

※ ガイドラインの詳細については、

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>
をご覧ください。

(9) 紛争が生じたときの解決方法

紛争が生じた場合は、紛争解決援助制度や紛争調整委員会による調停を利用した解決方法があります(P49参照)。

なお、待遇差が不合理か否か、説明の方法、内容が適切であるか否かは、最終的には司法の判断となります。

- ◆主な関係条文:労働基準法14条、同法附則137条、
労働契約法17条1項、18～20条、
有期雇用特別措置法4条、6条、8条
科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律15条
の2
大学の教員等の任期に関する法律(任期法)7条
パートタイム・有期雇用労働法8～10条、12条、
14～15条、18条

2 パートタイム労働者

(1) パートタイム労働者とは

「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(以下「パートタイム・有期雇用労働法」)に定める「短時間労働者」とは、「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」のことをいいます。

したがって、一般に「パートタイマー」と呼ばれている労働者以外に、「アルバイト」、「嘱託社員」、「臨時社員」、「契約社員」などの呼び方をされている労働者でも、上記の条件に当てはまる労働者であれば、パートタイム・有期雇用労働法でいう「短時間労働者」となり、この冊子では、「パートタイム労働者」と表記しています。

※通常の労働者とは

「通常の労働者」とは、同種の業務に従事する、いわゆる正規型の労働者を言い、正規型がない場合は、フルタイムの基幹的な働き方をしている労働者を言います。どちらもいない場合は、事業所における週の所定労働時間が最長の労働者を言います。

(2) パートタイム労働者と法律

パートタイム労働者には、通常の労働者と同様、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、男女雇用機会均等法などの労働者を保護するための法令が適用され、その権利は保護されます。

※ 育児休業、介護休業及び労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険については、各項目を参照してください。

例1) 時間外労働と割増賃金

パートタイム労働者が所定労働時間を超えて勤務した場合、法定労働時間内(1日8時間)であれば、超過分は通常の賃金で計算して支払われます。1日8時間を超えて働いた場合や深夜(午後10時から午前5時まで)労働をした場合は、通常の賃金の25%以上、休日に働いた場合は35%以上の割増賃金が支払われます。

例2) 年次有給休暇

6か月連続勤務して、所定労働日の8割以上勤務した場合は、年次有給休暇として所定休日以外に自分の希望する日に休むことができ、その分の賃金が支払われます。

なお、休暇日数は、所定労働日数で異なります(P42参照)。

(3) パートタイム労働者の労働条件の明示義務

ア 労働条件に関する書面の交付及び労働条件等の説明義務

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたとき(労働契約の更新時も含む)は、労働基準法で定められた労働条件の書面での明示のほかに、パートタイム・有期雇用労働法で定められた4つの事項について文書の交付など(パートタイム労働者が希望した場合は電子メールやファックスでも可)により、速やかに明示することが義務づけられています。

イ 労働基準法で事業主が書面で明示すべき事項)

- ① 労働契約の期間^{※1}
- 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^{※2}
- ③ 就業場所、従事する業務
- ④ 始業及び終業時刻、休憩時間、休日、休暇
- ⑤ 所定労働時間を超える労働の有無及び交替制勤務の場合の就業時転換に関する事
- ⑥ 賃金の決定、計算、支払の方法、賃金の締切、支払日
- ⑦ 退職に関する事(解雇の事由を含む)

※1 期間の定めがある場合はその期間、期間の定めのない場合はその旨を明示しなければなりません。

※2 有期労働契約の更新をしないことが明らかな場合は、更新の基準の明示義務はありません。

ウ パートタイム・有期雇用労働法で事業主が書面で明示すべき事項)

- ① 昇給の有無^{※1}
- ② 退職手当の有無
- ③ 賞与の有無
- ④ 相談窓口^{※2}

※1 「昇給」とは、一つの契約期間の中での賃金の増額をいいます。

※2 「相談窓口」とは、パートタイム・有期雇用労働法第16条の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口をいいます。

(4) パートタイム労働者の就業規則の作成の手続

事業主は、通常の労働者の就業規則の中にパートタイム労働者に関する特則を設けたり、パートタイム労働者だけに適用する就業規則を作成・変更する場合は、パートタイム労働者の過半数を代表すると認められる者の意見を聴くように努めなければなりません。

(5) 同一労働同一賃金

パートタイム労働者についても、有期契約労働者と同様に、同じ企業で働く正社員との間で、不合理な差を設けることが禁止されています。

★★同一労働同一賃金ガイドライン(P67参照)

(6) 紛争が生じたときの解決方法

紛争が生じた場合は、紛争解決援助制度や紛争調整委員会による調停を利用した解決方法があります(P49参照)。

なお、待遇差が不合理か否か、説明の方法、内容が適切であるか否かは、最終的には司法の判断となります。

(7) パートタイム労働者の通常の労働者への転換の推進

事業主は通常の労働者への転換を推進するために、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ア 通常の労働者を募集する場合、その内容を既に雇っているパートタイム労働者に周知すること
- イ 通常の労働者の配置を社内公募する場合、既に雇っているパートタイム労働者にも応募する機会を与えること
- ウ パートタイム労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設けるなど、転換制度を導入すること

(8) パートタイム労働者に対する、待遇に関する説明義務

事業主はパートタイム労働者を雇い入れたとき(労働契約の更新時を含む)は、実施する雇用管理の改善措置の内容を説明することが義務づけられています。また、事業主はその雇用するパートタイム労働者から求められたときは、待遇の決定に当たって考慮した事項を説明することが義務づけられています。

《説明義務が課せられる事項》

【雇入れ時(法第14条第1項)】	【説明を求められたとき(法第14条第2項)】
<ul style="list-style-type: none">・待遇の差別的取扱いの禁止・賃金の決定方法・教育訓練の実施・福利厚生施設の利用・通常の労働者への転換を推進するための措置	<ul style="list-style-type: none">・労働条件の文書交付等・就業規則の作成手続・待遇の差別的取扱いの禁止・賃金の決定方法・教育訓練の実施・福利厚生施設の利用・通常の労働者への転換を推進するための措置

(9) パートタイム労働者の解雇

事業主は、パートタイム労働者だからという理由だけで、解雇することはできません。

パートタイム労働者が解雇されるときにも、「会社が倒産した」、「勤務態度が非常に悪い」、「職務上の不正行為があった」などの客観的に合理的な理由もなく、社会通念上相当と認められない場合は、解雇権の濫用として解雇は無効となります(P101参照)。

- ◆主な関係条文:労働基準法15条、37条、39条、同法施行規則5条
労働契約法16条
パートタイム・有期雇用労働法2条、6～16条、18～19条、
22～26条

(10) パートタイム労働者の収入と税、社会保険

パートタイム労働者本人の年収が100万円を超えると、税金や社会保険の扶養認定、配偶者(主たる収入を得ている)の所得税が変わります。

パート収入	パート労働者			主たる収入を得る配偶者の控除	
	所得税 ※1	住民税 ※1	社会保険 扶養認定 ※2	配偶者 控除	配偶者 特別控除
100万円以下	非課税	非課税	可	可 ※4	不可
100万円超 103万円以下					
103万円超 106万円未満	課税	課税	※3	不可	可 ※4
106万円以上 130万円未満					
130万円以上 150万円以下					
150万円超 201.6万円未満	課税	課税	不可	不可	不可
201.6万円以上					

※1 所得税・住民税は前年の収入をもとに判断します。なお、住民税の課税・非課税の判断基準は、市町村によって異なる場合があります。

※2 社会保険の扶養認定は、認定日以降の年間見込み収入額(非課税交通費を含みます。)により判定されます。

※3 以下の要件をすべて満たす場合は、扶養から外れ、社会保険に加入することになります。

- (1) 週の所定労働時間が 20 時間以上
- (2) 賃金の月額が8.8万円以上
・賃金の中に賞与、残業代、通勤手当などは含めません。
- (3) 雇用期間の見込みが2か月以上
- (4) 学生でないこと(夜間、通信、定時制の学生は除く。)
- (5) 以下のいずれかの事業所で働いていること
 - ア 従業員数(フルタイム+週労働時間がフルタイムの 3/4 以上のパート、アルバイト)が 101 人以上の法人・個人の事業所
(※ 令和 6 年 10 月から、従業員数 51 人以上の事業所が適用対象となります。)
 - イ 従業員数が 100 人以下で、労使合意に基づき申出をする法人・個人の事業所、国・地方公共団体に属する事業所

※4 配偶者の収入に応じ、控除額は変動します。

3 派遣労働

(1) 派遣労働とは

労働者が労働契約を結んだ派遣会社(派遣元)から別の会社(派遣先)に派遣され、派遣先の指揮命令を受けて働くことをいいます。



派遣に似ている就業形態として、請負、業務委託、出向等があります。契約の際は、派遣、請負、業務委託、出向等のどれに該当するのか、十分に確認してください。

(2) 労働者派遣事業の許可

労働者派遣事業を営むためには労働者派遣事業の許可が必要です。