資格	CⅡ				
短大卒初任資格	CⅠ				
	DⅢ				
P社員初回更新時	DⅡ				
P社員初回契約時	DⅠ				

○ パートタイム労働者への昇格試験・審査を正社員と一本化（Bスーパーマーケット）

厳しい経済環境の中、地元密着の経営を行うためには、その土地で実際に生活している従業員の意欲を引き出して、売場の改善につなげることが重要です。Bスーパーマーケットでは、正社員との垣根を取り払うことによって、パートタイム労働者のやる気を引き出そうとしています。

具体的には、昇格を希望するパートタイム労働者に対する試験と審査を正社員と統一することで、正社員とパートタイム社員の人事考課を一本化し、パートタイム労働者でも、意欲と業績次第で店長になることが可能な仕組みにしました。

また、この人事考課の一本化を行う前には、正社員向けの研修システムをパートタイム労働者にも拡げ、研修やテキストをもとにした自己学習やOJTを正社員と同一内容で実施するようにするなど、パートタイム労働者に対する研修制度を充実させて、意欲・能力のあるパートタイム労働者がチャレンジしやすい仕組みを整えました。このような取組によって、今年は全社で10人以上のパートタイム労働者が店長に昇格し、職場の士気も高まってきました。

パートタイム労働者と労働関係法令

パートタイム労働者にも労働関係法令は適用されます

1. パートタイム労働者にも労働関係法令は適用されます

パートタイム労働者であっても、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労災保険法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などの労働関係法令が適用されます。また、雇用保険法、健康保険法、厚生年金保険法は、パートタイム労働者がそれぞれの制度の要件を満たしていれば適用されます（22ページ参照）。

2. 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、口頭によるものが多く、また、その労働条件が正社員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、雇入れ後に疑義が生じ、トラブルが発生することもあります。

パートタイム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労働法で定められた以下の事項について、文書によりパートタイム労働者に明示するようにしてください。この場合、36ページの労働条件通知書（雇入通知書）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、パートタイム労働者との労働契約の締結に際して、そのパートタイム労働者に対して、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。

- ① 労働契約の期間
- ② 就業の場所、従事すべき業務
- ③ 始業・就業の時刻、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
- ④ 賃金（②の②のものを除く）
- ⑤ 退職（解雇の事由を含む）

(2) パートタイム労働法上の明示事項

パートタイム労働者を雇い入れたときは、速やかに、そのパートタイム労働者に対して、次の事項その他労働条件に関する事項を明らかにした文書（雇入通知書）を交付してください。この場合、(1)の文書に含めて交付することや、以下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 昇級
- ② 退職手当、臨時に支払われる賃金、賞与、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
- ③ 所定労働日以外の日の労働の有無
- ④ 所定労働時間を超えて、または所定労働日以外の日に労働させる程度

- ⑤ 安全衛生
- ⑥ 教育訓練
- ⑦ 休職

3. 有効労働契約の締結・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、更新及び雇止めに関する基準」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労働者に対しても適用されますので、パートタイム労働者と有期労働契約を締結・更新する際には、以下の措置を講じるようにしてください。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、20ページを参照してください。

(1) 契約締結時の明示事項等

- ① 有期労働契約の締結に際し、パートタイム労働者に対し、その契約の期間の満了後における契約の更新の有無を明示すること。
- ② 契約を更新する場合がある旨を明示したときは、パートタイム労働者に対して、その契約を更新する場合またはしない場合の判断の基準を明示すること。
- ③ 有期労働契約の締結後に①または②の事項に関して変更する場合には、契約を締結したパートタイム労働者に対して、速やかにその内容を明示すること。

(2) 契約期間についての配慮

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、その契約の実態およびパートタイム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。

4. 就業規則の作成・変更の際に必要な手続

パートタイム労働者を含め常時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、パートタイム労働者にも適用される就業規則を作成しなければなりません。さらに、パートタイム労働者に係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」の意見を聴くことが必要（3ページ参照）ですが、パートタイム労働指針では、この「過半数を代表すると認められるもの」について、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とされています。

また、過半数代表者は、管理または監督の地位にある者でないこと、および就業規則の作成・変更にかかる意見を事業主から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ることが必要であり、さらに、事業主は、労働者が過半数代表者であること、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をしてはならないものとされています。

5. 最低賃金・割増賃金を支払ってください

(1) 最低賃金

パートタイム労働者に対しても、最低賃金法に基づき定められた地域別・産業別の最低賃金が当然に適用になります。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。

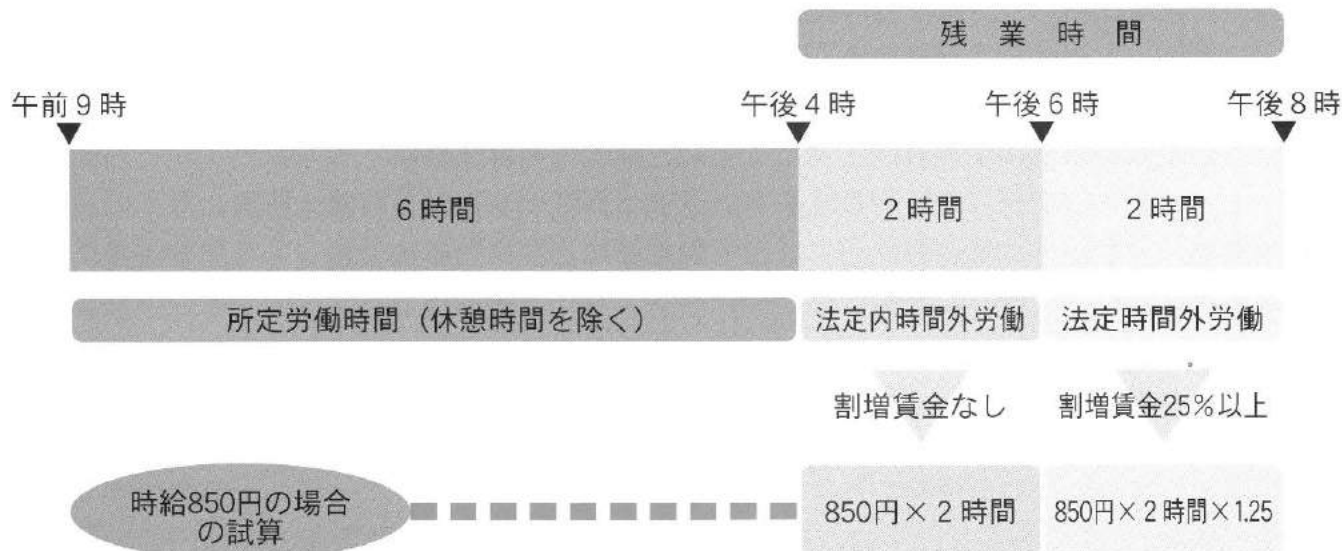
(2) 残業の場合の賃金の増額

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。
- ② 1日の総労働時間が8時間を超えていた場合
→ 総労働時間が8時間までの分は通常的时间給で、8時間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、休日労働を行わせた場合には、通常的时间給に35%以上の割増賃金を支払う必要があります。さらに、深夜労働（午後10時から午前5時まで）を行わせたときにも、通常的时间給に25%以上の割増賃金を支払う必要があります。

(※これらは所定労働時間を日単位で計算している場合の考え方です。)

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扱い



6. 年次有給休暇を取得させてください

パートタイム労働者に対しても、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。パートタイム労働者に適用される年次有給休暇の日数は、以下のとおりです。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。

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
	5 日以上	217日以上							
30時間未満	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		

7. 健康診断を実施してください

パートタイム労働者に対しても、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てください。労働安全衛生法に基づく一般健康診断の具体的な対象者、内容は以下のとおりです。

(1) 健康診断の内容

- ① 常時使用するパートタイム労働者に対し、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 深夜業を含む業務に従事するパートタイム労働者に対し、その業務への配置換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労働者に対し、雇入れまたはその業務に配置換えの際に行う健康診断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）

(2) 対象者

次の2つの要件を満たす労働者に対しては、一般健康診断（(1)の①、②）を実施しなければなりません。

- ① 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（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）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)
- ② 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正社員の4分の3以上であること。

(所定労働時間が正社員の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)

8. 女性労働者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に基づき、事業主はパートタイム労働者を含む労働者の募集・採用について、女性に対して男性と均等な機会を与えなければなりません。パートタイム労働者の募集であっても、男性のみまたは女性のみを募集・採用することや、男女別採用区分を設定することは違法です。例えば、「パート募集・女性歓迎」「男子正社員・女子パート募集」といった求人広告はこれに当たります。

また、事業主は、パートタイム労働者を含む女性労働者の婚姻、妊娠、出産、産前産後休業を理由とした解雇などをしてはならないとともに、妊娠中および出産後のパートタイム労働者が保健指導・健康審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示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。

さらに、同法ではセクシュアルハラスメントを防止するために、事業主に雇用管理上必要な配慮が義務付けられています。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・苦情への対応のための窓口を設置し、個々の相談に対し、適切かつ柔軟に対応することおよびセクシュアルハラスメントが生じた場合には迅速かつ適切に対応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 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。

9. パートタイム労働者でも育児・介護休業が取得できます

パートタイム労働者にも、育児・介護休業法の定めるところにより、次の措置を講じなければなりません。なお、育児・介護休業法の改正により、これまで育児休業・介護休業の対象外だった有期労働契約のパートタイム労働者も、平成17年4月から育児休業・介護休業をすることができるようになりました（詳しくは、次ページの囲み記事をご覧ください）。

(1) 育児休業制度

パートタイム労働者が申し出た場合、事業主は、その子が1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。育児・介護休業法の改正により、一定の有期契約労働者も育児休業の対象となりました。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、休業期間を延長させなければなりません。

(2) 介護休業制度

パートタイム労働者が申し出た場合、事業主は、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回の介護休業をさせなければなりません。育児・介護休業法の改正により、一定の有期契約労働者も介護休業の対象となりました。

(3) 子の看護休暇

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、事業主は、年5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を与えなければなりません。

(4) 勤務時間の短縮等の措置

3歳未満の子を養育し、または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、勤務時間の短縮等の措置を講じてください。また、3歳から小学校就学前の子を養育し、または家族を介護するパートタイム労働者については、育児・介護休業の制度または勤務時間の短縮等の措置に準じた措置を講じてください。

有期労働契約のパートタイム労働者でも育児休業や介護休業ができるようになりました ～育児・介護休業法の改正について～

育児・介護休業法が改正され、平成17年4月より、これまで対象外とされていた有期労働契約のパートタイム労働者も、以下の要件をすべて満たす場合には、育児休業や介護休業をすることができるようになりました。なお、期間の定めのない契約で雇用されるパートタイム労働者や、期間を定めて雇用されていても、実質的に期間の定めのない契約と異なる状態になっているパートタイム労働者（※）は、従来どおり育児休業や介護休業をすることができます。

（※） この判断に当たっては、「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」（平成16年厚生労働省告示第460号）に定める事項に留意してください。

有期契約労働者の場合の休業取得の条件

<育児休業>

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること。
- ② 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用が継続することが見込まれること（子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、かつ、契約の更新がないことが明らかである場合を除く）。

※ 「1歳に達する日を超えて雇用が継続することが見込まれること」の考え方の詳細については、17ページをご覧ください。

<介護休業>

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること。
- ② 介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日を超えて雇用が継続することが見込まれること（93日経過日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、かつ、契約の更新がないことが明らかである場合を除く）。

その他の改正点

育児休業期間の延長が可能になりました

子が1歳を超えても、特別な事情のある労働者については、子が1歳6か月に達するまで育児休業をすることができるようになりました。1歳6か月まで育児休業ができるのは、子が1歳に達する日において、両親のいずれかが育児休業中である場合であって、次のいずれかに該当する場合です。

- イ 保育所の入所の申込みを行っているが、入所できない場合
- ロ 子の養育を行っている配偶者であって1歳以後子を養育する予定だった配偶者が死亡、負傷、疾病などにより子を養育することが困難になった場合

介護休業の取得回数制限が緩和されました

要介護状態にある対象家族1人につき、介護を要する状態に至るごとに1回、通算して93日まで介護休業が可能になりました。

子の看護休暇制度が創設されました

小学校就学前の子を養育する労働者は、1年につき5日まで、病気・けがをした子の看護のために休暇を取得することができるようになりました。

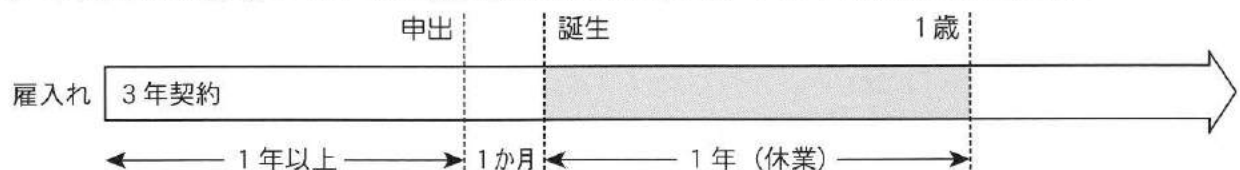
育児休業や介護休業をすることができる有期契約労働者について

育児・介護休業法の改正により、新たに育児休業の対象となった一定の範囲の有期契約労働者とは、申出時点において、次の①、②のいずれにも該当する労働者です。

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 子が1歳に達する日（誕生日の前日。以下「1歳到達日」といいます。）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（1歳到達日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く）

- 「1歳到達日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる」かどうかは、育児休業申出のあった時点で判明している事情に基づいて判断されます。
- 「1歳到達日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる」かどうかは、労働契約の更新可能性についての書面または口頭での明示内容から判断されますが、明示がないときは、雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、同様の地位にある他の労働者の状況、当該労働者の過去の契約の更新状況などの実態を見て判断されます。
- 「1歳到達日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる」のは、例えば次のa)、b)、c)のような場合です。この場合、19ページの「子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らか」でなければ、育児休業をすることができます。

a) 申出時点で締結している労働契約の期間の末日が子の1歳到達日後の場合



b) 書面又は口頭で労働契約の更新可能性が明示されており、申出時点で締結している契約と同一の長さで契約が更新されたならば、その更新後の労働契約の期間の末日が子の1歳到達日後の場合



※ 労働契約の更新可能性の明示とは、書面または口頭で、例えば「契約を更新する場合がある」「業績が良ければ更新する」「更新については会社の業績に応じ、契約終了時に判断する」などの明示がある場合がこれにあたります。

c) 書面または口頭で労働契約が自動更新であると明示されている場合で、更新回数の上限が明示されていない、または、更新回数の上限が明示されているが、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が子の1歳到達日後の場合



- 次のd)、e)、f)のような場合は、原則として「1歳到達日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる」とはみなされません。ただし、雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、同様の地位にある他の労働者の状況、当該労働者の過去の契約の更新状況等の実態を見て判断される場合もあります。

d) 書面または口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されており、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が子の1歳到達日以前の場合



e) 書面または口頭で労働契約の更新をしない旨が明示されており、申出時点で締結している労働契約の期間の末日が子の1歳到達日以前の場合



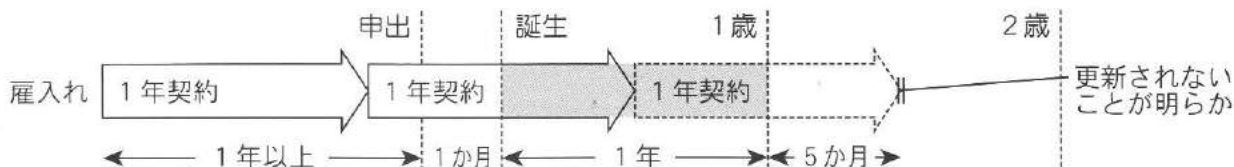
f) 書面または口頭で労働契約の更新可能性が明示されているが、申出時点で締結している契約と同一の長さで契約が更新されても、その更新後の労働契約の期間の末日が子の1歳到達日以前の場合



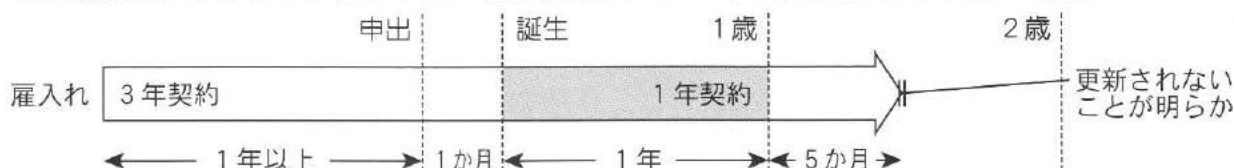
- なお、a)、b)、c)にあたる場合であってもd)、e)、f)と同様に雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、同様の地位にある他の労働者の状況、当該労働者の過去の契約の更新状況などの実態を見て判断される場合もあります。

- 「子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らか」であるのは、例えば次のα) β) のような場合です。

α) 書面又は口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されており、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が子の1歳到達日から1年を経過する日以前の場合



β) 書面又は口頭で労働契約の更新をしない旨が明示されており、申出時点で締結している労働契約の期間の末日が子の1歳到達日から1年を経過する日以前の場合



新たに介護休業の対象となった一定の範囲の期間雇用者とは、申出時点において、次の①、②のいずれにも該当する労働者です。考え方は育児休業と同様です。

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 介護休業開始予定日から93日を経過する日（93日経過日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（93日経過日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く）

[参考]

有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（抄）

（平成15年厚生労働省告示第357号）

（契約締結時の明示事項等）

第1条 使用者は、期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示しなければならない。

2 前項の場合において、使用者が当該契約を更新する場合がある旨明示したときは、使用者は、労働者に対して当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示しなければならない。

3 使用者は、有期労働契約の締結後に前2項に規定する事項に関して変更する場合には、当該契約を締結した労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければならない。

10. 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

一部の事業主の方には「パートタイム労働者はいつでも解雇できる」という誤解があるようですが、パートタイム労働者であっても自由に解雇することはできません。

(1) 解雇の制限

労働基準法第18条の2では、解雇が、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、無効とするとされています。雇用期間の定めがあったとしても、契約の更新を繰り返し、事実上、期間を定めない雇用契約と同じような状況になっている場合において、契約の更新をしないとき(雇止め)も同様です。

<参考> 労働基準法

(解雇)

第18条の2 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。

また、以下のような解雇は法律上禁止されています。

- ・労働災害で療養中の期間とその後30日間にする解雇
- ・産前産後休業中とその後30日間にする解雇
- ・女性の結婚・妊娠・出産・産前産後休業の取得を理由とする解雇
- ・育児・介護休業の申し出・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についても、雇用期間の定めがない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。

パートタイム労働者が退職する場合、請求があれば、事業主は遅滞なく証明書を交付しなければなりません。

(3) 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、「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るようにしてください。

①雇止めの予告

有期労働契約(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。

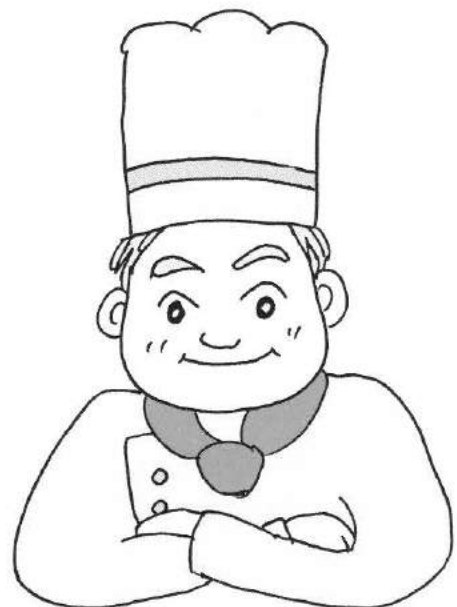
②雇止めの理由の明示

- ・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。

(4) 退職時の証明書の交付

パートタイム労働者の退職の際に請求があったときは、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、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遅滞なく証明書を交付しなければなりません。



パートタイム労働者を取り巻く関連諸制度

労働保険・社会保険・税金など

1. パートタイム労働者でも要件を満たせば雇用保険の被保険者となります

(1) 適用要件

パートタイム労働者でも、以下の要件を満たす場合には雇用保険の被保険者になります。

<雇用保険の適用要件>

- 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ことが見込まれること。

(2) 適用区分

パートタイム労働者に対しては、所定労働時間と年齢により、次のような被保険者区分で適用されます。

年齢 週所定労働時間	65歳未満	65歳以上(※)
30時間以上	「一般被保険者」	「高年齢継続被保険者」
20時間以上 30時間未満	「短時間労働被保険者」	「短時間労働被保険者である 高年齢継続被保険者」

(※) 65歳前から引き続き同一の事業主に雇用されている方に限ります。65歳以降に新たに雇用された方は被保険者とはなりません。

(3) 失業保険の給付要件

雇用保険の失業給付の支給を受けるためには、離職の日の以前の一定の期間に、被保険者区分に応じて次の「被保険者期間」が必要です。

- ① 「一般被保険者」および「高年齢継続被保険者」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14日以上の方が6か月以上あること。
- ② 「短時間労働被保険者」および「高年齢短時間被保険者」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日以上の方が12か月以上あること。

(4) 雇用継続給付の給付要件

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、一定の要件を満たせば支給対象となります。
- ② 育児休業基本給付金、育児休業者職場復帰給付金
被保険者が育児休業を取得する場合において、一定の要件を満たせば支給対象となります。

③ 介護休業給付金

被保険者が介護休業を取得する場合において、一定の要件を満たせば支給対象となります。

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. 労災保険も適用されます

労災保険は、パートタイム労働者についても適用になります。

業務災害に係る保険給付の種類としては、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介護補償給付があります。また、通勤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・保険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、農林水産業など一定の事業種を除く常時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、パートタイム労働者であっても一定の要件を満たせば被保険者になります。

パートタイム労働者に対する社会保険の適用は、原則次のとおりです。

資格要件	所定労働時間	1日または1週間の所定労働時間および1月の所定労働日数が通常の就労者のおおむね4分の3以上である者（注1）	1日または1週間の所定労働時間もしくは1月の所定労働日数が通常の就労者のおおむね4分の3未満である者（注1）		
	年 収	原則として年収が130万円（注2）未満	原則として年収が130万円（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	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る場合）	国民健康保険の被保険者（家族が健康保険等被用者保険に加入していない場合）	国民健康保険の被保険者
	年 金	厚生年金保険等被用者年金保険の被保険者（国民年金の第2号被保険者）	厚生年金保険等被用者年金保険の被扶養配偶者（国民年金の第3号被保険者）（配偶者が厚生年金保険等被用者年金保険の被保険者の場合）	国民年金の第1号被保険者	

（注1） 所定労働時間については、保険者が労働状況などを総合的に勘案して、常用的使用関係にあるかどうかを判断します。

（注2） 認定対象者が60歳以上の者である場合（医療保険のみ）、または、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。

4. 税制の適用

パートタイム労働者であっても、給与所得者として、その年収によっては次表のとおり課税対象となります。また、パートタイム労働者の配偶者は、課税に当たって、配偶者控除と配偶者特別控除が認められる場合があります（控除額などについては次表を参照してください）。

配偶者特別控除の適用を受けることにより、税制上の「手取りの逆転現象」（パートタイム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が減少する現象）は基本的に解消されています。

「パートタイム労働者の年収額」と「本人に対する課税」「配偶者に認められる控除」
（ただし住民税の配偶者特別控除については平成17年度課税分より適用）

パートタイム労働者の 年収額	(1) パートタイム労働者本人		(2) 本人の配偶者	
	課税対象となるかどうか		所得税・住民税の課税に当たって 控除が認められるかどうか	
	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103万円未満	×	○	○	×
103万円	×	○	○	×
103万円を超え141万円未満	○	○	×	○
141万円以上	○	○	×	×

※ ただし、配偶者特別控除は配偶者の年間の合計所得金額が1,000万円（給与等収入で約1,230万円）以下の場合のみ認められます。

(1) パートタイム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65万円＋基礎控除38万円）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65万円＋所得割非課税範囲35万円）までは課税されません。均等割については、これまで非課税とされてきた均等割を納める夫と生計を一にする妻であっても、平成17年度から段階的に課税されます（平成17年度は2分の1の額で課税。平成18年度から全額課税。）。非課税の範囲は市町村によって異なります。

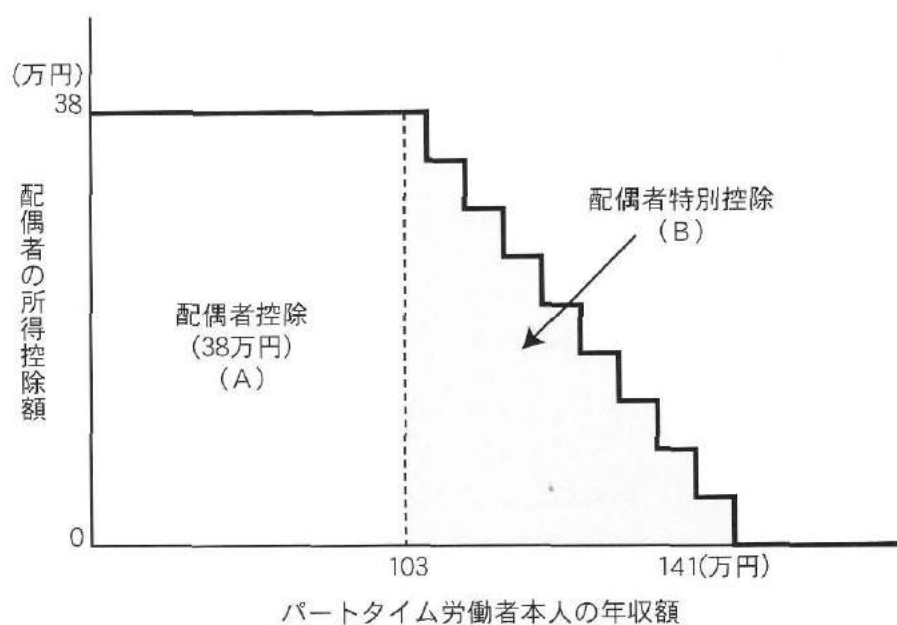
(2) パートタイム労働者の配偶者に対する課税について

所得税（国税）および住民税（地方税）の計算上、配偶者の年収から、パートタイム労働者の年収に応じて、それぞれ次の表の額が控除されます（配偶者控除または配偶者特別控除）。

パートタイム労働者の年収と配偶者の所得控除額の関係
(所得税(国税)額計算上の控除額/住民税(地方税)額計算上の控除額)

パートタイム労働者の収入	配偶者控除 (A)		配偶者特別控除 (B)		合計控除額 (A+B)	
	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)
103万円以下	38万円	33万円	0	0	38万円	33万円
103万円超 105万円未満	0	0	38万円	33万円	38万円	33万円
105万円以上 110万円未満	0	0	36万円	33万円	36万円	33万円
110万円以上 115万円未満	0	0	31万円	31万円	31万円	31万円
115万円以上 120万円未満	0	0	26万円	26万円	26万円	26万円
120万円以上 125万円未満	0	0	21万円	21万円	21万円	21万円
125万円以上 130万円未満	0	0	16万円	16万円	16万円	16万円
130万円以上 135万円未満	0	0	11万円	11万円	11万円	11万円
135万円以上 140万円未満	0	0	6万円	6万円	6万円	6万円
140万円以上 141万円未満	0	0	3万円	3万円	3万円	3万円
141万円以上	0	0	0	0	0	0

(参考) 配偶者控除・配偶者特別控除の考え方(所得税の場合)



パートタイム労働者を雇用する事業主への支援

1. パートタイム労働者の適正な労働条件の確保・雇用管理の改善のための助成金（短時間労働者雇用管理改善等助成金）

パートタイム労働者の福祉の増進に資することを目的として、パートタイム労働者の適正な労働条件の確保や雇用管理の改善に取り組む中小企業事業主や中小企業事業主団体に対しては、短時間労働者雇用管理改善等助成金が支給されます。

① 中小企業短時間労働者雇用管理改善等助成金

中小企業事業主が、パートタイム労働者の雇用管理の改善のための計画を作成し、その計画に基づき、定期健康診断、講習の実施、キャリアアップ制度の整備などパートタイム労働者に一定の福利厚生制度などの措置を実施する場合に、それに要する費用の一部（一定額）を助成します。

② 事業主団体短時間労働者雇用管理改善等助成金

中小企業事業主の団体が、構成事業主の雇用するパートタイム労働者の適正な労働条件の確保や雇用管理の改善のために労働条件の適正化および雇用管理の改善に関する情報提供、講習の実施などの活動を行う場合に、経費の3分の2（最高限度額1,000万円）を助成します。

短時間労働者雇用管理改善等助成金の支給業務は（財）21世紀職業財団において行っています。支給額や手続きなど詳細については、同財団地方事務所にお問い合わせ下さい。（21世紀職業財団ホームページ（<http://www.jiwe.or.jp>）に地方事務所の一覧が掲載されています）

2. 中小企業退職金共済制度

独立行政法人勤労者退職金共済機構が運営している中小企業を対象とした社外積立型の退職金制度です。新しく制度に加入する事業主に対しては、掛金の2分の1（上限5,000円）を加入後4か月目から1年間、また掛金月額を増額する事業主に対しては、増額分の3分の1を増額月から1年間、国が助成します。

掛金月額は、通常5,000円～30,000円のところ、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）については、2,000円、3,000円、4,000円の特例掛金の選択も可能となっており、パートタイム労働者が加入しやすくなっています。

○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

〒105-8077 東京都港区芝公園1-7-6 Tel: 03-3436-0151（大代表）

パートタイム労働指針

(事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針)

第1 趣旨

この指針は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第3条第1項の事業主が講ずべき適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善（以下「雇用管理の改善等」という。）のための措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

第2 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置を講ずるに当たっての基本的考え方

事業主は、短時間労働者について、労働基準法（昭和22年法律第49号）、最低賃金法（昭和34年法律第137号）、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）、雇用保険法（昭和49年法律第116号）等の労働者保護法令を遵守するとともに、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して処遇するべきである。中でも、その職務が通常の労働者と同じ短時間労働者について、通常の労働者との均衡を考慮するに当たっては、事業主は、次に掲げる考え方を踏まえるべきである。

- 1 人事異動の幅及び頻度、役割の変化、人材育成の在り方その他の労働者の人材活用の仕組み、運用等（2において「人材活用の仕組み、運用等」という。）について、通常の労働者と実質的に異なる状態にある短時間労働者については、当該短時間労働者と通常の労働者との間の処遇の決定の方法を合わせる等の措置を講じた上で、当該短時間労働者の意欲、能力、経験、成果等に応じて処遇することにより、通常の労働者との均衡の確保を図るように努めるものとする。
- 2 人材活用の仕組み、運用等について、通常の労働者と異なる状態にある短時間労働者については、その程度を踏まえつつ、当該短時間労働者の意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡を図るように努めるものとする。

第3 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置

事業主は、第2の基本的考え方に基づいて、特に、次の点について適切な措置を講ずるべきである。

1 短時間労働者の適正な労働条件の確保

(1) 労働条件の明示

イ 事業主は、短時間労働者に係る労働契約の締結に際し、当該短時間労働者に対して、労働基準法の定めるところにより、次に掲げる労働条件に関する事項を明らかにした文書を交付するものとする。

(イ) 労働契約の期間

(ロ) 就業の場所及び従事すべき業務

(ハ) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換

(ニ) 賃金（ロの(ロ)に定めるものを除く。以下この(ニ)において同じ。）の決定、計算及び支払の方法並びに賃金の締切り及び支払の時期

(ホ) 退職（解雇の事由を含む。）

ロ 事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間労働者に対して、次に掲げる労働条件に関する事項その他の労働条件に関する事項を明らかにした文書（雇入通知書）を交付するように努めるものとする。ただし、当該労働条件が、イにより交付する文書において、又は就業規則を交付することにより明らかにされている場合は、この限りでない。

(イ) 昇給

(ロ) 退職手当、臨時に支払われる賃金、賞与、1箇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箇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及び1箇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又は能率手当

(ハ) 所定労働日以外の日の労働の有無

(ニ) 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

(ホ) 安全及び衛生

(ヘ) 教育訓練

(ト) 休職

(2) 就業規則の整備

イ 短時間労働者を含め常時10人以上の労働者を使用する事業主は、労働基準法の定めるところにより、短時間労働者に適用される就業規則を作成するものとする。

ロ 事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所に、短時間労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、短時間労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては短時間労働者の過半数を代表する者（ハ及びニにおいて「過半数代表者」という。）の意見を聴くように努めるものとする。

ハ 過半数代表者は、次のいずれにも該当する者とする。

(イ) 労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。

(ロ) 就業規則の作成又は変更に係る意見を事業主から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、挙手等の方法による手続により選出された者であること。

ニ 事業主は、労働者が過半数代表者であること若しくは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ないようにするものとする。

(3) 労働時間

イ 事業主は、短時間労働者の労働時間及び労働日を定め、又は変更するに当たっては、当該短時間労働者の事情を十分考慮するように努めるものとする。

ロ 事業主は、短時間労働者について、できるだけ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ないように努めるものとする。

(4) 年次有給休暇

事業主は、短時間労働者に対して、労働基準法の定めるところにより、別表に定める日数の年次有給休暇を与えるものとする。

(5) 期間の定めのある労働契約

事業主は、短時間労働者のうち期間の定めのある労働契約（以下この(5)において「有期労働契約」という。）を締結するものについては、労働基準法に基づき定められた有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成15年厚生労働省告示第357号）の定めるところにより、次に掲げる措置を講ずるものとする。

イ 契約締結時の明示事項等

(イ) 事業主は、有期労働契約の締結に際し、短時間労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示するものとする。

(ロ) (イ)の場合において、事業主が当該契約を更新する場合がある旨明示したときは、事業主は、短時間労働者に対して、当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示するものとする。

(ハ) 事業主は、有期労働契約の締結後に(イ)又は(ロ)に規定する事項に関して変更する場合には、当該契約を締結した短時間労働者に対して、速やかにその内容を明示するものとする。

ロ 雇止めの予告

事業主は、有期労働契約（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短時間労働者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。ハの(ロ)において同じ。）を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をするものとする。

ハ 雇止めの理由の明示

(イ) ロの場合において、事業主は、短時間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、遅滞なくこれを交付するものとする。

(ロ) 有期労働契約が更新されなかった場合において、事業主は、短時間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、遅滞なくこれを交付するものとする。

ニ 契約期間についての配慮

事業主は、有期労働契約（当該契約を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短時間労働者に係るものに限る。）を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該短時間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ものとする。

(6) 解雇の予告

イ 事業主は、短時間労働者を解雇しようとする場合においては、労働基準法の定めるところにより、少なくとも30日前にその予告をするものとする。30日前に予告をしない事業主は、30日分以上の平均賃金を支払うものとする。

ロ イの予告の日数は、1日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができるものとする。

(7) 退職時等の証明

イ 事業主は、短時間労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合にあっては、その理由を含む。）について証明書を請求した場合においては、労働基準法の定めるところにより、遅滞なくこれを交付するものとする。

ロ 事業主は、短時間労働者が、(6)の解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合においては、労働基準法の定めるところにより、遅滞なくこれを交付するものとする。

(8) 賃金、賞与及び退職金

事業主は、短時間労働者の賃金、賞与及び退職金については、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して定めるように努めるものとする。

(9) 健康診断

事業主は、短時間労働者に対し、労働安全衛生法の定めるところにより、次に掲げる健康診断を実施するものとする。

イ 常時使用する短時間労働者に対し、雇入れの際に行う健康診断及び1年以内ごとに1回、定期に行う健康診断

ロ 深夜業を含む業務等に常時従事する短時間労働者に対し、当該業務への配置替えの際に行う健康診断及び6月以内ごとに1回、定期に行う健康診断

ハ 一定の有害な業務に常時従事する短時間労働者に対し、雇入れ又は当該業務に配置替

えの際及びその後定期に行う特別の項目についての健康診断

ニ その他必要な健康診断

(10) 妊娠中及び出産後における措置

事業主は、妊娠中及び出産後1年以内の短時間労働者に対し、労働基準法及び雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の定めるところにより、次に掲げる措置を講ずるものとする。

イ 産前及び産後の休業の措置

ロ 健康診査等を受けるために必要な時間の確保及び健康診査等に基づく医師等の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

ハ その他必要な措置

2 短時間労働者の教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善

(1) 教育訓練の実施

事業主は、短時間労働者の職業能力の開発及び向上等を図るための教育訓練については、その就業の実態に応じて実施するように努めるものとする。

(2) 福利厚生施設

事業主は、給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設の利用について、短時間労働者に対して通常の労働者と同様の取扱いをするように努めるものとする。

(3) 育児休業及び介護休業に関する制度等

事業主は、短時間労働者について、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の定めるところにより、次に掲げる措置を講ずるものとする。

イ 育児休業又は介護休業に関する制度

ロ 子の看護休暇に関する制度

ハ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する者又は要介護状態にある家族を介護する者に対する時間外労働の制限の措置又は深夜業の制限の措置

ニ 1歳（一定の場合にあつては、1歳6か月。以下ニにおいて同じ。）に満たない子を養育する者に対する勤務時間の短縮等の措置若しくは1歳から3歳に達するまでの子を養育する者に対する育児休業の制度に準ずる措置若しくは勤務時間の短縮等の措置又は要介護状態にある家族を介護する者に対する勤務時間の短縮その他の措置

(4) 雇用保険の適用

事業主は、雇用保険の被保険者に該当する短時間労働者について、雇用保険法の定めるところにより、必要な適用手続をとるものとする。

(5) 高年齢者の短時間労働の促進

事業主は、短時間労働を希望する高年齢者に適当な雇用の場を提供するように努めるものとする。

(6) 通常の労働者への応募機会の付与等

事業主は、通常の労働者を募集しようとするときは、現に雇用する同種の業務に従事する短時間労働者に対し、あらかじめ当該募集を行う旨及び当該募集の内容を周知させるとともに、当該短時間労働者であつて通常の労働者として雇用されることを希望するものに対し、これに応募する機会を優先的に与えるよう努めるものとする。

(7) 通常の労働者への転換に関する条件の整備

事業主は、短時間労働者の通常の労働者への転換について、これを希望し、かつ、その能力を有する短時間労働者のニーズが自らのニーズに合致する場合において、当該事業所の実情に即して、これが可能となる制度の導入、必要な条件の整備等をするように努めるものとする。

3 職務の内容、意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置の実施

事業主は、短時間労働者の職務の内容、意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措

置を講ずるように努めるものとする。

4 所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ労働者の取扱い

事業主は、所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ短時間労働者のうち通常の労働者と同様の就業の実態にあるにもかかわらず、労働条件その他の処遇について通常の労働者と区別して取り扱われているものについては、通常の労働者としてふさわしい処遇をするように努めるものとする。

5 労使の話し合いの促進のための措置の実施

- (1) 事業主は、短時間労働者を雇い入れた後、当該短時間労働者から当該短時間労働者の処遇について説明を求められたときは、その求めに応じて説明するように努めるものとする。
- (2) 事業主は、短時間労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して雇用管理の改善等のための措置を講ずるに当たっては、当該事業所における関係労使の十分な話し合いの機会を提供する等短時間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るものとする。
- (3) 事業主は、短時間労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮した処遇について、短時間労働者から苦情の申出を受けたときは、当該事業所における苦情処理の仕組みを活用する等その自主的な解決を図るように努めるものとする。

6 短時間雇用管理者の選任等

(1) 短時間雇用管理者の選任

事業主は、常時10人以上の短時間労働者を雇用する事業所ごとに、短時間雇用管理者を選任し、次に掲げる業務を担当させるよう努めるものとする。

イ 本指針に定める事項その他の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項について、事業主の指示に基づき必要な措置を検討し、実施すること。

ロ 短時間労働者の労働条件等に関し、短時間労働者の相談に応ずること。

(2) 短時間雇用管理者の氏名の周知

事業主は、短時間雇用管理者を選任したときは、当該短時間雇用管理者の氏名を事業所の見やすい場所に掲示する等により、その雇用する短時間労働者に周知させるよう努めるものとする。

別表（第3の1の(4)関係）

			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						
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）	6箇月	1年 6箇月	2年 6箇月	3年 6箇月	4年 6箇月	5年 6箇月	6年 6箇月上
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							
	4日	169日から216日まで	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日から168日まで	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日から120日まで	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日から72日まで	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日
備考 上に掲げるもののほか、所要の経過措置が労働基準法施行規則の一部を改正する省令（平成12年労働省令第49号）において定められている。									

パートタイム労働者就業規則の規定例

この規定例は、通常の労働者に適用される就業規則とは別に、パートタイム労働者のみに適用される就業規則を作成（変更）する場合の参考例として紹介するものです。したがって、実際に就業規則を作成（変更）するに当たっては、これをそのまま丸写しにすることなく、事業所の実態を踏まえつつ十分な検討を加え、事業所の実態にあったものとするようにして下さい。

第1章 総則

（目的）

- 第1条 この規則は、〇〇株式会社就業規則第〇〇条〇項に基づき、パートタイム労働者の労働条件、服務規律その他の就業に関することを定めるものである。
- 2 この規則に定めないことについては、労働基準法その他の関係法令の定めるところによる。

（定義）

- 第2条 この規則において「パートタイム労働者」とは、第2章の定めにより採用された者で所定労働時間が1日〇時間以内、1週〇〇時間以内又は1カ月〇〇〇時間以内の契約内容で採用された者をいう。

（規則の遵守）

- 第3条 会社及びパートタイム労働者は、この規則を守り、お互いに協力して業務の運営に当たらなければならない。

第2章 採用および労働契約

（採用）

- 第4条 会社は、パートタイム労働者の採用に当たっては、就職希望者のうちから選考して採用する。

（労働契約の期間等）

- 第5条 会社は、労働契約の締結に当たって期間の定めをする場合には、3年（満60歳以上のパートタイム労働者との契約については5年）の範囲内で、契約時に本人の希望を考慮の上各人別に決定し、別紙の雇入通知書で示す。
- 2 前項の場合において、当該労働契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を別紙の雇入通知書で示す。
- 3 当該契約について更新する場合又はしない場合の判断の基準は、以下の事項とする。
- ① 契約期間満了時の業務量により判断する。
 - ② 当該パートタイム労働者の勤務成績、態度により判断する。
 - ③ 当該パートタイム労働者の能力により判断する。
 - ④ 会社の経営状況により判断する。
 - ⑤ 従事している業務の進捗状況により判断する。

（労働条件の明示）

- 第6条 会社は、パートタイム労働者の採用に際しては、別紙の雇入通知書及びこの規則の写しを交付して労働条件を明示する。

第3章 服務規律

（服務）

- 第7条 パートタイム労働者は、業務の正常な運営を図るため、会社の指示命令を守り、誠実に服務を遂行するとともに、次の各事項をよく守り、職場の秩序の保持に努めなければならない。
- ① 会社の名誉又は信用を傷つける行為をしないこと
 - ② 会社、取引先等の機密を他に漏らさないこと

- ③ みだりに遅刻、早退、私用外出及び欠勤をしないこと。やむを得ず遅刻、早退、私用外出及び欠勤をするときは、事前に上司に届け出ること
- ④ 勤務時間中は、みだりに定められた場所を離れないこと
- ⑤ 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用しないこと
- ⑥ 職務を利用して自己の利益を図り、また不正な行為を行わないこと

第4章 労働時間、休憩及び休日

（労働時間及び休憩）

- 第8条 始業及び就業の時刻並びに休憩時間は、次のとおりとする。

始業時刻 9時

終業時刻 16時

休憩時間 12時から13時まで

- 2 前項の規定にかかわらず、業務の都合その他やむを得ない事情により始業及び終業の時刻並びに休憩時間を繰り上げ又は繰り下げることがある。
- 3 休憩時間は、自由に利用することができる。

（休日）

- 第9条 休日は、次のとおりとする。

- ① 日曜日及び土曜日
- ② 国民の祝日（振替休日を含む。）及び国民の休日（5月4日）
- ③ 年末年始（12月〇〇日より、1月〇日まで）
- ④ その他会社が指定する日

（休日の振替）

- 第10条 前条の休日については、業務の都合上やむを得ない場合は、あらかじめ他の日と振り替えることがある。ただし、休日は4週間を通じ8日を下回らないものとする。

（時間外及び休日労働）

- 第11条 会社は、第8条第1項で定める労働時間を超えて労働させ、また第9条で定める休日に労働させないものとする。
- 2 前項の規定にかかわらず、業務の都合上やむを得ない場合は、〇〇株式会社就業規則第〇〇条第〇項に定める社員（以下「社員」という。）の所定労働時間を超えない範囲内で労働させることができる。

（出退勤手続）

- 第12条 パートタイム労働者は、出退勤に当たって、各自のタイムカードに、出退勤の時刻を記録しなければならない。
- 2 タイムカードは自ら打刻し、他人にこれを依頼してはならない。

第5章 休暇等

（年次有給休暇）

- 第13条 6カ月以上継続して勤務し、会社の定める所定労働日数の8割以上出勤したときは、次表のとおり年次有給休暇を与える。

		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						
週所定労働時間	週所定労働日数	6カ月	1年6カ月	2年6カ月	3年6カ月	4年6カ月	5年6カ月	6年6カ月以上
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							
	4日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

- 2 年次有給休暇を取得しようとするときは、所定の用紙によりその期日を指定して事前に届け出るものとする。
- 3 パートタイム労働者が指定した期日に年次有給休暇を取得すると事業の正常な運営に著しく支障があると認められるときは、他の日に変更することがある。
- 4 前項の規定にかかわらず、従業員の過半数を代表する者との協定により、各パートタイム労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日を超える部分について、あらかじめ期日を指定して計画的に与えることがある。
- 5 当該年度の年次有給休暇で取得しなかった残日数については、翌年度に限り繰り越される。

(産前産後の休業)

第14条 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定のパートタイム労働者は、請求によって休業することができる。

- 2 産後8週間を経過しないパートタイム労働者は就業させない。ただし、産後6週間を経過したパートタイム労働者から請求があった場合には、医師が支障がないと認めた業務に就かせることができる。

(育児時間等)

第15条 生後1年未満の子を育てるパートタイム労働者から請求があったときは、休憩時間のほか1日について2回、1回について30分の育児時間を与える。

- 2 生理日の就業が著しく困難なパートタイム労働者から請求があったときは、必要な期間休暇を与える。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第16条 妊娠中又は出産後1年以内のパートタイム労働者が母子保健法の規定による健康診査等のために勤務時間内に通院する必要がある場合は、請求により次の範囲で通院のための休暇を認める。ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）の指示がある場合は、その指示による回数を認める。

- ① 妊娠23週まで 4週間に1回
- ② 妊娠24週から35週まで 2週間に1回
- ③ 妊娠36週以降 1週間に1回

- 2 妊娠中のパートタイム労働者に対し、通勤時の混雑が母体の負担になると認められる場合は、本人の請求により始業時間を30分繰下げ、終業時間を30分繰上げることを認める。ただし、本人の請求により合計1日1時間以内を限度として繰下げ又は繰上げ時間の調整を認める。

- 3 妊娠中のパートタイム労働者が業務を長時間継続することが身体に負担になる場合、本人の請求により所定の休憩以外に適宜休憩をとることを認める。

- 4 妊娠中及び出産後1年以内のパートタイム労働者が、健康診査等を受け医師等から指導を受けた場合は、その指導事項を守ることができるようにするために次のことを認める。

- ① 作業の軽減
- ② 勤務時間の短縮

③ 休業

- 5 前各項の措置のうち、通院のための休暇、勤務時間の短縮及び

休業の措置中の賃金の取扱いは、 $\left\{ \begin{array}{l} \text{有給} \\ \text{〇〇\%有給} \\ \text{無給} \end{array} \right\}$ とする。

(育児休業及び介護休業等)

第17条 1歳（特別な事情がある一定の場合にあつては、1歳6か月）に満たないパートタイム労働者は、会社に申し出ることにより、育児休業をすることが、また、3歳に満たない子を養育する必要があるときは、育児短時間勤務制度の適用を受けることができる。

- 2 要介護状態にある家族を介護するパートタイム労働者は、会社に申し出ることにより、介護休業をし、又は介護短時間勤務制度の適用を受けることができる。

- 3 育児休業及び介護休業又は育児短時間勤務制度及び介護短時間勤務制度の適用を受けることができるパートタイム労働者の範囲その他必要な事項については、「育児・介護休業、育児・介護のための時間外・深夜業の制限及び育児・介護短時間勤務に関する規定」で定める。

- 4 小学校就学前の子を養育するパートタイム労働者は、1年に5日の範囲内で、会社に申し出て病氣・けがをした子の看護のために休暇を取得することができる。

第6章 賃金

(賃金)

第18条 賃金は、次のとおりとする。

- ① 基本給 時間給（又は日給、月給）とし、職務内容、技能、経験、職務遂行能力等を考慮して各人別に決定する。

② 諸手当

通勤手当 通勤に要する実費を支給する。ただし、自転車や自動車などの交通用具を使用しているパートタイム労働者については、別に定めるところによる。

精皆勤手当 賃金計算期間中の皆勤者には基本給の〇日分、欠勤〇日以内の精勤者には基本給の〇日分を支給する。この場合、遅刻又は早退〇回をもって欠勤1日とみなす。

所定時間外労働手当 第8条第1項の所定労働時間を超えて労働させたときは、次の算式により計算して支給する。

基本給＋精皆勤手当／1か月平均所定労働時間×1.25×時間外労働時間数

休日労働手当 第9条の所定休日に労働させたときは、次の算式により計算して支給する。

基本給＋精皆勤手当／1か月平均所定労働時間×1.35×休日労働時間数

(休暇等の賃金)

第19条 第13条第1項で定める年次有給休暇については、所定労働時間労働したときに支払われる通常の賃金を支給する。

- 2 第14条で定める産前産後の休業期間については、有給（無給）とする。

- 3 第15条第1項で定める育児時間については、有給（無給）とする。
- 4 第15条第2項で定める生理日の休暇については、有給（無給）とする。
- 5 第16条第1項で定める時間内通院の時間については、有給（無給）とする。
- 6 第16条第2項で定める遅出、早退により就業しない時間については、有給（無給）とする。
- 7 第16条第3項で定める勤務中の休憩時間については、有給（無給）とする。
- 8 第16条第4項で定める勤務時間の短縮により就業しない時間及び休業の期間については、有給（無給）とする。
- 9 第17条第1項で定める育児休業の期間については、有給（無給）とする。
- 10 第17条第2項で定める介護休業の期間については、有給（無給）とする。
- 11 第17条第4項で定める看護休暇の期間については、有給（無給）とする。

（欠勤等の扱い）

第20条 欠勤、遅刻、早退、及び私用外出の時間数に対する賃金は支払わないものとする。この場合の時間数の計算は、分単位とする。

（賃金の支払い）

第21条 賃金は、前月〇〇日から当月〇〇日までの分について、当月〇〇日（支払日が休日に当たる場合はその前日）に通貨で直接その金額を本人に支払う。

- 2 次に掲げるものは賃金から控除するものとする。
 - ① 源泉所得税
 - ② 住民税
 - ③ 雇用保険及び社会保険の被保険者については、その保険料の被保険者の負担分
 - ④ その他従業員の過半数を代表する者との書面による協定により控除することとしたもの

（昇給）

第22条 1年以上勤続し、成績の優秀なパートタイム労働者については、その勤務成績、職務遂行能力等を考慮し昇給を行う。

- 2 昇給は、原則として年1回とし、〇月に実施する。

（賞与）

第23条 毎年〇月〇日及び〇月〇日に在籍し、〇カ月以上勤続したパートタイム労働者に対しては、その勤務成績、職務内容及び勤続期間等を考慮し賞与を支給する。

- 2 賞与は、原則として年2回、〇月〇日及び〇月〇日（支払日が休日に当たる場合はその前日）に支給する。
- 3 支給額及び支給基準は、その期の会社の業績を考慮してその都度定める。

（退職金）

第24条 勤続〇年以上のパートタイム労働者が退職し、又は解雇されたときは、退職金を支給する。ただし第40条第2項により懲戒解雇された場合は、退職金の全部又は一部を支給しないことがある。

（退職金額等）

第25条 退職金は、退職又は解雇時の基本給に勤続年数に応じて定めた別表（略）の支給率を乗じて計算した金額とする。

- 2 退職金は、支給事由の生じた日から〇カ月以内に退職したパートタイム労働者（死亡した場合はその遺族）に支払う。

第7章 退職、雇止め及び解雇（退職）

第26条 パートタイム労働者が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

- ① 労働契約に期間の定めがあり、かつ、雇入通知書にその契約の更新がない旨あらかじめ示されている場合は、その期間が満了したとき
 - ② 本人の都合により退職を申し出て会社が認めた時、又は退職の申し出をしてから14日を経過したとき
 - ③ 本人が死亡したとき
- 2 パートタイム労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が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は、遅滞なくこれを交付する。

（雇止め）

第27条 労働契約に期間の定めがあり、雇入通知書にその契約を更新する場合がある旨をあらかじめ明示していたパートタイム労働者の労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約が満了する日の30日前までに予告する。

- 2 前項の場合において、当該パートタイム労働者が、雇止めの予告後に雇止めの理由について証明書を請求した場合には、遅滞なくこれを交付する。雇止めの後においても同様とする。

（解雇）

第28条 パートタイム労働者が、次のいずれかに該当するときは解雇する。この場合において、少なくとも30日前に予告をするか又は予告に代えて平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。

- ① 勤務成績又は業務能力が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等、就業に適さないと認められたとき
 - ② 業務上の負傷又は疾病による療養の開始後3年を経過しても当該負傷又は疾病が治らない場合であって、パートタイム労働者が傷病補償年金を受けているとき又は受けることとなったとき（会社が打ち切り補償を支払ったときを含む。）
 - ③ 身体又は精神に障害がある場合で、適正な雇用管理を行い、雇用の継続に配慮してもなお業務に耐えられないと認められたとき
 - ④ 事業の運営上やむを得ない事情又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により、事業の継続が困難となったとき又は事業の縮小・転換又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、他の職務に転換させることが困難なとき
 - ⑤ その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき
- 2 前項の予告の日は、平均賃金を支払った日数だけ短縮する。
- 3 パートタイム労働者が、解雇の予告がされた日から退職の日までの間に当該解雇の理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

第8章 福利厚生等

（福利厚生）

第29条 会社は、福利厚生施設の利用及び行事への参加については、社員と同様の取り扱いをする。

（雇用保険等）

第30条 会社は、雇用保険、健康保険及び厚生年金保険の被保険者に該当するパートタイム労働者については、必要な手続きをとる。

（教育訓練の実施）

第31条 会社は、パートタイム労働者に対して必要な教育訓練を実施する。

第9章 安全衛生及び災害補償

(安全衛生の確保)

第32条 会社は、パートタイム労働者の作業環境の改善を図り安全衛生教育、健康診断の実施その他必要な措置を講ずる。

- 2 パートタイム労働者は、安全衛生に関する法令、規則並びに会社の指示を守り、会社と協力して労働災害の防止に努めなければならない。

(健康診断)

第33条 引き続き1年以上（労働安全衛生規則第13条第1項第2号に掲げる業務に従事する者については6カ月以上）使用され、又は使用することが予定されているパートタイム労働者に対しては、採用の際及び毎年定期的に健康診断を行う。

- 2 有害な業務に従事するパートタイム労働者に対しては、特殊健康診断を行う。

(安全衛生教育)

第34条 パートタイム労働者に対し、採用の際及び配置換え等により作業内容を変更した際には、必要な安全衛生教育を行う。

(災害補償)

第35条 パートタイム労働者が業務上の事由若しくは通勤により負傷し、疾病にかかり又は死亡した場合は、労働者災害補償保険法に定める保険給付を受けるものとする。

- 2 パートタイム労働者が業務上負傷し又は疾病にかかり療養のため休業する場合の最初の3日間については、会社は平均賃金の60%の休業補償を行う。

第10章 社員への転換

(社員への転換)

第36条 パートタイム労働者が社員への転換を希望する場合には、その能力を有すると認めた者について社員に転換させるものとする。

- 2 前項の場合において、会社は当該パートタイム労働者に対して必要な教育訓練を行う。

第11章 表彰及び懲戒

(表彰)

第37条 パートタイム労働者が次の各号のいずれかに該当するときは表彰をする。

- ① 永年勤続し、勤務成績が優れているとき（永年勤続は〇年、〇年、〇年、とする）
- ② 勤務成績が優れ、業務に関連して有益な改良、改善、提案等を行い、業績の向上に貢献したとき
- ③ 重大な事故、災害を未然に防止し、又は事故災害等の非常の際に適切な行動により災害の拡大を防ぐ等特別の功労があったとき
- ④ 人命救助その他社会的に功績があり、会社の名誉を高めたとき
- ⑤ その他前各号に準ずる行為で、他の従業員の模範となり、又は会社の名誉信用を高めたとき

(表彰の種類)

第38条 表彰は、表彰状を授与し、あわせて表彰の内容により賞品もしくは賞金の授与、特別昇給又は特別休暇を付与する。

- 2 表彰は、個人又はグループを対象に、原則として会社創立記念日に行う。

(懲戒の種類)

第39条 会社は、その情状に応じ次の区分により懲戒を行う。

- ① けん責 始末書を提出させ将来を戒める。

- ② 減給 始末書を提出させ減給する。ただし、減給は、1回の額が平均賃金の1日分の5割（2分の1）を超え、総額が1賃金支払期間における賃金の1割（10分の1）を超えることはない。

- ③ 出勤停止 始末書を提出させるほか、〇日間を限度として出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。

- ④ 懲戒解雇 即時に解雇する。

(懲戒の事由)

第40条 パートタイム労働者が次のいずれかに該当するときは、けん責、減給又は出勤停止とする。

- ① 正当な理由なく無断欠勤〇日以上に及ぶとき

- ② 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退をするなど勤務に熱心でないとき

- ③ 過失により会社に損害を与えたとき

- ④ 素行不良で会社内の秩序又は風紀を乱したとき

- ⑤ その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる不適切な行為があったとき

2 パートタイム労働者が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。

- ① 正当な理由なく無断欠勤〇日以上におよび、出勤の督促に応じないとき

- ② 正当な理由なく欠勤、遅刻、早退を繰り返し、〇回にわたって注意を受けても改めないとき

- ③ 会社内における窃取、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があったとき、又はこれらの行為が会社外で行われた場合であっても、それが著しく会社の名誉若しくは信用を傷つけたとき

- ④ 故意又は重大な過失により会社に損害を与えたとき

- ⑤ 素行不良で著しく会社内の秩序又は風紀を乱したとき

- ⑥ 重大な経歴詐称があったとき

- ⑦ その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる不適切な行為があったとき

附則

この規則は、平成〇年〇月〇日から実施する。

労働条件通知書（雇入通知書）の作成例

労働条件通知書（雇入通知書）

年 月 日

（労働者名） 殿

事業場名称・所在地

使用者職氏名

契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（年 月 日～年 月 日）（注）
就業の場所	
従事すべき業務の内容	
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換（(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。）、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等：（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） (3) フレックスタイム制：始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 （ただし、フレキシブルタイム（始業） 時 分から 時 分、（終業） 時 分から 時 分、コアタイム 時 分から 時 分） (4) 事業場外みなし労働時間制：始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (5) 裁量労働制：始業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間（ ）分 3 所定時間外労働（有（1週 時間、1か月 時間、1年 時間）、無） 4 休日労働（有（1か月 日、1年 日）、無）
休日	・定休日：毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・非定休日：週・月当たり 日、その他（ ） （・1年単位の変形労働時間制の場合：年間 日）（勤務日） 毎週（ ）、その他（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） → か月経過で 日 2 育児休業 取得可能、一定の要件を満たさなければ取得不可能 3 介護休業 取得可能、一定の要件を満たさなければ取得不可能 4 子の看護休暇 年 日 5 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

[illegible]

【記載要領】

1. 労働条件通知書は、当該労働者の労働条件の決定について権限をもつ者が作成し、本人に交付すること。
2. 各欄において複数項目の一つを選択する場合には、該当項目に○をつけること。
3. 下線部、破線内及び二重線内の事項以外の事項は、書面の交付により明示することが労働基準法により義務付けられている事項であること。また、退職金に関する事項、臨時に支払われる賃金等に関する事項、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項については、当該事項を制度として設けている場合には口頭又は書面により明示する義務があること。
4. 労働契約期間については、労働基準法に定める範囲内とすること。
5. 「就業の場所」及び「従事すべき業務の内容」の欄については、雇入れ直後のものを記載することで足りるが、将来の就業場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えないこと。
6. 「始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項」の欄については、当該労働者に適用される具体的な条件を明示すること。また、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制等の適用がある場合には、次に留意して記載すること。
 - ・変形労働時間制：適用する変形労働時間制の種類（1年単位、1か月単位等）を記載すること。その際、交替制でない場合、「・交替制」を＝で抹消しておくこと。
 - ・フレックスタイム制：コアタイム又はフレキシブルタイムがある場合はその時間帯の開始及び終了の時刻を記載すること。コアタイム及びフレキシブルタイムがない場合、かっこ書きを＝で抹消しておくこと。
 - ・事業場外みなし労働時間制：所定の始業及び終業の時刻を記載すること。
 - ・裁量労働制：基本とする始業・終業時刻がない場合、「始業………」を基本とし、」の部分＝で抹消しておくこと。
 - ・交替制：シフト毎の始業・終業の時刻を記載すること。また、変形労働時間制でない場合、「（ ）単位の変形労働時間制・」を＝で抹消しておくこと。
7. 「休日」の欄については、所定休日又は勤務日について曜日又は日を特定して記載すること。
8. 「休暇」の欄については、年次有給休暇は6か月間勤続勤務し、その間の出勤率が8割以上であるときに与えるものであり、その付与日数を記載すること。
9. 前記6、7及び8については、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、所定時間外労働の有無以外の事項については、勤務の種類ごとの始業及び終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。
10. 「賃金」の欄については、基本給等について具体的な額を明記すること。ただし、就業規則に規定されている賃金等級等により賃金額を確定し得る場合、当該等級等を明確に示すことで足りるものであること。
 - ・法定超えとなる所定時間外労働については2割5分、法定休日労働については3割5分、深夜労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が深夜労働となる場合については5割、法定休日労働が深夜労働となる場合については6割を超える割増率とすること。
 - ・破線内の事項は、制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。
11. 「退職に関する事項」の欄については、退職の事由及び手続、解雇の事由等を具体的に記載すること。この場合、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。

なお、定年制を設ける場合は、60歳を下回ってはならないこと。
12. 「その他」の欄については、当該労働者についての社会保険の加入状況及び雇用保険の適用の有無のほか、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項等を制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。
13. 各事項について、就業規則を示し当該労働者に適用する部分を明確にした上で就業規則を交付する方法によることとした場合、具体的に記入することを要しないこと。
14. この通知書はモデル様式であり、労働条件の定め方によっては、この様式どおりとする必要はないこと。

事業主のみなさんへ

「短時間雇用管理者」を選任しましょう

パートタイム労働法では、事業主は、常時10人以上のパートタイム労働者を雇用する事業所ごとに、パートタイム労働者の適正な労働条件の確保および雇用管理の改善に関する業務を担当する「短時間雇用管理者」を選任するよう努めなければならないものとされています。

貴事業所におかれても、ぜひ「短時間雇用管理者」を選任してください。

「短時間雇用管理者」を新たに選任する場合、または変更する場合には、下の選任・変更届を都道府県労働局雇用均等室宛てに郵送またはFAXによりご提出ください。

さらに、短時間雇用管理者を選任したときは、その氏名を事業所の見やすい場所に掲示するなどして、パートタイム労働者に短時間雇用管理者の氏名の周知を図っていただくようお願いします。

都道府県労働局雇用均等室では、選任いただいた「短時間雇用管理者」の方に、各種セミナーの開催案内をはじめとして、パートタイム労働に関する情報や資料の提供を行っています。

「短時間雇用管理者」 選任・変更届

平成 年 月 日

____ 労働局長 殿
(都道府県)

事業所名
所在地 〒
代表者職氏名
主な事業内容
総労働者数 女 _____ 人 男 _____ 人
うち通常の労働者（正社員）数
女 _____ 人 男 _____ 人
うち短時間労働者数
女 _____ 人 男 _____ 人

このたび、当事業所では、下記の者を短時間雇用管理者として＜ 選任 ・ 変更 ＞
いたしましたので、報告いたします。 (どちらかに○をつけること)

所属部課 役 職 名	(TEL _____ FAX _____)
氏 名	

注) 選任・変更届は、財団法人21世紀職業財団を経由して届け出ることもできます。お近くの同財団事務所にお問い合わせください (21世紀職業財団ホームページ<http://www.jiwe.or.jp>)。

パートタイム労働に関するご相談は

内 容	相 談 先
①パートタイム労働法全般に関する相談 ※ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に関する相談も受け付けています	都道府県労働局雇用均等室 (連絡先は次ページ参照)
②求人、求職を行う場合、パートタイム労働者の雇用管理について相談を行う場合 ※ 職業知識を身につけたい就労希望者に対する職業講習も開催しています	ハローワーク (公共職業安定所) パートサテライト パートバンク
③雇用保険について	ハローワーク (公共職業安定所)
④賃金・労働時間などの労働条件、労災保険について	労働基準監督署
⑤技能を身につけたいとき	ハローワーク (公共職業安定所) 職業能力開発校 職業能力開発促進センター
⑥個別労働関係紛争に関する都道府県労働局長による助言・指導、紛争調整委員会によるあっせんを受けたいとき	都道府県労働局総務部企画室・総合労働相談コーナー
⑦労使関係、労働福祉に関する相談	都道府県労政主管課、労働福祉課など (またはその出先機関)
⑧中小企業退職金共済制度について	独立行政法人 勤労者退職金共済機構 〒105-8077 東京都港区芝公園1-7-6 Tel: 03-3436-0151 (大代表)
⑨健康保険、厚生年金保険について	社会保険事務所 (または企業の健康保険組合、厚生年金基金)
⑩国民健康保険について	居住する市町村
⑪国民年金について	第1号被保険者の場合は市町村 第3号被保険者の場合は配偶者の勤務先の事業主
⑫所得税について	国税局税務相談室、税務署
⑬地方税について	居住する市町村

パートタイム労働に関する問題についての総合的な相談窓口

(財) 21世紀職業財団の各地方事務所

(各都道府県の事務所の連絡先はホームページ (<http://www.jiwe.or.jp>) でご覧になれます)

都道府県労働局雇用均等室所在地・連絡先一覧

北海道 011-709-2715

〒060-8566 札幌市北区北8条西2-1-1 札幌第1合同庁舎

青森 017-734-4211

〒030-8558 青森市新町2-4-25 青森合同庁舎

岩手 019-604-3010

〒020-0023 盛岡市内丸7-25 盛岡合同庁舎1号館

宮城 022-299-8844

〒983-8585 仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎

秋田 018-862-6684

〒010-0951 秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎

山形 023-624-8228

〒990-8567 山形市緑町1-5-48 山形地方合同庁舎

福島 024-536-4609

〒960-8021 福島市霞町1-46 福島合同庁舎

茨城 029-224-6288

〒310-8511 水戸市北見町1-11

栃木 028-633-2795

〒320-0845 宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎

群馬 027-210-5009

〒371-8567 前橋市大渡町1-10-7 群馬県公社総合ビル

埼玉 048-600-6210

〒330-6016 さいたま市中央区新都心11-2 明治安田生命さいたま新都心ビル(外・7階・9階)

千葉 043-221-2307

〒260-8612 千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎

東京 03-3818-8408

〒112-8581 文京区後楽2-5-1 住友不動産飯田橋ファーストビル

神奈川 045-211-7380

〒231-8434 横浜市中区北仲通5-57番地 横浜第2合同庁舎

新潟 025-234-5928

〒951-8588 新潟市川岸町1-56番地

富山 076-432-2740

〒930-8514 富山市桜橋通り2-25 富山第一生命ビル2F

石川 076-265-4429

〒920-0024 金沢市西念3-4-1

福井 0776-22-3947

〒910-0019 福井市春山1-1-54 福井春山合同庁舎

山梨 055-225-2859

〒400-8577 甲府市丸の内1-1-11

長野 026-227-0125

〒380-8572 長野市中御所1-22-1

岐阜 058-263-1220

〒500-8842 岐阜市金町4-30番地 明治安田生命岐阜金町ビル

静岡 054-252-5310

〒420-0857 静岡市葵区御幸町4-1 アーバンネット静岡ビル

愛知 052-219-5509

〒460-0008 名古屋市中区栄2-3-1 名古屋広小路ビルヂング

三重 059-226-2318

〒514-8524 津市島崎町327-2 津第2地方合同庁舎

滋賀 077-523-1190

〒520-0051 大津市梅林1-3-10 滋賀ビル

京都 075-241-0504

〒604-0846 京都市中京区岡替町通御池上ル金吹町451

大阪 06-6941-8940

〒540-8527 大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館

兵庫 078-367-0820

〒650-0044 神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー

奈良 0742-32-0210

〒630-8570 奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎

和歌山 073-421-6157

〒640-8583 和歌山市中之島1518番地 和歌山MIDビル

鳥取 0857-29-1709

〒680-8522 鳥取市富安2-89-9

島根 0852-31-1161

〒690-0841 松江市向島町134-10

岡山 086-224-7639

〒700-8611 岡山市下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎

広島 082-221-9247

〒730-8538 広島市中区上八丁堀6-30 広島合同庁舎第2号館

山口 083-995-0390

〒753-8510 山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎1号館

徳島 088-652-2718

〒770-0851 徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階

香川 087-831-3762

〒760-0018 高松市天神前5-12 香川労働局第3庁舎

愛媛 089-935-5222

〒790-0811 松山市本町2-1-7 松山東京海上ビル

高知 088-885-6041

〒780-8548 高知市南金田48-2

福岡 092-411-4894

〒812-0013 福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎

佐賀 0952-32-7218

〒840-0801 佐賀市駅前中央3-3-20 佐賀第2合同庁舎

長崎 095-844-4384

〒852-8117 長崎市平野町22-40 藤九電工長崎支店ビル

熊本 096-352-3865

〒860-0008 熊本市二の丸1-2 熊本合同庁舎

大分 097-532-4025

〒870-0037 大分市東春日町17-20大分第2ソフィアプラザビル6階

宮崎 0985-38-8827

〒880-0805 宮崎市橘通東3-1-22 宮崎合同庁舎

鹿児島 099-222-8446

〒892-0847 鹿児島市西千石町1-1 鹿児島西千石第一生命ビル

沖縄 098-868-4380

〒900-0006 那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎