

事業主の方へ

パートタイム労働 ガイドブック



- パートタイム労働者と労働法
- 労働契約を結ぶとき
- 労働契約の終了・更新
- 年次有給休暇、健康診断
- 雇用保険・社会保険・税金

はじめに



近年、就業構造の変化・働き方の多様化が進み、非正規労働者の割合が増加しています。とりわけ、パートタイム労働者が占める割合は高く、社会の中でパートタイム労働という働き方が定着してきています。企業においても、パートタイム労働者の勤続年数の長期化や積極的な就業意識を受けて、パートタイム労働者を基幹的な戦力として活用する動きが表れています。こうした中、平成25年4月には改正労働契約法が全面施行され、平成26年4月には、パートタイム労働者の公正な待遇を確保し、納得して働くことができるようにすることを目的としたパートタイム労働法の改正案が成立するなど（施行期日平成27年4月1日）、パートタイム労働者の処遇改善や適正な雇用管理がいっそう求められています。

しかし一方では、東京都労働相談情報センターにおけるパートタイム労働に関する相談件数をみると、平成25年度は約9,000件（アルバイト含む）となっており、パートタイム労働に関する知識の不足や、適正な雇用管理がなされていないことによるトラブルも目立ちます。

このため、東京都では、法の趣旨の徹底と雇用管理の適正化を図るため、労働相談情報センターを中心に、パートタイム労働者の労働条件や雇用管理に関するセミナーや相談等を実施しています。また、都のパートアドバイザーが都内中小企業を訪問して、パートタイム労働者の雇用管理についてアドバイスを行っているほか、パートタイム労働者の雇用環境を改善するため、人事制度、賃金制度、教育訓練等の整備に取り組む中小企業を募集し、社会保険労務士や中小企業診断士を無料で派遣する等の支援を行っています。

「パートタイム労働ガイドブック（事業主の方へ）」は、そうした活動の中で、パートタイム労働者を雇用する事業主の方々向けに作成したものです。この冊子が事業主の皆様に広くご活用いただければ幸いです。

パートタイム労働ガイドブック

目 次

ポイント

1

パートタイム労働者と労働法 2

ポイント

2

労働契約を結ぶとき 4

ポイント

3

労働契約の終了・更新 6

ポイント

4

パートタイム労働者と労働時間・時間外労働 12

ポイント

5

パートタイム労働者と年次有給休暇 16

ポイント

6

パートタイム労働者と健康診断 17

ポイント

7

働く女性に関する法律 18

ポイント

8

育児休業、介護休業 18

ポイント

9

賃金、教育訓練、福利厚生 21

ポイント

10

パートタイム労働者と労働保険（雇用保険・労災保険） 24

ポイント

11

パートタイム労働者と社会保険（健康保険・厚生年金保険） 26

ポイント

12

パートタイム労働者と税金 29

パートタイム労働法が変わります（平成27年4月1日施行）	31
労働条件通知書（様式）	34
短時間雇用管理者選任・変更届（様式）	38
短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（抄）	39
事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針	41
パートタイム労働者就業規則の規定例	42
ワンポイントQ & A	48
パート社員等の雇用環境改善に取り組む中小企業の募集	51
非正規労働に関する情報サイトの紹介	52
中小企業退職金共済制度	53
相談窓口案内	54

※本冊子で説明している法律・制度などは、特に注のない限り、平成26年9月現在のものです。

この冊子の本文中で、下記の法令等について次の略称を使います。

- 法(又は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
- 規 …………… 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律
施行規則
- 指針(又はパート労働指針) …… 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改
善等に関する措置等についての指針
- 労基法 …………… 労働基準法
- 労基則 …………… 労働基準法施行規則
- 均等法(又は男女雇用機会均等法) … 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
- 育介法(又は育児・介護休業法) … 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
- 基準 …………… 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する
基準

1. パートタイム労働者とは（法2条）

「パートタイム労働者」とは、パートタイム労働法でいう「短時間労働者」のことをいい、同一の事業所に雇用される通常の労働者に比べて、1週間の所定労働時間が短い労働者を指します。労働時間の短さの程度は問いません。したがって、パートタイマー、アルバイト、嘱託、契約社員、準社員など、呼び名は違っていても前述の条件を満たせば、法律上は全て「パートタイム労働者」となります。

2. パートタイム労働法とは

パートタイム労働法は、正式な名称は「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」といい、平成5年6月に制定されました。制定後、10数年が経過し、少子高齢化・労働力人口減少社会においてパートタイム労働者の果たす役割の重要性が増大していることにかんがみ、平成19年5月にパートタイム労働法が改正され、平成20年4月に施行されました。

また、パートタイム労働者の公正な待遇を確保し、納得して働くことができるようにするため、平成26年4月にパートタイム労働法が改正され、平成27年4月1日に施行されます（改正内容の概要は31ページを参照）。

この法律は、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、通常の労働者への転換の推進、職業能力の開発及び向上等に関する措置を講じることによって、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図ることを通じてパートタイム労働者が能力を有効に発揮できるようにし、パートタイム労働者の福祉の増進を図ることを目的としています。

また、この法律は、事業主の責務やパートタイム労働者の雇用管理の改善等に関する措置を定め、これらの適切かつ有効な実施を図るために別途「指針」などを定めています。

3. パートタイム労働者にも労働法は適用されます（指針第2の1）

パートタイムで働く場合でも、原則として通常の労働者と同じように労基法、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保護法令が適用されます。また、育児・介護休業法、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の要件を満たしていれば適用されます。

パートタイム労働者にも最低賃金法は適用されます

事業主は、最低賃金法に基づいて定められた地域別・産業別の最低賃金以上の賃金を支払わなければなりません。これは、パート・アルバイトなどの雇用形態にかかわらず、すべての労働者とその使用者に適用されます。最低賃金額は毎年改定されています。

最低賃金には、都内の全産業に適用される「東京都最低賃金」と、特定の産業に適用される「産業別最低賃金」があります。

※ただし、「東京都最低賃金」が「産業別最低賃金」を上回る場合は、「東京都最低賃金」が適用されます。

最低賃金の名称		時間額	効力発生日	備考欄
地域別	東京都最低賃金	888円	H26. 10. 1	下の産業別が適用されない労働者全てに適用されます。
産業別最低賃金	鉄鋼業	871円 (※)	H26. 3. 23	次の労働者には東京都最低賃金が適用されます。 • 18歳未満又は65歳以上の者 • 雇入れ後1年未満の者であって技能習得中の者 • 清掃又は片付けの業務に主として従事する者
	出版業	857円 (※)	H24. 12. 31	次の労働者には東京都最低賃金が適用されます。 • 18歳未満又は65歳以上の者 • 雇入れ後6月未満の者であって技能習得中の者 • 次に掲げる業務に主として従事する者 ・ 清掃又は片付けの業務 ・ 出版物の梱包、出荷、配送又は返品処理の業務 ・ 手作業による書籍の改装(主としてカバー、帯若しくはスリップの交換又は汚れ落とし)の業務

★最低賃金は「時間額」で表示されています。月給制、日給制、時間給制等すべての給与形態に「時間額」が適用されます。

★次のものは最低賃金額に算入されません。

- ① 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当
- ② 時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して支払われる手当
- ③ 臨時に支払われる賃金
- ④ 賞与など、1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

★派遣労働者については、派遣先の事業場に適用される地域・産業の最低賃金が適用されます。

★最低賃金は毎年改定されますので、詳しくは東京労働局 労働基準部 賃金課 03-3512-1614 または、最寄りの労働基準監督署（54ページ参照）までお問合せください。

労働契約を結ぶとき

1. 労働条件の書面による明示（労基法15条、労基則5条、法6条、規2条）

パートタイム労働者を雇入れる際に労働条件を口頭でしか説明しないために、雇入れ後にトラブルが発生することが少なくありません。パートタイム労働者を雇入れるときには、労働条件に関する下記の(1)～(7)の事項を文書交付等により明示しなければなりません（様式「労働条件通知書」は34ページ参照）。なお、下記の(7)は、パートタイム労働法で特定事項とされています。

ただし、これらの労働条件が労働契約の締結を書面で行うことや就業規則を交付することによって明らかにされている場合は、労働条件通知書を交付する必要はありません。

- (1) 労働契約の期間
- (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
- (3) 就業の場所及び従事すべき業務
- (4) 始業・終業時刻、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に関する事項
- (5) 賃金の決定、計算・支払の方法、賃金の締切り・支払の時期
- (6) 退職（解雇の事由を含む。）
- (7) 昇給・退職手当・賞与の有無

労基法15条

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。（以下略）

2. 待遇の決定に当たって考慮した事項の説明（法13条）

事業主は、雇入れ後にパートタイム労働者から求められたときは、待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければなりません。

説明義務が課せられる事項

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禁止、賃金の決定方法、教育訓練、福利厚生施設、通常の労働者への転換を推進するための措置

3. 就業規則の作成・変更時にはパートタイム労働者の意見を聴く努力を (労基法89条、労基則6条の2第1項、法7条、指針第3の3(1))

パートタイム労働者を含め事業所ごとに常時10人以上の労働者を使用する事業主は、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければなりません(労基法89条)。就業規則は通常の労働者ばかりでなく、パートタイム労働者も含む全ての労働者に適用されますので、それぞれに異なった事項がある場合には、就業規則の中に特別な規定を盛り込むか、パートタイム労働者用の就業規則を作成する必要があります(就業規則の規定例は42ページ参照)。

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または変更する場合は、パートタイム労働者の過半数を代表する者の意見を聴くように努めなければなりません(法7条)。過半数を代表する者の要件は、(1)監督又は管理の地位にある者でないこと、(2)就業規則の作成等についての意見聴取の対象者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等により選出された者であること(労基則6条の2第1項)、です。また、事業主はパートタイム労働者が過半数を代表する者であること若しくは代表になろうとしたこと又は代表者として正当な行為をしたことを理由に不利益な取扱いをしてはいけません(指針第3の3(1))。

就業規則の周知義務(労基法106条1項、労基則52条の2)

事業主は、以下のいずれかの方法で就業規則を労働者に周知しなければなりません。

- (1) 常に各作業場の見やすい場所に掲示又は備え付ける。
- (2) 書面を労働者に交付する。
- (3) 磁気ディスク等に記録し、かつ各作業場に労働者が記録の内容を常に確認できる機器を設置する。

労基法89条

常時10人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合についても、同様とする。(以下略)

1. 法律上認められない解雇があります

法律で、以下のような解雇は禁止されています。

- 労働者の国籍、信条などを理由とする解雇（労基法3条）
- 労働者が業務上災害で療養中の期間とその後30日間にする解雇、女性労働者が産前産後休業中の期間とその後30日間にする解雇（労基法19条1項）
- 不当労働行為にあたる解雇（労働組合法7条1号）
- 性別を理由とする解雇（均等法6条4号）
- 女性労働者の結婚・妊娠・産前産後休業を申し出たこと、取得したことを理由とする解雇（均等法9条2項、3項）
- 育児・介護休業を申し出たこと、取得したことを理由とする解雇（育介法10条、16条）

2. 解雇は自由にできるわけではありません

上記に当てはまらない解雇の場合でも、解雇は自由にできるわけではありません。以下の点に注意が必要です。

(1) 解雇予告（労基法20条及び21条）

労働者を解雇する場合には、原則として30日以上前に予告するか、30日分以上の平均賃金を支払わなければなりません。試用期間中であっても、14日を超えて雇用した場合には、この手続きが必要です。

(2) 合理的な理由（労働契約法16条及び17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、無効です。

期間の定めのある労働契約の場合は、やむを得ない事由がない限り、原則として契約期間中に解雇することはできません。

(3) 整理解雇

会社の経営状態が悪くなり人員整理をする場合、判例において以下の4要件が満たされていることが必要とされています。

- ① 整理解雇の必要性：会社の維持・存続を図るために、整理解雇が必要かつ最も有効な方法であること。
- ② 解雇回避の努力：新規採用の中止、希望退職の募集、一時帰休の実施など解雇回避のために努力をしたこと。
- ③ 整理基準と人選の合理性：整理解雇の対象者を決める基準が合理的かつ公平で、その運用も合理的であること。
- ④ 労働者との協議：解雇の必要性や規模・方法・整理基準などについて十分説明し納得してもらう努力をしたこと。

労基法20条

使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。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らない。(以下略)

労働契約法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。

労働契約法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の間において、労働者を解雇することができない。(以下略)

有期の労働契約を締結・更新するときの注意点をご存知ですか

有期労働契約（期間を定めて締結された労働契約）については、契約更新の繰り返しにより、一定期間雇用を継続したにもかかわらず、突然、契約を更新せずに期間満了をもって退職させる等の、いわゆる「雇止め」をめぐるトラブルが大きな問題となっています。このため、このようなトラブルの防止や解決を図り、有期労働契約の適正な運用を確保するため、厚生労働省では事業主が講ずべき措置について次のように定めています。

1. 契約締結時の明示事項（労基則5条1の2、基発1026第2号）

- (1) 事業主は、有期労働契約を結ぶ労働者に対し、契約の締結時にその契約の更新の有無を明示しなければなりません。

具体的参考例

- 自動的に更新する
- 更新する場合があり得る
- 契約の更新はしない 等

- (2) 事業主が、有期労働契約を更新する場合があると明示したときは、労働者に対して、契約を更新する場合又はしない場合の判断基準を明示しなければなりません。

具体的参考例

- 契約期間満了時の業務量により判断する
- 労働者の勤務成績、態度により判断する
- 労働者の能力により判断する
- 会社の経営状況により判断する
- 従事している業務の進捗状況により判断する 等

- (3) 事業主は、有期労働契約の締結後に(1)又は(2)の判断基準を変更する場合には、労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければなりません。

2. 雇止めの予告（基準1条）

事業主は、契約締結時に、その契約を更新する又は更新する場合がある旨明示していた有期労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約期間が満了する日の30日前に、その予告をしなければなりません。

対象となる有期労働契約

次のいずれかに該当する場合に予告義務が生じます。

- 労働契約を3回以上更新している場合
- 1年以下の契約期間の労働契約が更新又は反復更新され、最初に労働契約を締結してから継続して通算1年を超える場合
- 1年を超える契約期間の労働契約を締結している場合

3. 雇止め理由の明示（基準2条）

事業主は、雇止めの予告をする場合に労働者が雇止めの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しなければなりません。また、雇止めの後に労働者が請求したときも同様です。

労働契約期間について（労基法14条、137条）

有期労働契約を締結する場合、その期間の長さについて、労基法は次のように定めています。

原則	上限3年	ただし、有期労働契約（その期間が1年を超えるものに限りま す。）を締結した労働者は、労働契約の初日から1年を経過した 日以後においては、使用者に申し出ることにより、いつでも退職 することができます。
	上限5年	専門的な知識、技術又は経験であって高度なものとして厚生労働 大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者との間 に締結される労働契約
特例	上限5年	満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約
	必要な期間	一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約（有期の建設工 事等）

4. 契約期間についての配慮（基準3条）

事業者は、一定の有期労働契約（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者に係るもの）を更新しようとする場合、
契約の実態や労働者の希望に応じ、契約期間をできる限り長くするように努めなけれ
ばなりません。

有期労働契約に関する「労働契約法」が一部改正されました

第180回国会（平成24年3月）において、政府は、「労働契約法の一部を改正する法律案」を提出しました。平成24年8月に可決・成立し、下記の2. については平成24年8月10日、1. と3. については平成25年4月1日より施行されました。

改正法の内容は次のとおりです。

1. 有期労働契約から無期労働契約（期間の定めのない労働契約）への転換

有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換させる。

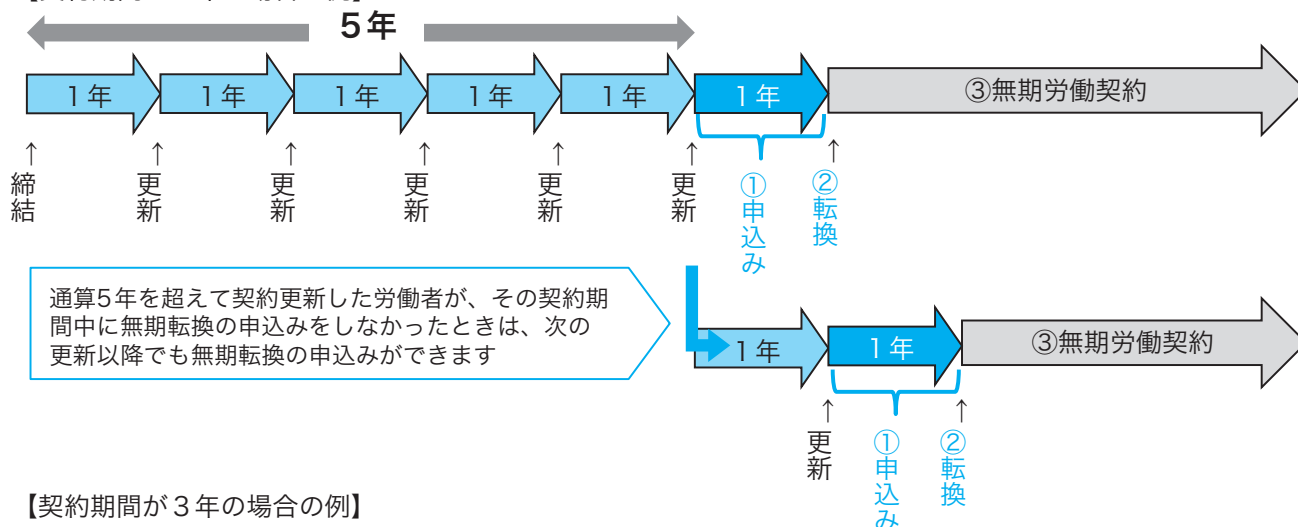
なお、原則として、有期労働契約とその次の有期労働契約の間に6か月以上の空白期間（クーリング期間）があるときは、前の契約期間を通算しない。

また、別段の定めのない限り、従前と同一の労働条件とする。

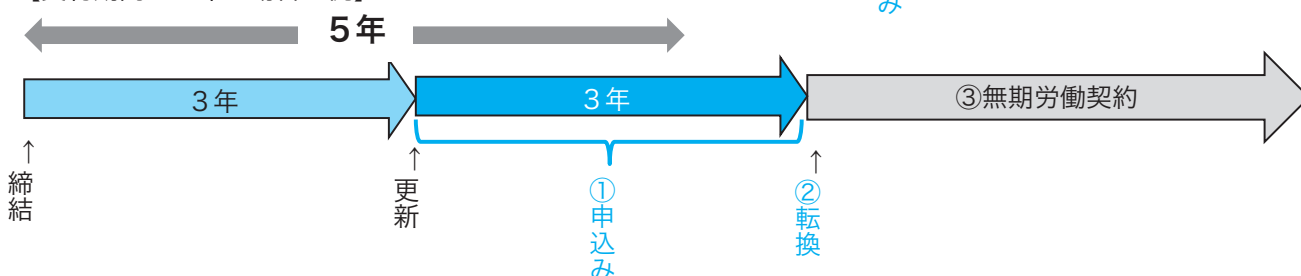
無期転換の申込みができる場合

平成25年4月1日以後に開始した有期労働契約の通算契約期間が5年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間に、無期転換の申込みをすることができる。

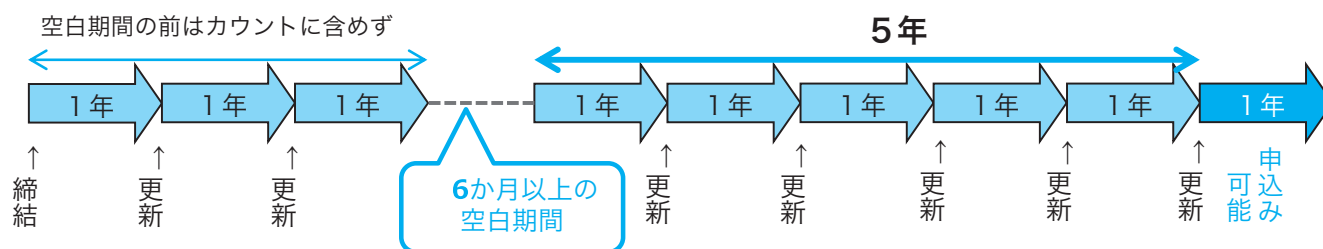
【契約期間が1年の場合の例】



【契約期間が3年の場合の例】



通算契約期間の計算について（クーリングとは）



2. 有期労働契約の更新等（「雇止め法理」の法定化）

雇止め法理（判例法理）を制定法化する。

- 有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異ならない状態で存在している場合
 - または
 - 有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合
- …雇止め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ときは、有期労働契約が更新（締結）されたものとみなす。

3. 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

有期労働契約者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められるものであってはならないものとする。

参照：厚生労働省HP「労働契約法の改正について～有期労働契約の新しいルールができました～」

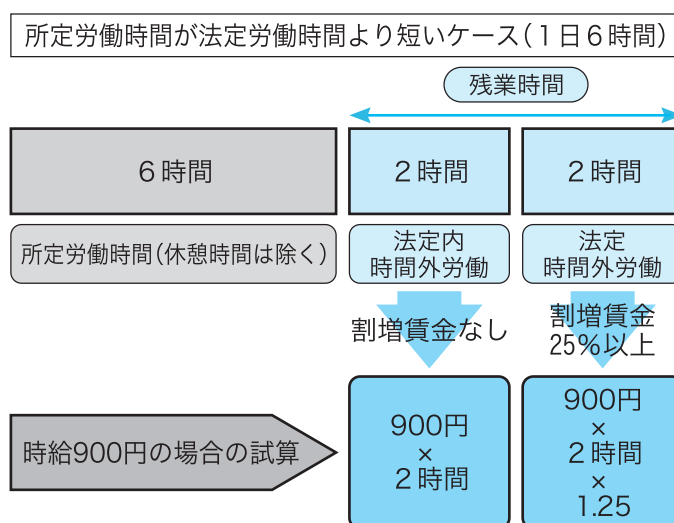
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/

1. 労働時間と割増賃金（労基法32条、36条1項、37条）

※ 労働基準法の一部改正（平成22年4月1日施行）により、時間外労働の割増賃金率等が変更されました。詳細は、14ページをご参照下さい。

事業主は、労働者を原則として週40時間、1日8時間を超えて働かせてはなりません。この時間を超えて労働者を働かせる場合には、事業主は、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は過半数を代表する労働者と協定を結び、労働基準監督署に届け出なければなりません。

法定労働時間を超えて労働させる場合、①月60時間までの時間外労働については通常の賃金の2割5分以上、②月60時間を超える時間外労働については5割以上の割増賃金を支払わなければなりません。また、法定休日に労働させる場合には3割5分以上、深夜労働の場合には2割5分以上の割増賃金を支払わなければなりません。なお、②の部分については、労使協定により、割増賃金の支払いに代えて代替休暇を付与することもできます。



2. 労働時間と労働日はパートタイム労働者の事情を十分に考慮して（指針第3の1(1)）

パートタイム労働者の多くは、仕事と家庭を両立させるため、自分の都合に合う時間等を考え勤務しています。したがって、労働時間や労働日を定めたり、または変更したりする時は、そのパートタイム労働者の事情を十分に考慮するように努めましょう。

また、できる限り所定労働時間を超えたり、所定労働日以外の日に労働をさせたりしないように努めましょう。例外的に労働をさせることがある場合には、雇入れの際に、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ことがあることや、その程度について明示するように努めましょう。

3. 「短時間雇用管理者」の選任（法15条、指針第3の4）

事業主は常時パートタイム労働者を10人以上雇用する事業所ごとに「短時間雇用管理者」を選任し、次ページ(1)(2)を担当させるように努めましょう。また、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等により、周知させるように努めましょう。短時間雇用管理者は、事業所の人事労務管理責任者（例：人事部課長）が望ましいでしょう。

- (1) パートタイム労働法、指針に定める事項その他のパートタイム労働者の雇用管理改善に関して、事業主の指示に基づき必要な措置を検討・実施すること
- (2) パートタイム労働者の労働条件等に関し、パートタイム労働者からの相談に応じること

なお、短時間雇用管理者の選任及び変更の際には、厚生労働省東京労働局雇用均等室に届け出てください。(届出様式 38ページ)

※ 東京労働局雇用均等室については、55ページを参照してください。

<http://tokyo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

労基法32条

- ① 使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。
- ② 使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない。

労基法36条

使用者は、当該事業場に、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、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労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第32条から第32条の5まで若しくは第40条の労働時間又は前条の休日に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。(以下略)

労基法37条

使用者が、第33条又は前条第1項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。(以下略)

労働基準法の改正について（平成22年4月1日施行）

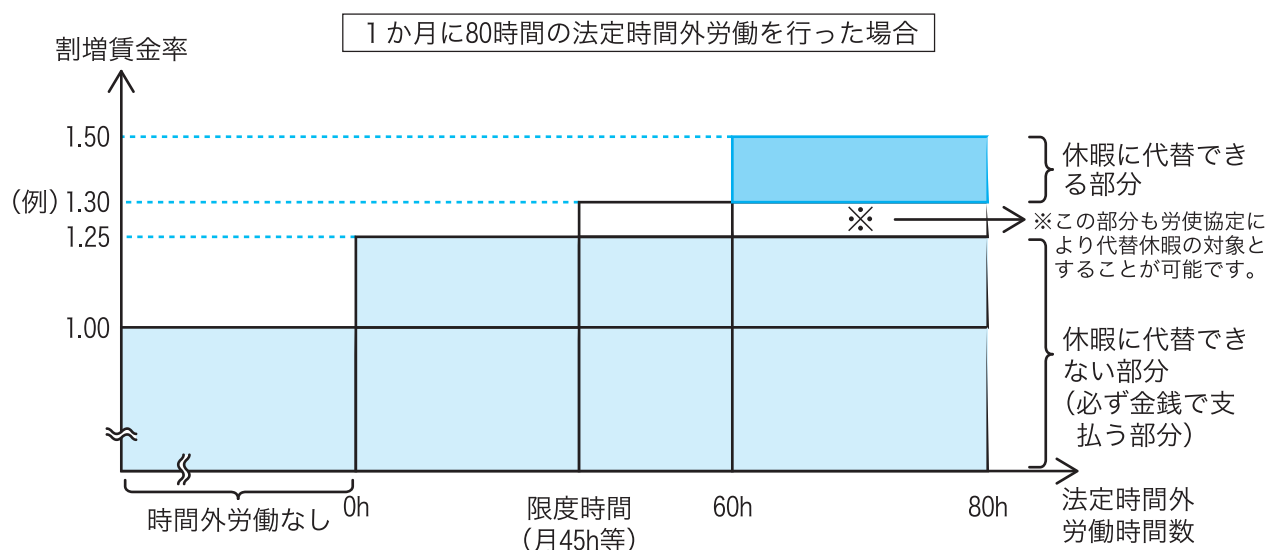
長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や、仕事と生活の調和を図ることを目的とする「労働基準法の一部を改正する法律」が、平成20年12月12日に公布され、平成22年4月1日から施行されました。改正ポイントは、以下のとおりです。

1. 時間外労働の割増賃金率が引き上げられました（中小企業については当分の間、適用が猶予）

- (1) 1か月に60時間を超える時間外労働を行う場合…50%以上（労基法37条1項）
- (2) 引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇を付与する制度（代替休暇）を設けることができます（労基法37条3項）。

事業場で労使協定を締結すれば、1か月に60時間を超える時間外労働を行った労働者に対して、改正法による引上げ分（25%から50%に引き上げた差の25%分）の割増賃金の支払に代えて、有給の休暇を付与することができます。ただし、中小企業については、当分の間、法定割増賃金率の引上げは猶予されています（労基法138条）。

1か月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の方の健康を確保するため、引上げ分の割増賃金の代わりに有給休暇（代替休暇）を付与することができます。



2. 割増賃金引上げなどの努力義務が労使に課されました（企業規模に関わらず適用）

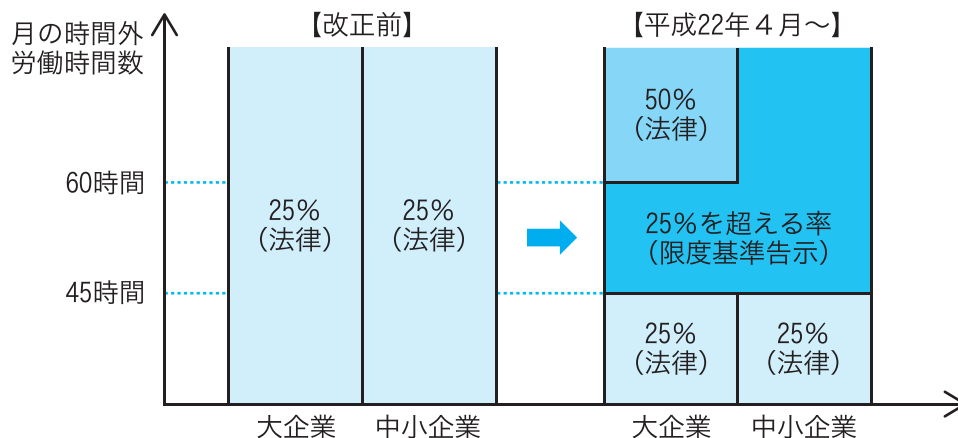
- (1) 限度時間（1か月45時間）を超える時間外労働を行う場合…25%を超える率

「時間外労働の限度基準」の改正（平成21年厚生労働省告示第316号：限度基準告示）により、1か月に45時間を超えて時間外労働を行う場合には、あらかじめ労使で特別条項付きの時間外労働協定を締結する必要があります。

加えて、

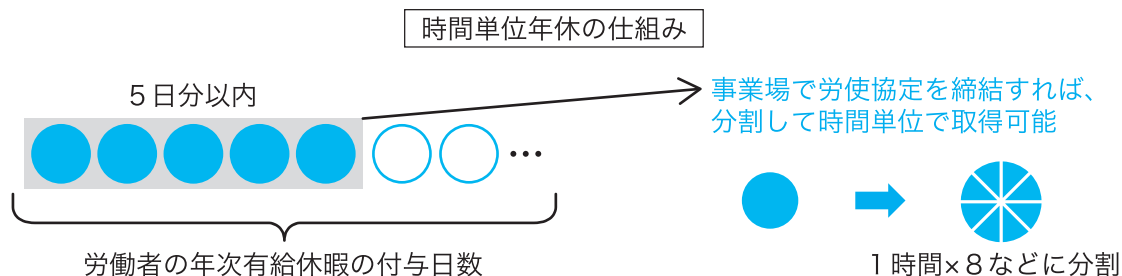
- ① 特別条項付きの時間外労働協定では、月45時間を超える時間外労働に対する割増賃金率も定めること
- ② ①の率は法定割増賃金率（25%）を超える率とするように努めること
- ③ 月45時間を超える時間外労働をできる限り短くするように努めることが必要です。

時間外労働に対する割増賃金率の仕組み



3. 年次有給休暇を時間単位で取得できるようになりました (企業規模に関わらず適用) (労基法39条4項)

- (1) 改正前は、年次有給休暇は日単位で取得することとされていましたが、事業場で労使協定を締結すれば、1年に5日分を限度として時間単位で取得できるようになりました。
 - (2) 年次有給休暇を日単位で取得するか、時間単位で取得するかは、労働者が自由に選択できます。
- ※ 所定労働日数が少ないパートタイム労働者の方なども、事業場で労使協定を締結すれば、時間単位で取得できます。



(参照：厚生労働省ホームページ)

パートタイム労働者の年次有給休暇（労基法39条、労基則24条の3）

労働基準法の定めるところにより、パートタイム労働者に対しても年次有給休暇の制度は適用されます。

パートタイム労働者であっても、6か月間継続勤務し、決められた労働日数の8割以上出勤すれば、年次有給休暇を与えなければなりません。1回の労働契約期間は短くても、労働契約を更新して通算6か月以上継続して働くようになった場合も同様です。

また、事業主は、労働者が請求した時季に年次有給休暇を与えなければなりません。ただし、会社の事業の正常な運営が妨げられる場合に限り、年次有給休暇を他の時季に変更することができます（時季変更権）。

年次有給休暇の付与日数は、週所定労働時間や週または年間の所定労働日数により、次のように定められています。

(1) 週所定労働時間が30時間以上の場合

通常の労働者と同じ日数を与えることとなっています。

(2) 週所定労働時間が30時間未満の場合

- ① 所定労働日数が週5日以上（週以外の期間によって労働日数を定めている場合は年間217日以上）の場合は、通常の労働者と同じ日数を与えることになっています。
- ② 所定労働日数が週4日以下（週以外の期間によって労働日数を定めている場合は年間216日以下）の場合は、1週間または1年間の所定労働日数に応じて、年次有給休暇を比例付与することになっています。

年次有給休暇の付与日数

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
30時間未満	5 日以上	217日以上							
	4 日	169日～216日							
	3 日	121日～168日							
	2 日	73日～120日							
1 日	48日～ 72日								

年次有給休暇の時効は、付与日から起算して2年です。年次有給休暇をその年度内に全部取得しなかった場合、残りの休暇は翌年度に限り取得することができます。ただし、退職日以降に取得することはできません。

労基法39条

使用者は、その雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない。(以下略)

年次有給休暇整理簿〈例〉								
氏 名	入社 年月日	付与 年月日	付与 日数	前年繰 越日数	取得日			
					1	2	3	4

ポイント

6

パートタイム労働者と健康診断

健康診断の実施（労働安全衛生法66条）

事業主は、パートタイム労働者に対し、労働安全衛生法の定めるところにより健康診断を実施しなければなりません。一般健康診断を実施することが必要なパートタイム労働者とは次の2つの要件を満たす者です。

- (1) 期間の定めのない労働契約により雇用される者、または期間の定めのある労働契約により雇用される者であって、契約期間が1年以上（特定業務に従事する場合は6か月以上）である者、契約更新により1年以上雇用されることが予定されている者・雇用されている者
- (2) 1週間の所定労働時間が同じ事業所において同種の業務に従事する通常の労働者に比べて4分の3以上である者（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。）

実施しなければならない主な健康診断

- ① 常時雇用するパートタイム労働者に対する雇入時健康診断、定期健康診断（1年以内ごとに1回）
- ② 深夜業等に常時従事するパートタイム労働者に対する健康診断（配置転換時及び6か月以内ごとに1回の定期健康診断）
- ③ 一定の有害業務に常時従事するパートタイム労働者に対する特殊健康診断
- ④ その他必要な健康診断

働く女性に関する法律

1. 女性労働者に関する規定（労基法、均等法）

女性労働者に関して、労基法・男女雇用機会均等法は母性保護等のための規定を設けています。この規定はパートタイム労働者であっても適用されます。

- (1) 産前産後休業（労基法65条）
- (2) 育児時間（労基法67条）
- (3) 生理休暇（労基法68条）
- (4) 妊産婦等の危険有害業務の就業制限（労基法64条の3）
- (5) 妊産婦の変形労働時間制・時間外・休日労働・深夜業の制限（労基法66条）
- (6) 妊産婦の通院時間確保、通勤緩和など（均等法12条、13条）

2. 男女雇用機会均等法の趣旨

男女雇用機会均等法では募集・採用から定年・退職・解雇まで、雇用の場における男女双方に対する差別を禁止しています。この法律の目的は次のとおりです。

- ① 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図る
- ② 女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進する

また、同法ではセクシュアルハラスメントについての事業主の措置義務が規定されています。問題が発生する前に、セクシュアルハラスメントに関する事業主の方針の明確化、社内への周知・啓発、相談窓口の設置など体制を整備することが大切です。また、問題が発生したときは、迅速かつ適切に対応することが求められます。

育児休業、介護休業

育児休業・介護休業に関する制度等（育介法）

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。全ての措置について、男女両方の労働者が対象となります。

また、一定範囲の有期契約労働者も育児・介護休業の対象となり、子の看護休暇や介護休暇についても対象です（日々雇用されるものを除く。以下(1)～(7)について同じ）。

（注） 育介法の一部改正（一部を除き平成22年6月30日施行、平成24年7月1日全面施行）により、育児休業・子の看護休暇等の制度が見直されました。詳しくは、20ページをご参照下さい。

(1) 育児休業

育児休業は、労働者が事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまで（両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間）の間（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、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ます（育介法5条、9条）。

※ パートタイム労働者についても、期間の定めのない労働契約で働いている場合や、実質的に期間の定めのない契約と異ならない状態となっている場合には対象となります。また、期間を定めて雇用されていても、申出時点において①、②の要件をいずれも満たす場合については対象となります。

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歳に達する日を超えて引き続き雇用され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雇用関係が終了することが申出時点において明らかである者を除く）

(2) 介護休業

介護休業は、労働者が事業主に申し出ることにより、要介護状態にある家族（配偶者、父母、子、配偶者の父母並びに労働者が同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫）1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回、通算して93日まで介護休業を取得することができます（育介法11条、15条）。

※ 介護休業についても育児休業と同様の考え方でパートタイム労働者も対象となります。

(3) 子の看護休暇

小学校就学前の子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、小学校就学前の子が1人であれば年5日まで、2人以上であれば年10日まで、病気・けがをした子の世話のためのみならず、子に予防接種または健康診断を受けさせるためにも、休暇を取得することができます。パートタイム労働者についても期間の定めの有無に関わらず看護休暇の対象となります（育介法16条の2）。

(4) 介護休暇

要介護状態にある家族の介護を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、要介護状態にある家族が1人であれば年5日まで、2人以上であれば年10日まで、介護休暇を取得できます（育介法16条の5）。

(5) 勤務時間短縮等の措置

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者で、育児休業をしない者（育児休業取得済みで現在育児休業をしていない者も含む）について、労働者の申出に基づき短時間勤務（1日原則6時間）の措置を講じなければなりません。

また、事業主は、常時介護を必要とする状態にある家族の介護を行う労働者で介護休業をしていないものについて、次のいずれかの措置を講じなければなりません（育介法23条）。

短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰り上げ下げ、介護費用

(6) 育児のための所定外労働の免除

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合は、所定労働時間を超えて労働させてはなりません（育介法16条の8）。

(7) 時間外・深夜業の制限

事業主は、小学校就学前の子を養育し、又は要介護状態にある家族を介護する労働者が請求した場合は、時間外労働を制限（上限：月24時間、年150時間）しなければならない。また深夜において労働させてはなりません。パートタイム労働者についても期間の定めの有無にかかわらず対象となります（育介法17条、18条、19条、20条）。

※ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者は対象外（育介則31条の3、31条の12）。

育児・介護休業法の改正について

（一部を除き平成22年6月30日施行、平成24年7月1日全面施行）

少子化対策の観点から、喫緊の課題となっている仕事と子育ての両立支援等を一層進めるため、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる雇用環境の整備を目的とした「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及び雇用保険法の一部を改正する法律」が、平成21年7月1日に公布されました。改正ポイントは、以下のとおりです。

(1) 子育て中の短時間勤務制度及び所定外労働（残業）の免除の義務化（※）

- ① 3歳までの子を養育する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けることが事業主の義務になりました。
- ② 3歳までの子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働（残業）が免除されます。

(2) 子の看護休暇の拡充

休暇の取得可能日数が、小学校就学前の子が1人であれば年5日まで、2人以上であれば年10日までになりました。

(3) 父親の育児休業取得促進

- ① 父母ともに育児休業を取得した場合、育児休業（上限1年間）の取得可能期間が、子が1歳2か月に達するまでの期間に延長されました。（「パパ・ママ育休プラス」）
- ② 出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合、2度目の育児休業取得が可能になりました。
- ③ 配偶者が専業主婦（夫）であれば労使協定により労働者の育児休業の申出を拒否できる制度を廃止しました。

(4) 介護のための短期休暇を創設 (※)

要介護状態の対象家族が、1人であれば年5日まで、2人以上は年10日まで、介護休暇を取得できるようになりました。

(5) 法の実効性の確保

(①は平成22年4月1日施行、②は平成21年9月30日施行)

- ① 育児休業取得等に伴う苦情・紛争について、都道府県労働局長による解決援助及び調停委員による調停制度が創設されました。
- ② 勧告に従わない場合の公表制度、報告を求めた際に報告しないことや虚偽報告に対する過料が創設されました。

(注) ※印の事項については、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については適用が猶予されていましたが、平成24年7月1日より適用となりました。

ポイント

9

賃金、教育訓練、福利厚生

パートタイム労働法は、パートタイム労働者の待遇について、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その働き・貢献に見合った公正な待遇を図るための措置を講じるよう規定しています。

1-1. 「通常の労働者と同視すべきパート労働者」の差別的扱いの禁止 (法8条)

「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者 (※)」のすべての待遇について、パートタイム労働者であることを理由に差別的に取り扱うことが禁止されます。

※ 次の3つの要件を満たすパートタイム労働者を指します。

通常の労働者と比較して、

- ① 職務（業務の内容と責任の程度）が同じである
- ② 人材活用の仕組みや運用（人事異動の有無や範囲）が全雇用期間を通じて同じである
- ③ 契約期間が無期、あるいは反復契約により実質的に期間の定めのない労働契約である

1-2. 上記以外のパートタイム労働者の待遇については…

(1) 賃金、賞与、役付手当等は通常の労働者との均衡を考慮 (法9条)

事業主は、パートタイム労働者の賃金を決定する際、通常の労働者との均衡を考慮しつつ職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案して決めるよう努めなければなりません。

さらに、通常の労働者と職務及び一定期間の人材活用の仕組みが同じ場合は、その同一である一定の期間は、賃金を通常の労働者と同じの方法で決定するよう努めなければなりません。

(2) 教育訓練の実施（法10条）

事業主は、通常の労働者と職務が同じパートタイム労働者に対して、職務遂行に必要な能力を付与する教育訓練を通常の労働者と同様に実施しなければなりません。これ以外のパートタイム労働者に対しては、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、職務の内容、成果、意欲、能力、経験等に応じて教育訓練を行うよう努めなければなりません。

(3) 福利厚生施設の利用（法11条）

事業主は、健康の保持や業務の円滑な遂行に資する福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）について、パートタイム労働者に利用機会を与えるよう配慮しなければなりません。

2. 通常の労働者へ転換するチャンス（法12条）

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

講じる措置

- ① 通常の労働者の募集の際は、その募集内容を既に雇っているパート労働者に周知する。
- ② 通常の労働者のポストを社内公募する際は、パート労働者に対しても応募機会を与える。
- ③ パート労働者が正社員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。
- ④ その他の通常の労働者への転換を推進するための措置を講じる。

3. パート労働者からの苦情申出への対応（法19条、21条、22条）

パートタイム労働者から待遇等に関する苦情の申し出を受けたときは、事業所内で自主的な解決を図るように努めることとされています。また、紛争解決援助の仕組みとして、都道府県労働局長による助言、指導、勧告、均衡待遇調停会議による調停の対象となっています。

対象となる苦情・紛争

労働条件の明示、待遇に関する説明、差別的取扱い、教育訓練、福利厚生施設、通常の労働者への転換を推進するための措置

また、事業主はパートタイム労働者が紛争解決の援助を求めたことを理由に解雇その他の不利益な取り扱いをすることはできません。

■パートタイム労働者の待遇（21ページ 1-1. 及び1-2.）

パートタイム労働者の区分①～④に応じて求められる待遇が下表のように異なります。

【パートタイム労働者の態様】 通常の労働者と比較して、			賃 金		教育訓練		福利厚生	
職務の内容 (業務の内容 及び責任)	人材活用の仕 組みや運用な ど（人事異動 等の有無及び 範囲）	契約期間	職務関連賃金 ●基本給 ●賞与 ●役付手当等	左以外の賃金 ●退職手当 ●家族手当 ●通勤手当等	職務遂行に必 要な能力を付 与するもの	左以外のもの (キャリアア ップのための 訓練など)	●給食施設 ●休憩室 ●更衣室	左以外のもの (慶弔休 暇、社宅の 貸与等)
①通常の労働者と同視すべき パートタイム労働者			◎	◎	◎	◎	◎	◎
同じ	全雇用期間を 通じて同じ	無期or反復更 新により無期 と同じ						
②通常の労働者と職務の内容と人材活用の仕 組みや運用などが同じパートタイム労働者			□	—	○	△	○	—
同じ	一定期間は 同じ	—						
③通常の労働者と職務の内容が同じ パートタイム労働者			△	—	○	△	○	—
同じ	異なる	—						
④通常の労働者と職務の内容も異なるパート タイム労働者			△	—	△	△	○	—
異なる	—	—						

(講じる措置)

- ◎…パートタイム労働者であることによる差別的取扱いの禁止
- …実施義務・配慮義務
- …同一の方法で決定する努力義務
- △…職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

1. 雇用保険の適用手続き（雇用保険法）

適用要件

雇用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、雇用保険法の定めるところにより適用手续をとることが必要です。雇用形態に関係なく、次の2つ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。

雇用保険の適用基準

- 1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- 31日以上引き続き雇用されることが見込まれること

適用区分

65歳未満	65歳以上
一般被保険者	高年齢継続被保険者

（65歳以上の方は、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、高年齢継続被保険者となります。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。）

※雇用保険料率 ● 一般の事業 …………… 13.5/1000（事業主負担 8.5/1000、労働者負担 5/1000）
 ● 農林水産・清酒製造事業 … 15.5/1000（事業主負担 9.5/1000、労働者負担 6/1000）
 ● 建設の事業 …………… 16.5/1000（事業主負担 10.5/1000、労働者負担 6/1000）
 （平成26年度概算保険料の計算に使用）（平成24年4月1日改定）

給付内容

失業給付を受けられる日数（基本手当の所定給付日数）

① 一般の離職者（定年・自己都合・懲戒解雇等による離職）

被保険者であった期間	1年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上
全年齢共通	90日	120日	150日

② 特定受給資格者（倒産、解雇等による離職）※1）及び特定理由離職者※2）

被保険者であった期間 退職時の年齢	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
30歳未満	90日	90日	120日	180日	—
30歳以上35歳未満			180日	210日	240日
35歳以上45歳未満				240日	270日
45歳以上60歳未満		180日	240日	270日	330日
60歳以上65歳未満		150日	180日	210日	240日

所定給付日数は、離職時の年齢により異なります。

※1 「倒産、解雇等による離職者」（特定受給資格者）にあたるかどうかの判断は、ハローワークが行います。

※2 期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ当該労働契約の更新がないことにより離職した者（更新を希望したにもかかわらず、当該更新についての合意が成立しなかった場合に限定）について該当する場合があります。該当するかどうかの判断はハローワークが行います。

③ 障害者、高年齢者（65歳以上で離職） 別に定められています。

給付を受けるための雇用保険加入期間

離職日以前の2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月が通算12か月以上あり、かつ、雇用保険加入期間が通算12か月以上あること。なお、倒産・解雇等により離職した場合は離職日以前の1年間に賃金支払基礎日数11以上の月が6か月以上あること（労働契約が更新されなかったために離職した有期契約労働者についてもこちらに該当する場合があります。）。

基本手当日額

雇用保険で受給できる1日あたりの金額を「基本手当日額」といいます。この「基本手当日額」は原則として離職した日の直前6か月に毎月きまって支払われていた賃金（賞与等は除きます。）の合計を180で割って算出した金額（これを「賃金日額」といいます。）のおよそ50～80%（60歳～64歳については45～80%）となっており、賃金の低い方ほど高い率となっています。

基本手当日額は、年齢区分ごとにその上限値が定められており、現在は次のとおりになっています。

30歳未満	6,390円
30歳以上45歳未満	7,100円
45歳以上60歳未満	7,805円
60歳以上65歳未満	6,709円

（平成26年8月1日現在）

雇用保険加入の手続

まず事業主が事業所の所在地を管轄するハローワークへ「雇用保険適用事業所設置届」を提出します。

雇用保険被保険者を雇用した場合は「雇用保険被保険者資格取得届」を提出します。

対象となる労働者が退職した場合は「雇用保険被保険者資格喪失届」「雇用保険被保険者離職証明書」を提出します。

2. 労災保険

労災保険とは労働者が業務上の災害や通勤による災害をうけた場合に被災労働者や遺族を保護するために必要な保険給付を行うものです。この労災保険と雇用保険をあわせて労働保険といいます。一般的にはこの二つの保険にかかる保険料の申告・納付等は一括しておこなわれています。

※ 労災保険料率 全額事業主負担 2.5/1000～89/1000（業種等により異なります）
（平成24年4月1日改定）

詳しくは、東京労働局労働保険徴収部 ☎ 03 (3512) 1627

または 労働基準監督署（労災保険）、ハローワーク（雇用保険）へお問い合わせ下さい。（「相談窓口案内」のページ参照）

社会保険（健康保険、厚生年金保険）の加入手続き

全ての法人事業所と、農林水産業など一定の業種を除き常時5人以上の労働者を雇う個人事業所は、強制適用事業所となり、原則としてそこで働く労働者は、被保険者となります。

健康保険・厚生年金保険の強制適用事業所

- 全ての法人の事業所
- 製造業、土木建築業、鉱業、電気ガス業、運送業、貨物積卸し業、清掃業、物品販売業、金融保険業、保管賃貸業、媒介斡旋業、集金案内広告業、教育研究調査業、医療保健事業、通信報道業、社会福祉事業を行い、常時5人以上の従業員を使用する事業所

厚生労働省では、パートタイム労働者については、次の2つの要件を満たす場合は被保険者とするのが妥当であるとしています。また、健康保険の適用除外規定があり、例えば、契約期間が2か月以内の労働者は除外されますが、その期間を超えて引き続き雇用すれば対象者となります。

被保険者の資格要件

- ① 1日又は1週の所定労働時間が、その事業所で同種の業務を行う通常の労働者の所定労働時間の概ね4分の3以上あること。
 - ② 1か月の所定労働日数が、その事業所で同種の業務を行う通常の労働者の所定労働日数の概ね4分の3以上あること。
- ※ 以上はあくまでも一つの目安であり、これらの基準に該当しない場合であっても、総合的に判断して常用的使用関係があると認められる場合は、対象者となります。

なお、被保険者が育児休業を取得する場合は、年金事務所に申請することで、本人分・事業主分共に休業中の社会保険料が免除されます。

さらに、平成26年4月30日以降に産前産後休業が終了となる被保険者は、育児休業と同じように本人分・事業主分共に休業中の社会保険料が免除されます。

また、パートタイム労働者が健康保険・厚生年金保険の被保険者とならず、かつその配偶者が被保険者となっている場合、原則として、パートタイム労働者の年収が130万円未満であれば、健康保険は被扶養者扱い、国民年金は第3号被保険者（本人負担なし）となります。

年収が130万円以上であれば、国民健康保険の被保険者となり、かつ20歳以上60歳未満であれば国民年金の第1号被保険者になります。

社会保険の適用要件（パートタイム労働者の配偶者が雇用されている場合）

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	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）	原則として年収が130万円（180万円（注2））未満		原則として年収が130万円（180万円（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	（家族が健康保険等被用者保険に加入している場合）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ない場合）国民健康保険の被保険者	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）（注3）	（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）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）（注3）	（配偶者が厚生年金保険等被用者年金保険の被保険者でない場合）国民年金の第1号被保険者（注3）	国民年金の第1号被保険者（注3）

（注1）保険者が労働日数、労働時間、就労形態、職務内容等を総合的に勘案して、常用的使用関係が認められれば、社会保険が適用されます。

（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。

（注3）対象となるのは、第1号被保険者が20歳以上60歳未満、第2号被保険者が70歳未満（厚生年金の場合）、第3号被保険者が20歳以上60歳未満の者です。

※ 健康保険料（全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ））

月額 （東京都）	標準報酬月額の9.97%（労使折半） （介護保険第2号被保険者（40歳以上65歳未満の方）は、介護保険料率（1.72%）が加わり、11.69%となります。）
-------------	---

従来、国（社会保険庁）が運営していた政府管掌健康保険は、平成20年10月1日から全国健康保険協会が運営しています。また、保険料率は平成21年9月分から都道府県毎の保険料率となっています。

健康保険組合に加入する方の健康保険料については、加入する健康保険組合にお問合せください。

※ 厚生年金保険料

保険料月額（一般被保険者）	標準報酬月額の17.474%（労使折半）
賞与に係る保険料（一般被保険者）	標準賞与額の17.474%（労使折半）

厚生年金保険料率は平成26年9月現在のものです。平成16年10月以降毎年0.354%引上げられ、平成29年度以降18.3%となる予定です。

詳しくは、最寄りの年金事務所、全国健康保険協会東京支部（03-6853-6111）へお問い合わせ下さい。（「相談窓口案内」のページ参照）

パートタイム労働者への社会保険（厚生年金、健康保険）の適用拡大に関する法律が成立しました

社会保障と税の一体改革として、政府は、第180回国会（平成24年3月）において、「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律案」を提出し、平成24年8月10日に成立しました。

改正内容は次のとおりです。

※2016年10月から適用、施行3年後に検討

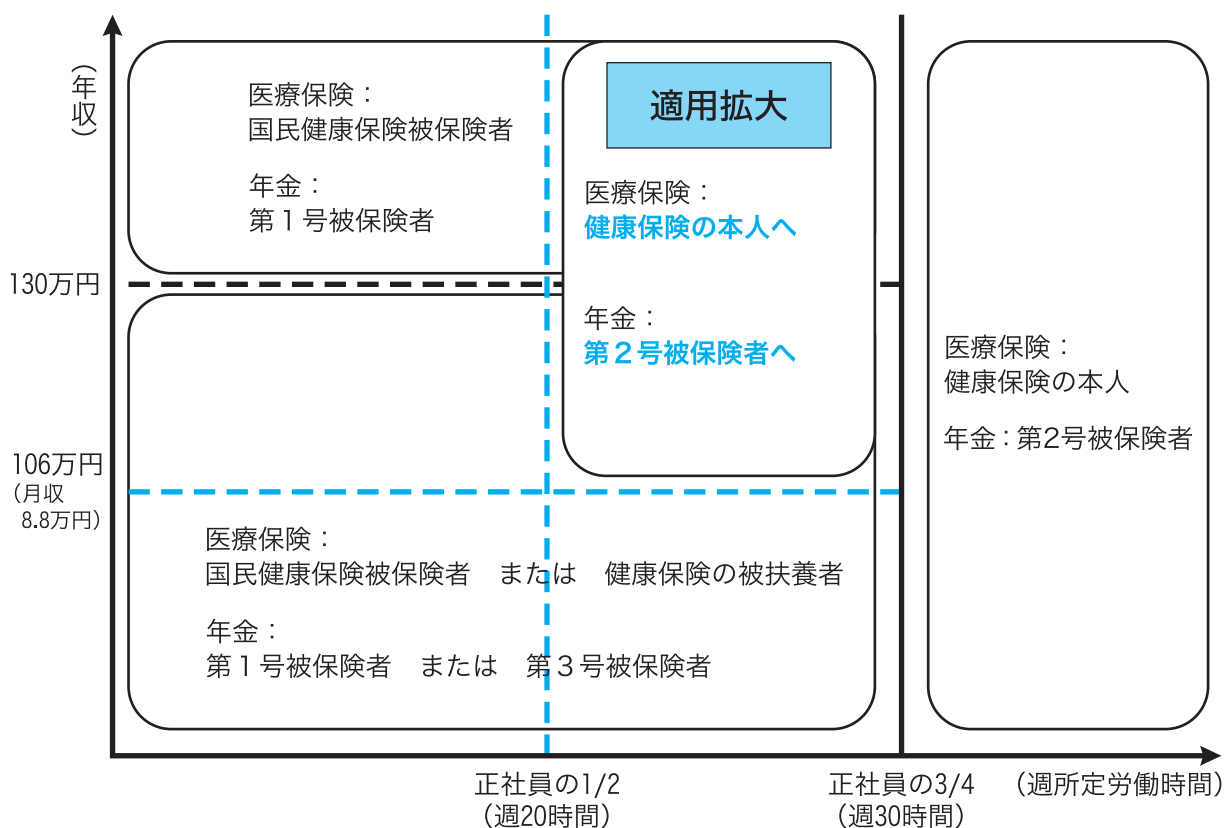
○対象労働者…労働時間週20時間以上、年収106万円以上、雇用期間1年以上のパート
※学生を除く

○対象企業……従業員501人以上

	労働者			企業
	労働時間	収入	雇用期間	従業員数
新制度	週20時間以上	月収8.8万円以上 (年収106万円以上)	1年以上	501人以上※
現行	週30時間以上	規定なし	規定なし	規定なし

※現行の適用基準で適用となる被保険者数で算定

＜現在の適用の要件、適用拡大で加入する制度の変化のイメージ＞



(参考：厚生労働省ホームページ)

12 パートタイム労働者と税金

1. パートタイム労働者と税金

通常、パートタイム労働者の収入は給与所得となります。そのため、一定の金額を超える収入があると、所得税と住民税がかかります。

- (1) **所得税**：年収が103万円を超えると、超えた額に対して所得税が課税されます。
- (2) **住民税**：年収が100万円を超えると、超えた額に応じて住民税（所得割）が課税されます。住民税（均等割）については、非課税の範囲が地域によって異なりますので、お住まいの区市町村へお問合せください。

交通機関等を利用する者の通勤手当は月額10万円まで非課税扱いとなり、社会保険料（全額）や生命保険料・損害保険料（一定額まで）は所得から控除できます。

2. 配偶者控除と配偶者特別控除

- (1) **配偶者控除**：パートタイム労働者の年収が103万円以下のとき、配偶者の所得から配偶者控除（所得税38万円、住民税33万円）が受けられます。
- (2) **配偶者特別控除**：パートタイム労働者の年収が103万円を超えると配偶者控除は受けられなくなりますが、家計全体としての税負担が急激に増すことのないように配偶者特別控除が設けられています。この控除が受けられるのは、パートタイム労働者の年収が103万円超141万円未満で配偶者の所得が1,000万円以下（その年収が給与収入のみの方の場合は、年収で約1,230万円以下）の場合です。控除額は、年収に応じて調整されるもので、一律ではありません。

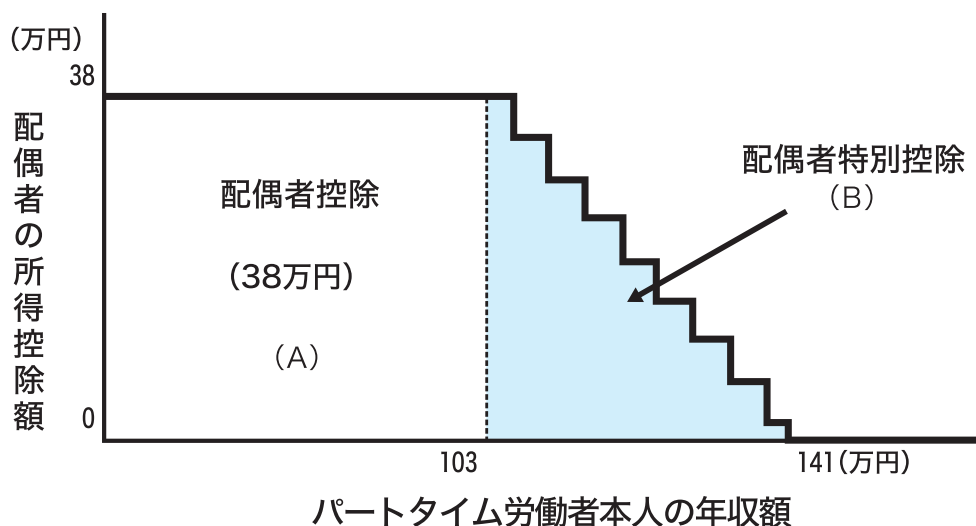
パートタイム労働者の年収と税金

パートタイム労働者の年収額	本人に税金がかかるかどうか		本人の配偶者の所得から控除が受けられるか（所得税・住民税）	
	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	×かからない	×かからない	○受けられる	×受けられない
100万円を超えて103万円以下	×かからない	○かかる	○受けられる	×受けられない
103万円を超えて141万円未満	○かかる	○かかる	×受けられない	○受けられる
141万円以上	○かかる	○かかる	×受けられない	×受けられない

パートタイム労働者の年収と配偶者控除・配偶者特別控除の額（単位：万円）

パートタイム労働者の年収	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）



（参照：厚生労働省「パートタイム労働法のあらまし」）

詳しくは、所得税に関しては税務署、住民税に関してはお住まいの区市町村にお問い合わせ下さい。

パートタイム労働法が変わります

平成27年4月1日施行

平成27年4月1日から、パートタイム労働者の公正な待遇を確保し、納得して働くことができるようにするため、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）や施行規則、パートタイム労働指針が変わります。

主な改正のポイントは次のとおりです。

1 パートタイム労働者の公正な待遇の確保

- ・正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大
- ・パートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない

2 パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

パートタイム労働者を雇い入れたときは、雇用管理の改善措置の内容について、事業主が説明しなければならない

3 パートタイム労働法の実効性を高めるための規定の新設

雇用管理の改善措置の規定に違反している事業主が、厚生労働大臣の勧告に従わない場合は、厚生労働大臣は事業主名を公表することができる

1 パートタイム労働者の公正な待遇の確保

（1）正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大 ＜法第9条＞

有期労働契約を締結しているパートタイム労働者でも、職務の内容、人材活用の仕組みが正社員と同じ場合には、正社員との差別的取扱いが禁止されます。

【正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の範囲】

＜現行＞

- （1）職務の内容が正社員と同一
- （2）人材活用の仕組みが正社員と同一
- （3）無期労働契約を締結している



＜改正後＞

- （1）（2）に該当すれば、賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用をはじめ全ての待遇について、正社員との差別的取扱いが禁止される

例えば、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者が、職務の内容も人材活用の仕組みも正社員と同じであるにもかかわらず、正社員には支給されている各種手当の支給対象となっていない場合には、改正後は、正社員と同様に支給対象となることが考えられます。

(2) 「短時間労働者の待遇の原則」の新設

＜法第8条＞

事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする、広く全てのパートタイム労働者を対象とした待遇の原則の規定が創設されます。

改正後は、パートタイム労働者の待遇に関するこうした考え方も念頭に、パートタイム労働者の雇用管理の改善を図っていただくこととなります。

(3) 職務の内容に密接に関連して支払われる通勤手当は均衡確保の努力義務の対象に

＜施行規則第3条＞

「通勤手当」という名称であっても、距離や実際にかかっている経費に関係なく一律の金額を支払っている場合のような、職務の内容に密接に関連して支払われているものは、正社員との均衡を考慮しつつ、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して決定するよう努める必要があります。

2 パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

(1) パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設

＜法第14条第1項＞

パートタイム労働者を雇い入れたときは、実施する雇用管理の改善措置の内容を事業主が説明しなければなりません。

パートタイム労働者から説明を求められたときの説明義務（法第14条第2項）と併せて、パートタイム労働者が理解できるような説明をしていく必要があります。

【雇入れ時の説明内容の例】

- ・賃金制度はどうなっているか
- ・どのような教育訓練があるか
- ・どの福利厚生施設が利用できるか
- ・どのような正社員転換推進措置があるかなど

【説明を求められたときの説明内容の例】

- ・どの要素をどう勘案して賃金を決定したか
- ・どの教育訓練や福利厚生施設がなぜ使えるか（または、なぜ使えないか）
- ・正社員への転換推進措置の決定に当たり何を考慮したか など

(2) 説明を求めたことによる不利益取扱いの禁止

＜指針第3の3の(2)＞

パートタイム労働者が法第14条第2項に基づく説明を求めたことを理由に、不利益な取扱いをしてはなりません。不利益な取扱いを恐れて、パートタイム労働者が説明を求めることができないことがないようにすることが求められます。

(3) パートタイム労働者からの相談に対応するための体制整備の義務の新設

＜法第16条＞

事業主は、パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければなりません。

【相談に対応するための体制整備の例】

相談担当者を決めて対応させる、事業主自身が相談担当者となり対応する など

(4) 相談窓口の周知

＜施行規則第2条＞

パートタイム労働者を雇入れたときに、事業主が文書の交付などにより明示しなければならない事項に「相談窓口」※が追加されます。

※ 相談担当者の氏名、相談担当の役職、相談担当部署など

【文書などによる明示事項】

＜労働基準法で義務付けている項目＞

・ 契約期間、仕事の場所・内容など

＜パートタイム労働法で義務付けている項目＞

・ 昇給、賞与、退職手当の有無
・ 相談窓口

(5) 親族の葬儀などのために勤務しなかったことを理由とする解雇などについて ＜指針第3の3の(3)＞

パートタイム労働者が親族の葬儀などのために勤務しなかったことを理由に、解雇などが行われることは適当ではありません。

3 パートタイム労働法の実効性を高めるための規定の新設

(1) 厚生労働大臣の勧告に従わない事業主の公表制度の新設

＜法第18条第2項＞

雇用管理の改善措置の規定に違反している事業主に対して、厚生労働大臣が勧告をしても、事業主がこれに従わない場合は、厚生労働大臣は、この事業主名を公表できることとなります。

(2) 虚偽の報告などをした事業主に対する過料の新設

＜法第30条＞

事業主が、パートタイム労働法の規定に基づく報告をしなかったり、虚偽の報告をした場合は、20万円以下の過料に処せられます。

パートタイム労働法に関するお問い合わせは、
東京労働局雇用均等室（03-3512-1611）へ

パートタイム労働法の改正については、「パート労働ポータルサイト」でも情報を提供しています。

パート労働ポータルサイト

検索

(<http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>)

労働条件通知書

年 月 日	
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） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります得る・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 [．契約期間満了時の業務量 ．勤務成績、態度 ．能力 ．会社の経営状況 ．従事している業務の進捗状況 ．その他（ ）]
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 所定時間外労働の有無 （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）
休日及び勤務日	・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一年間 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 時間単位年休（有・無） 2 代替休暇（有・無） 3 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

(次頁に続く)

賃金	1 基本賃金 イ 月給（ 円）、ロ 日給（ 円） ハ 時間給（ 円）、 ニ 出来高給（基本単価 円、保障給 円） ホ その他（ 円） ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等 2 諸手当の額又は計算方法 イ（ 手当 円 / 計算方法： ） ロ（ 手当 円 / 計算方法： ） ハ（ 手当 円 / 計算方法： ） ニ（ 手当 円 / 計算方法： ） 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月60時間以内（ ） % 月60時間超 （ ） % 所定超 （ ） % ロ 休日 法定休日（ ） %、法定外休日（ ） % ハ 深夜（ ） % 4 賃金締切日（ ）－毎月 日、（ ）－毎月 日 5 賃金支払日（ ）－毎月 日、（ ）－毎月 日 6 賃金の支払方法（ ） 7 労使協定に基づく賃金支払時の控除（ 無 ， 有（ ）） 8 昇給（ 有（時期、金額等 ） ， 無 ） 9 賞与（ 有（時期、金額等 ） ， 無 ） 10 退職金（ 有（時期、金額等 ） ， 無 ）
退職に関する事項	1 定年制（ 有（ 歳 ） ， 無 ） 2 継続雇用制度（ 有（ 歳まで ） ， 無 ） 3 自己都合退職の手続（退職する 日以上前に届け出ること） 4 解雇の事由及び手続 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
その他	・社会保険の加入状況（厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他（ ）） ・雇用保険の適用（ 有 ， 無 ） ・その他 ・具体的に適用される就業規則名（ ） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。

【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。
また、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合には、契約の更新の有無及び更新する場合又はしない場合の判断の基準（複数可）を明示すること。
（参考）労働契約法第18条第1項の規定により、期間の定めがある労働契約の契約期間が通算5年を超えるときは、労働者が申込みをすることにより、期間の定めのない労働契約に転換されるものであること。この申込みの権利は契約期間の満了日まで行使できること。
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. 「休日及び勤務日」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。時間単位年休は、労使協定を締結し、時間単位の年次有給休暇を付与するものであり、その制度の有無を記載すること。代替休暇は、労使協定を締結し、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超える場合に、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて有給の休暇を与えるものであり、その制度の有無を記載すること。（中小事業主を除く。）
また、その他の休暇については、制度がある場合に有給、無給別に休暇の種類、日数（期間等）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、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超える場合については5割（中小事業主を除く。）、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、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超え、かつ、深夜労働となる場合については7割5分（中小事業主を除く。）、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。ただし、短時間労働者については、昇給の有無、賞与の有無及び退職金の有無については必ず記入すること。
 - ・ 昇級、賞与が業績等に基づき支給されない可能性がある場合や、退職金が勤続年数に基づき支給されない可能性がある場合は、制度としては「有」を明示しつつ、その旨を明示すること。
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。
- （参考） 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。
- また、65歳未満の定年の定めをしている場合は、高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の①から③のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じる必要があること。
- ①定年の引上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年の定め廃止
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。
- ＊ 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。

短時間雇用管理者選任・変更届

平成 年 月 日

東京労働局長 殿

＊ 事業所名又は所在地に変更があった場合は、お手数ですが、この欄に旧事業所名又は所在地をご記入ください。

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
報告します。

（選任 いたしましたので
変更

（どちらかに○をつけること）

記

所属部課 役職名	(TEL FAX)
氏名	(男・女)

◆短時間雇用管理者とは◆

パートタイム労働法第15条では、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。

短時間雇用管理者を選任・変更した際には、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。

パートタイム労働法（抄）

平成20年4月1日施行

※パートタイム労働法は、平成26年4月に改正され、平成27年4月1日に改正法が施行されます。
改正後の条文は、厚生労働省HPを参照してください。

（目的）

第1条 この法律は、我が国における少子高齢化の進展、就業構造の変化等の社会経済情勢の変化に伴い、短時間労働者の果たす役割の重要性が増大していることにかんがみ、短時間労働者について、その適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、通常の労働者への転換の推進、職業能力の開発及び向上等に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図ることを通じて短時間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、もってその福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

（定義）

第2条 この法律において「短時間労働者」とは、一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（当該事業所に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業所に雇用される労働者であつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者）の一週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。

（事業主等の責務）

第3条 事業主は、その雇用する短時間労働者について、その就業の実態等を考慮して、適正な労働条件の確保、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及び通常の労働者への転換（短時間労働者が雇用される事業所において通常の労働者として雇い入れられることをいう。以下同じ。）の推進（以下「雇用管理の改善等」という。）に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図り、当該短時間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るものとする。

2 （略）

第4条、第5条 （略）

（労働条件に関する文書の交付等）

第6条 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、労働条件に関する事項のうち労働基準法（昭和22年法律第49号）第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであつて厚生労働省令で定めるもの（次項において「特定事項」という。）を文書の交付その他厚生労働省令で定める方法（次項において「文書の交付等」という。）により明示しなければならない。

2 事業主は、前項の規定に基づき特定事項を明示するときは、労働条件に関する事項のうち特定事項及び労働基準法第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものについても、文書

の交付等により明示するように努めるものとする。

（就業規則の作成の手続）

第7条 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、当該事業所において雇用する短時間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努めるものとする。

（通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止）

第8条 事業主は、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者（以下「職務内容同一短時間労働者」という。）であつて、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているもののうち、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（以下「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。）については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

2 前項の期間の定めのない労働契約には、反復して更新されることによって期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる期間の定めのある労働契約を含むものとする。

（賃金）

第9条 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第2項及び第11条において同じ。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。次項において同じ。）を決定するように努めるものとする。

2 事業主は、前項の規定にかかわらず、職務内容同一短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第1項において同じ。）であつて、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主に雇用される期間のうちの少なくとも一定の期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるものについては、当該変更が行われる期間においては、通常の労働者と同じの方法により賃金を決定するように努めるものとする。

（教育訓練）

第10条 事業主は、通常の労働者に対して実施する

教育訓練であって、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容同一短時間労働者が既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間労働者に対しても、これを実施しなければならない。

- 2 事業主は、前項に定めるもののほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じ、当該短時間労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

(福利厚生施設)

- 第11条 事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間労働者に対しても、利用の機会を与えるように配慮しなければならない。

(通常の労働者への転換)

- 第12条 事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間労働者について、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。
- 一 通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する短時間労働者に周知すること。
- 二 通常の労働者の配置を新たに行う場合において、当該配置の希望を申し出る機会を当該配置に係る事業所において雇用する短時間労働者に対して与えること。
- 三 一定の資格を有する短時間労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けることその他の通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずること。
- 2 国は、通常の労働者への転換を推進するため、前項各号に掲げる措置を講ずる事業主に対する援助等必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(待遇の決定に当たって考慮した事項の説明)

- 第13条 事業主は、その雇用する短時間労働者から求めがあったときは、第6条から第11条まで及び前条第1項の規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間労働者に説明しなければならない。

(指針)

- 第14条 厚生労働大臣は、第6条から第11条まで、第12条第1項及び前条に定めるもののほか、第3条第1項の事業主が講ずべき雇用管理の改善等に関する措置等に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（以下この節において「指針」という。）を定めるものとする。

- 2 (略)

(短時間雇用管理者)

- 第15条 事業主は、常時厚生労働省令で定める数以上の短時間労働者を雇用する事業所ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、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を管理させるため、短時間雇用管理者を選任するように努めるものとする。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

- 第16条 厚生労働大臣は、短時間労働者の雇用管理の改善等を図るため必要があると認めるときは、短時間労働者を雇用する事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

- 2 (略)

第17条、第18条 (略)

(苦情の自主的解決)

- 第19条 事業主は、第6条第1項、第8条第1項、第10条第1項、第11条、第12条第1項及び第13条に定める事項に関し、短時間労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めるものとする。

第20条 (略)

(紛争の解決の援助)

- 第21条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

- 2 事業主は、短時間労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該短時間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。

(調停の委任)

- 第22条 都道府県労働局長は、第20条に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

- 2 前条第2項の規定は、短時間労働者が前項の申請をした場合について準用する。

第23条―第46条 (略)

(罰則)

- 第47条 第6条第1項の規定に違反した者は、10万円以下の過料に処する。

事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針

※本指針は、平成27年4月1日の改正パートタイム労働法の施行に伴い、改正されます。

改正後の内容は、厚生労働省HPを参照してください。

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（以下「短時間労働者法」という。）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、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及び通常の労働者への転換の推進（以下「雇用管理の改善等」という。）に関する措置等に関し、その適切かつ有効な実施を図るため、短時間労働者法第6条から第11条まで、第12条第1項及び第13条に定めるもののほか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に関する措置等を講ずるに当たっての基本的考え方

事業主は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに当たって、次の事項を踏まえるべきである。

- 1 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は短時間労働者についても適用があることを認識しこれを遵守しなければならないこと。
- 2 短時間労働者法第6条から第11条まで、第12条第1項及び第13条の規定に従い、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるとともに、多様な就業実態を踏まえ、その職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じた待遇に係る措置を講ずるように努めるものとする。
- 3 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに際して、その雇用する通常の労働者その他の労働者の労働条件を合理的な理由なく一方的に不利益に変更することは法的に許されないこと、また、所定労働時間が通常の労働者と同一の有期契約労働者については、短時間労働者法第2条に規定する短時間労働者に該当しないが、短時間労働者法の趣旨が考慮されるべきであることに留意すること。

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に関する措置等

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

1 短時間労働者の雇用管理の改善等

(1) 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。

(2) 退職手当その他の手当

事業主は、短時間労働者法第8条及び第9条に定めるもののほか、短時間労働者の退職手当、通勤手当その他の職務の内容に密接に関連して支払われるもの以外の手当についても、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。

(3) 福利厚生

事業主は、短時間労働者法第8条及び第11条に定めるもののほか、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等を目的とした福利厚生施設の利用及び事業主が行うその他の福利厚生措置についても、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取扱いをするように努めるものとする。

2 労使の話し合いの促進

- (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求めがあったときは、短時間労働者法第13条に定める事項以外の、当該短時間労働者の待遇に係る事項についても、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に関する措置等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、短時間労働者法第19条に定める事項以外の、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待遇に係る事項についても、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。

3 不利益取扱いの禁止

- (1) 事業主は、短時間労働者が、短時間労働者法第7条に定める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。
- (2) 事業主は、短時間労働者が、短時間労働者法第13条に定める待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を求め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。

4 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。

パートタイム労働者就業規則の規定例

この規定例は、正社員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、事業所の実態を踏まえつつ十分な検討を加え、事業所の実態に合った就業規則を作成するようにしてください。

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第〇項に基づき、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、別紙の労働条件通知書で示す。

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労働条件通知書で示す。

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、別紙の労働条件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 始業及び終業の時刻並びに休憩時間は、次のとおりとする。

始業時刻 〇時
終業時刻 〇時
休憩時間 〇時から〇時まで

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
- 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。
- 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。

(年次有給休暇の時間単位での付与)

- 第14条** 労使協定に基づき、前条の年次有給休暇の日数のうち、1年について5日の範囲内で、次により時間単位の年次有給休暇（以下「時間単位年休」という。）を付与する。
- (1) 時間単位年休付与の対象者は、すべてのパートタイム労働者とする。
- (2) 時間単位年休を取得する場合の、1日の年次有給休暇に相当する時間数は、以下のとおりとする。
- ① 所定労働時間が5時間を超え6時間以下の者 …… 6時間
- ② 所定労働時間が6時間を超え7時間以下の者 …… 7時間

- ③ 所定労働時間が7時間を超え8時間以下の者 …… 8時間
- (3) 時間単位年休は1時間単位で付与する。
- (4) 本条の時間単位年休に支払われる賃金額は、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の1時間当たりの額に、取得した時間単位年休の時間数を乗じた額とする。
- (5) 上記以外の事項については、前条の年次有給休暇と同様とする。

(産前産後の休業)

- 第15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16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17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。

年次有給休暇の付与日数表

		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	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20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

- 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

(育児休業)

第18条 育児のために休業することを希望するパートタイム労働者（日雇パートタイム労働者を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により、育児休業をすることができる。

- 2 配偶者がパートタイム労働者と同じ日から又はパートタイム労働者より先に育児休業をしている場合、パートタイム労働者は、子が1歳2か月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が1年を限度として、育児休業をすることができる。

- 3 次のいずれにも該当するパートタイム労働者は、子の1歳の誕生日から1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。

- (1) パートタイム労働者又は配偶者が原則として子の1歳誕生日の前日に育児休業をしていること
- (2) 次のいずれかの事情があること

- ① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
- ② パートタイム労働者の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以後育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

- 4 育児休業をすることを希望するパートタイム労働者は、原則として、育児休業を開始しようとする日の1か月前（前項に基づく休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。

- 5 育児休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該育児休業申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

(介護休業)

第19条 要介護状態にある家族を介護するパートタイム労働者（日雇パートタイム労働者を除く）は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、要介護状態ごとに1回、のべ93日間までの範囲内で介護休業をすることができる。

- 2 要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。

- ① 配偶者、父母、子、配偶者の父母
- ② 同居し、かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫

- 3 介護休業をすることを希望するパートタイム労働者は、原則として、介護休業を開始しようとする日の2週間前までに、介護休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。

- 4 介護休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該介護休業申出書を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

(子の看護休暇)

第20条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するパートタイム労働者（日雇パートタイム労働者を除く）は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則第13条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。

(介護休暇)

第21条 要介護状態にある家族の介護その他の世話をするパートタイム労働者（日雇パートタイム労働者を除く）は、就業規則第13条に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することができる。

(所定外労働の免除)

第22条 3歳に満たない子を養育するパートタイム労働者（日雇パートタイム労働者を除く）が当該子を養育するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。

(時間外労働及び深夜業の制限)

第23条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するパートタイム労働者が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護するパートタイム労働者が当該家族を介護するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせること又は深夜に労働させることはない。

(育児・介護のための短時間勤務)

第24条 3歳に満たない子を養育するパートタイム労働者又は第19条第2項に定める要介護状態にある家族を介護するパートタイム労働者（日雇パートタイム労働者を除く）は、申し出ることにより、1日の所定労働時間を6時間まで短縮する短時間勤務をすることができる。

- 2 育児のための短時間勤務をしようとする者は、1回につき1年以内（ただし、子が3歳に達するまで）の期間について、短縮を開始しようとする日（短縮開始予定日）及び短縮を終了しようとする日（短縮終了予定日）を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の1か月前までに、短時間勤務申出書により人事担当者に申し出なければならない。

- 3 介護のための短時間勤務をしようとする者は、1回につき93日（その対象家族について介護休業をした場合又は異なる要介護状態について短時間勤務の適用を受けた場合は、93日からその日数を控除した日数）以内の期間について、短縮開始予

定日及び短縮終了予定日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の2週間前までに、人事担当者に申し出なければならない。

第25条 育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務並びに介護短時間勤務に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

第6章 賃金

(賃金)

第26条 賃金は、次のとおりとする。

- ① 基本給 時間給とし、職務内容、成果、能力、経験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。
 - 皆勤手当 当該賃金計算期間中の皆勤者に支給する。

月額 ○円

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。

- (1) 1か月60時間以下の時間外労働について
基本給×1.25×時間外労働時間数
皆勤手当÷1年を平均した月所定労働時間数×1.25×時間外労働時間数
- (2) 1か月60時間を超える時間外労働について
基本給×1.50×時間外労働時間数
皆勤手当÷1年を平均した月所定労働時間数×1.50×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×1.35×休日労働時間数
皆勤手当÷1年を平均した月所定労働時間数×1.35×休日労働時間数

深夜労働手当

午後10時から午前5時までの間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×0.25×深夜労働時間数
皆勤手当÷1年を平均した月所定労働時間数×0.25×深夜労働時間数

(休暇等の賃金)

第27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15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16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16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17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17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17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17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18条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19条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20条で定める看護休暇の期間については、有給（無給）とする。
- 12 第21条で定める介護休暇の期間については、有給（無給）とする。
- 13 第23条で定める深夜業の免除により就業しない時間については、有給（無給）とする。
- 14 第24条で定める短時間勤務により就業しない時間については、有給（無給）とする。

(欠勤等の扱い)

第28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29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30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31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32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48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33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○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34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、労働条件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35条 労働契約に期間の定めがあり、労働条件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36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日以上分の解雇予告手当を支払う。

- ① 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、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 前項の予告の日数は、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37条 会社は、福利厚生施設の利用等福利厚生については、社員と同様の取り扱いをする。

(雇用保険等)

第38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39条 会社は、社員に実施する教育訓練で当該社員が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するものについては、職務内容が同一のパートタイム労働者に対して、社員と同様に実施する。

2 会社は、前項のほか、パートタイム労働者の職務内容、成果、能力、経験等に応じ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40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41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42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43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

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44条 1年以上勤続し、社員への転換を希望するパートタイム労働者については、次の要件を満たす場合、社員として採用し、労働契約を締結するものとする。

- ① 1日8時間、1週40時間の勤務ができること
- ② 所属長の推薦があること
- ③ 面接試験に合格したこと

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。

3 年次有給休暇の付与日数の算定及び退職金の算定において、パートタイム労働者としての勤続年数を通算する。

4 転換時期は毎年4月1日とする。

第11章 無期労働契約への転換

(無期労働契約への転換)

第45条 期間の定めのある労働契約で雇用するパートタイム労働者のうち、通算契約期間が5年を超える者は、別に定める様式で申込むことにより、現在締結している有期労働契約の契約期間の末日の翌日から、期間の定めのない労働契約での雇用へ転換することができる。

2 前項の通算契約期間は、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約の契約期間を通算するものとし、現在締結している有期労働契約については、その末日までの期間とする。ただし、労働契約が締結されていない期間が連続して6ヶ月以上ある社員については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。

3 この規則に定める労働条件は、第1項の規定により期間の定めのない労働契約での雇用へ転換した後も引き続き適用する。ただし、無期労働契約へ転換した従業員に係る定年は、満〇歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

第12章 表彰及び懲戒

(表彰)

第46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47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48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49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 会社内において、性的な言動によって他人に不快な思いをさせたり、職場の環境を悪くしたとき
- ⑥ 会社内において、性的な関心を示したり、性的な行為をしかけたりして、他の従業員の業務に支障を与えたとき
- 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

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及び、出勤の督促に応じないとき
- ② 正当な理由なく欠勤、遅刻、早退を繰り返す、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 職責を利用して交際を強要したり、性的な関係を強要したとき
- ⑦ 重大な経歴詐称があったとき
- ⑧ 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。

通常の労働者より労働時間が短い場合は、パートタイム労働法が適用されます

Q 「パート」と「アルバイト」で違いはあるのですか。

A パートもアルバイトも、通常の労働者と比べて労働時間が短い場合は、短さの程度にかかわらずパートタイム労働法という短時間労働者であり、違いはありません。ただし、会社によっては、名称により労働条件が異なる場合もあり得ます。

⇒2ページ参照

勤続6か月を過ぎれば年次有給休暇の付与対象となります

Q 3か月契約のパート社員に対し、有給休暇を付与しなければなりませんか。

A 1回の契約期間が6か月以下の場合でも、契約を更新して6か月を超えて雇用関係が続く場合には、有給休暇は付与しなければなりません。

⇒16ページ参照

会社は自由に解雇できるわけではありません

Q 契約期間の途中で「辞めてくれ」と言いたいのですが。

A 契約期間の定めがあるものは、解約について特約がない限り、勝手にその期限満了前に契約を解約することはできません。これは、労働者や使用者を問わず同じです。どうしても契約を続けられない「やむを得ない事情」がある場合に限って中途解約が認められますが、その解約理由が一方の過失によって生じたときには、相手方に対して損害賠償の問題が生じることもあります。

⇒6ページ参照

Q パートタイム労働者にも、賞与や退職金を支給しなければなりませんか。

A 就業規則や退職金規定で賞与や退職金を支給する旨の規定があるか、採用の際の約束がある場合などは賞与や退職金を支給しなければなりません。また、賞与や退職金の有無について文書交付等で明示することが義務化されています。

⇒4ページ参照

パートタイム労働者も産前産後休業、育児・介護休業等を取得できます

Q パートタイム労働者にも産休、育休、介護休業等を付与しなければなりませんか？

A 労働基準法で定められている産前・産後の休業、育児時間等は、パートタイム労働者を含むすべての女性労働者に適用されます。

育児・介護休業法で定められている育児・介護休業、子の看護休暇や介護休暇は、一定範囲のパートタイム労働者についても、原則として男女ともに適用されます。

⇒18ページ参照

パートタイム労働者にも労災保険が適用されます また、一定の要件を満たせば雇用保険の加入対象となります

労災保険は、パートタイム労働者を含むすべての労働者が対象になります。

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。

雇用保険については、一定の要件を満たせばパートタイム労働者も対象になります。

Q 通勤途中のケガにも労災保険は適用されますか。

A 事故時の通勤経路と方法が合理的なものと認められれば、給付の対象となります。

⇒25ページ参照

職場におけるセクシュアル・ハラスメント ～問題を起こさない職場環境づくりが重要です～

職場におけるセクシュアル・ハラスメントとは、職場の内外において行われる、他の者を不快にさせる性的な言動のことをいいます。「性的な言動」をどのように受け止めるかは、個人間あるいは男女間で差がありますが、原則的には受け止めた本人がセクシュアル・ハラスメントであると判断すれば、その言動はセクシュアル・ハラスメントにあたります。

事業主は、職場においてセクシュアル・ハラスメントが起きないように、雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

⇒18ページ参照

労働基準法の罰則等

Q 労働基準法の罰則等にはどのようなものがありますか。

A 労働基準法（一部パートタイム労働法）の主な罰則等は以下のようになりますが、その他の労働関係法令にも罰則等がある場合があります。罰則等の有無にかかわらず、法の趣旨と意味を理解し、遵守することが求められます。

●労働基準法

1年以上10年以下の懲役または20万円以上300万円以下の罰金

- ・強制労働の禁止（第5条）

1年以下の懲役または50万円以下の罰金（一部）

- ・中間搾取の排除（第6条）・最低年齢（第56条）・年少者の坑内労働の禁止（第63条）・女性の坑内労働の禁止（第64条の2）

6ヵ月以下の懲役または30万円以下の罰金（一部）

- ・均等待遇（第3条）・男女同一賃金の原則（第4条）・公民権行使の保障（第7条）・賠償予定の禁止（第16条）・前借金相殺の禁止（第17条）・強制貯蓄（第18条第1項）・解雇制限（第19条）・解雇の予告（第20条）・退職時等の証明（第22条第4項）・労働時間（第32条）・休憩（第34条）・休日（第35条）・時間外および休日の労働（第36条第1項但書）・時間外・休日及び深夜の割増賃金（第37条）・年次有給休暇（第39条）・年少者の深夜業（第61条）・年少者の危険有害業務の就業制限（第62条）・妊産婦の危険有害業務の就業制限（第64条の3）・産前産後休業（第65条）・妊産婦の時間外労働等（第66条）・育児時間（第67条）・職業訓練に関する特例（第72条）・療養補償（第75条）・休業補償（第76条）・障害補償（第77条）・遺族補償（第79条）・葬祭料（第80条）・寄宿舍生活の自治（第94条第2項）・寄宿舍の設備および安全衛生（第96条）・監督機関に対する申告をした労働者に対しての不利益扱い等（第104条第2項）

30万円以下の罰金（一部）

- ・契約期間等（第14条）・労働条件の明示（第15条第1項、第3項）・強制貯金（第18条第7項）・退職時等の証明（第22条第1項～3項）金品の返還（第23条）・賃金の支払（第24条）・非常時払（第25条）・休業手当（第26条）・出来高払の保障給（第27条）・1ヵ月単位の変形労働時間制の協定届（第32条の2第2項）・1年単位の変形労働時間制の協定届（第32条の4第4項）・1週間単位の変形労働時間制の協定届（第32条の5第3項）・1週間単位の変形労働時間制を導入する場合の通知（第32条の5第2項）・災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等（第33条第1項但書）・事業場外労働の労使協定届出（第38条の2第3項）・年少者の証明書（第57条）・未成年者の労働契約（第58条、第59条）・帰郷旅費（第64条）・生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置（第68条）・就業規則作成及び届出の義務（第89条）・就業規則作成時の労働者代表の意見聴取（第90条第1項）・制裁規定の制限（第91条）・寄宿舍生活の秩序（第95条第1項、第2項）・監督上の行政措置（第96条の2第1項）・法令等の周知義務（第106条）・労働者名簿（第107条）・賃金台帳（第108条）・記録の保存（第109条）

●パートタイム労働法

10万円以下の過料

- ・労働条件に関する文書の交付等（第6条第1項）

〈ご案内〉

パート社員等の雇用環境改善に取り組む中小企業の募集

東京都は、パート・派遣・契約社員等のいわゆる非正規社員の雇用環境を改善するため、パート社員等の人事制度、賃金制度、教育訓練等の整備に取り組む次の企業を募集し、支援を行います。

【トライ企業】

専門家の派遣（無料） 1社5回まで

社会保険労務士、中小企業診断士等の専門家を派遣し、働きやすい職場づくりに向けた具体的な助言・提案を行います。

【レベルアップ企業】

専門家の派遣（無料） 1社3回まで

トライ企業として雇用環境整備に取り組んだことのある企業を対象とし、トライ企業として実施した取り組みのフォローやレベルアップを支援するため、助言・提案を行います。

【商工中金の融資制度】

商工組合中央金庫（商工中金）の優遇融資制度「東京いきいき職場応援ローン」の申込ができます（別途、商工中金による審査があります）。

融資条件、必要書類等の詳細は、商工中金広報部 **03 (3246) 9366** にお問合せ下さい。

◇トライ・レベルアップ企業の取組例

- | | |
|----------------------|--|
| 人 事 制 度 の 整 備 | ：パート社員等の職務や能力に応じた人事・評価システム、正社員への転換制度、短時間正社員制度の導入など |
| 賃 金 制 度 の 整 備 | ：パート社員等の職務や能力に応じた賃金制度や昇給制度の導入、退職金制度の導入など |
| 教育訓練制度の整備 | ：正社員と同様の研修の実施、キャリア形成のための研修の実施など |
| そ の 他 | ：上記取組に係る就業規則の改訂、正社員と同様の福利厚生（更衣室、休憩室、食堂、制服、駐車場など）の取扱いなど |

※上記の外にも様々な改善策があります。企業の実情を踏まえ、創意工夫して改善計画を策定してください。

【応募資格】

- 中小企業基本法に定める中小企業者及び従業員300人以下の社団法人、財団法人等のうち、都内に本社又は主たる事業所を置く中小企業等
- パート社員等を現に雇用し、雇用環境改善に取り組む中小企業等

【応募方法】

所定の申請書を次の提出先まで持参又は郵送して下さい。

- | | |
|--|------------------|
| ● 東京都労働相談情報センター 事業普及課 企業支援係 | ☎ 03 (5211) 2248 |
| 〒102-0072 東京都千代田区飯田橋3-10-3（東京しごとセンター9階） | |
| ● 東京都 産業労働局 雇用就業部 労働環境課 雇用平等推進係 | ☎ 03 (5320) 4649 |
| 〒163-8001 東京都新宿区西新宿2-8-1（東京都庁第一本庁舎31階中央） | |

※上記の外、東京都労働相談情報センター各事務所でも提出を受け付けております。

※ 募集要項、申請書等については、東京都産業労働局雇用就業部ホームページ「TOKYOはたらくネット」<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/> をご覧下さい。

非正規労働に関する情報サイトの紹介

東京都では、非正規労働者の処遇改善に資する知識を提供することを目的として、事業主のための非正規労働に関する情報サイト、「パート労働ナビゲーション」を開設しております。

●パート社員を雇う際のルールを知りたい

▶▶▶就業規則、待遇、労働保険、社会保険、解雇などの定め、募集時の注意点などを詳しく解説しています。

●パートタイム労働の現状を知りたい

▶▶▶賃金設定、賞与、退職金、雇用保険の加入状況や社員登用制度のデータなど、東京都が行った調査結果を見ることができます。

●パート社員を活用している事例を知りたい

▶▶▶様々な業種におけるパート社員活用事例を詳しく紹介しております。

問い合わせ先

●東京都労働相談情報センター 事業普及課 普及係 03 (5211) 2209

〒102-0072 東京都千代田区飯田橋3-10-3（東京しごとセンター9階）

●東京都 産業労働局 雇用就業部 労働環境課 雇用平等推進係 03 (5320) 4649

〒163-8001 東京都新宿区西新宿2-8-1（東京都庁第一本庁舎31階中央）

パート労働ナビゲーション：<http://manabu.metro.tokyo.jp/part/>

中小企業退職金共済制度

中小企業退職金共済制度は、「中小企業退職金共済法」に基づいて、独立行政法人勤労者退職金共済機構が運営している社外積み立て型の退職金制度です。

●制度の特色

- ① 掛金の一部を国が助成します。

新しく制度に加入する事業主に対し、掛金月額^①の2分の1（従業員ごと上限5,000円）を加入後4か月目から1年間、また18,000円以下の掛金月額を増額する事業主に対し、増額分の3分の1を増額月から1年間国が助成します。

- ② 掛金は税法上損金または必要経費として全額非課税となります。

●掛金について

- ① 掛金月額は16種類（5,000～30,000円）ありますが、事業主がこの中から従業員ごとに任意に選択し、全額負担します。

- ② パートタイム労働者（1週間の所定労働時間が通常の従業員より短く、かつ30時間未満の従業員をいいます）については、特例掛金月額（2,000～4,000円）も選択できます。

問い合わせ先 独立行政法人勤労者退職金共済機構 中小企業退職金共済事業本部
☎ 03 (6907) 1234

お申し込み先 金融機関または委託事業主団体（商工会議所、商工会、中小企業団体中央会等）

相談窓口案内

労働基準監督署

労働基準関係法令に基づく監督、指導、許認可などの事務を行っています。

署 名	所 在 地	電話番号
中 央	文京区後楽1-9-20	03(5803)7381
上 野	台東区池之端1-2-22	03(3828)6711
三 田	港区芝5-35-1	03(3452)5473
品 川	品川区上大崎3-13-26	03(3443)5742
大 田	大田区蒲田5-40-3	03(3732)0174
渋谷	渋谷区神南1-3-5	03(3780)6527
新 宿	新宿区百人町4-4-1 新宿労働総合庁舎4・5階	03(3361)3949
池 袋	豊島区池袋4-30-20	03(3971)1257
王 子	北区赤羽2-8-5	03(3902)6003

署 名	所 在 地	電話番号
足 立	足立区千住旭町4-21	03(3882)1187
向 島	墨田区錦糸1-2-1	03(5819)8730
亀 戸	江東区亀戸2-19-1	03(3637)8130
江戸川	江戸川区船堀2-4-11	03(3675)2125
八王子	八王子市明神町3-8-10	042(642)5296
立 川	立川市緑町4-2	042(523)4472
青 梅	青梅市東青梅2-6-2	0428(22)0285
三 鷹	武蔵野市御殿山1-1-3	0422(48)1161
町 田	町田市森野2-28-14	042(724)6881
小笠原 総合事務所	小笠原村父島字東町152	04998(2)2245

全国健康保険協会（協会けんぽ）東京支部

健康保険の給付や任意継続被保険者等に関する手続・問合せに応じています。

所在地：中野区中野4-10-2 中野セントラルパークサウス7階

電 話：03(6853)6111

年金事務所（旧社会保険事務所）

健康保険、厚生年金の加入や保険料の納付及び年金全般に関する手続き・相談・問合せに応じています。

所 名	所 在 地	電話番号
千代田	千代田区三番町22	03(3265)4381
中 央	中央区銀座7-13-8	03(3543)1411
港	港区浜松町1-10-14	03(5401)3211
新 宿	新宿区大久保2-12-1	03(5285)8611
杉 並	杉並区高円寺南2-54-9	03(3312)1511
中 野	中野区中野2-4-25	03(3380)6111
上 野	台東区池之端1-2-18	03(3824)2511
文 京	文京区千石1-6-15	03(3945)1141
墨 田	墨田区立川3-8-12	03(3631)3111
江 東	江東区亀戸5-16-9	03(3683)1231
江戸川	江戸川区中央3-4-24	03(3652)5106
品 川	品川区大崎5-1-5	03(3494)7831
大 田	大田区蒲田4-25-2	03(3733)4141
渋谷	渋谷区神南1-12-1	03(3462)1241

所 名	所 在 地	電話番号
目 黒	目黒区上目黒1-12-4	03(3770)6421
世田谷	世田谷区世田谷1-30-12	03(3429)0111
池 袋	豊島区南池袋2-17-2	03(3988)6011
北	北区上十条1-1-10	03(3905)1011
板 橋	板橋区板橋1-47-4	03(3962)1481
練 馬	練馬区石神井町4-27-37	03(3904)5491
足 立	足立区綾瀬2-17-9	03(3604)0111
荒 川	荒川区東尾久5-11-6	03(3800)9151
葛 飾	葛飾区立石3-7-3	03(3695)2181
立 川	立川市錦町2-12-10	042(523)0352
八王子	八王子市南新町4-1	042(626)3511
武蔵野	武蔵野市吉祥寺北町4-12-18	0422(56)1411
府 中	府中市府中町2-12-2	042(361)1011
青 梅	青梅市新町3-3-1	0428(30)3410

公共職業安定所（ハローワーク）

雇用保険の加入や雇用保険の給付手続きなどを行っています。

詳しくは事務所の所在地を管轄するハローワークにお問い合わせください。

所 名	所 在 地	電話番号	管 轄 区 域
飯田橋	〒112-8577 文京区後楽1-9-20	03(3812)8609	千代田区、中央区、文京区、島しょ
上 野	〒110-8609 台東区東上野4-1-2	03(3847)8609	台東区
品 川	〒105-0012 港区芝大門1-3-4 芝大門ビル	03(3433)8609	港区、品川区
大 森	〒143-8588 大田区大森北4-16-7	03(5493)8609	大田区
渋谷	〒150-0041 渋谷区神南1-3-5	03(3476)8609	渋谷区、世田谷区、目黒区
新 宿	〔歌舞伎町庁舎〕 〒160-8489 新宿区歌舞伎町2-42-10	03(3200)8609	新宿区、中野区、杉並区
	〔西新宿庁舎〕 〒163-1523 新宿区西新宿1-6-1 新宿エルタワービル23階	03(5325)9593	
池 袋	〔池袋庁舎〕 〒170-8409 豊島区東池袋3-5-13	03(3987)8609	豊島区、練馬区、板橋区
	〔サンシャイン庁舎〕 〒170-6003 豊島区東池袋3-1-1 サンシャイン60ビル 3階	03(5958)8609	
王 子	〒114-0002 北区王子6-1-17	03(5390)8609	北区
足 立	〒120-8530 足立区千住1-4-1	03(3870)8609	足立区、荒川区
墨 田	〒130-8609 墨田区江東橋2-19-12	03(5669)8609	墨田区、葛飾区
木 場	〒135-8609 江東区木場2-13-19	03(3643)8609	江戸川区、江東区
八王子	〒192-0904 八王子市子安町1-13-1	042(648)8609	八王子市、日野市
立 川	〒190-8609 立川市緑町4-2	042(525)8609	立川市、国立市、小金井市、昭島市、小平市、 東村山市、国分寺市、東大和市、武蔵村山市
青 梅	〒198-0042 青梅市東青梅3-12-16	0428(24)8609	青梅市、福生市、あきる野市、 羽村市、西多摩郡
三 鷹	〒181-8517 三鷹市下連雀4-15-18	0422(47)8609	三鷹市、武蔵野市、西東京市、 清瀬市、東久留米市
町 田	〒194-0022 町田市森野2-28-14	042(732)8609	町田市
府 中	〒183-0045 府中市美好町1-3-1	042(336)8609	府中市、調布市、狛江市、多摩市、 稲城市

雇用保険を含め雇用主に対する種々の支援の問合せ

東京労働局職業安定部雇用保険課 〒102-8305 千代田区九段南1-2-1 ☎ 03(3512)1670

短時間雇用管理者選任届の提出先

東京労働局雇用均等室 〒102-8305 千代田区九段南1-2-1 ☎ 03(3512)1611

東京しごとセンター

東京都が都民の方の雇用や就業を支援するために設置した、しごとに関するワンストップサービスセンターです。就職相談、キャリアカウンセリング、職業紹介、セミナー等を実施し、きめ細かな就職支援サービスを行なっています。東京しごとセンターでは、都内事業所の方等からの人材活用や求人に関するご相談をお受けしているほか、求人検索サイト「しごと検索システム」に求人情報を掲載いたします。是非ご利用ください。

しごと検索システム

公益財団法人東京しごと財団が運営する求人情報サービスです。

http://db.tokyoshigoto.jp/sigoto/kyujindb/kyujin02_keijiban.html

東京しごとセンター (<http://www.tokyoshigoto.jp/>)

【所在地】 千代田区飯田橋3-10-3 (最寄駅JR・地下鉄飯田橋)

【電話】 03(5211)2804 (事業所相談係)

【利用時間】 平日 9 時～20 時、土曜 9 時～17 時 ※日曜、祝日及び12月29日～1月3日を除く。

東京しごとセンター多摩 (<http://www.tokyoshigoto.jp/tama/index.php>)

【所在地】 国分寺市南町3-22-10

労働相談情報センター国分寺事務所2F (最寄駅JR・西武線国分寺)

【電話】 042(329)4510

【利用時間】 平日 9 時～20 時、土曜 9 時～17 時 ※日曜、祝日及び12月29日～1月3日を除く。

都立職業能力開発センター

都立職業能力開発センターでは、求職中の方や新たに職業に就こうとしている方などに、就職に向けて必要な知識・技能を学んでいただくための職業訓練を実施しています。求人は各校で受け入れておりますので、ぜひご連絡ください。

校 名	電話番号	所 在 地	最 寄 り 駅
中央・城北 職業能力開発 センター	03(5800)2611	〒112-0004 文京区後楽1-9-5	都営大江戸線 飯田橋C2 歩1分 JR総武線・飯田橋 歩5分 東京メトロ東西線・南北線・有楽町線 飯田橋 歩5分
高年齢者校	03(5211)2340	〒102-0072 千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター10-12F	JR総武線 飯田橋・地下鉄飯田橋 歩7分 JR総武線 水道橋 歩7分 東京メトロ 九段下 歩10分
板 橋 校	03(3966)4131	〒174-0041 板橋区舟渡2-2-1	JR埼京線 浮間舟渡 歩3分
赤 羽 校	03(3909)8333	〒115-0056 北区西が丘3-7-8	JR埼京線 十条 歩15分 都営三田線 板橋本町 歩12分 JR王子駅北口からバス赤羽駅西口行、西が丘三丁目下車 歩1分 JR赤羽駅西口からバス王子駅行、西が丘一丁目下車 歩5分
城南職業能力 開発センター	03(3472)3411	〒140-0002 品川区東品川3-31-16	京浜急行線 青物横丁 歩10分 りんかい線 品川シーサイド出口A 歩2分
大 田 校	03(3744)1013	〒144-0044 大田区本羽田3-4-30	京浜急行空港線 大鳥居 歩5分
城東職業能力 開発センター	03(3683)0341	〒136-0071 江東区亀戸9-6-27	JR総武線 亀戸東口 歩18分 東武亀戸線 亀戸水神 歩10分 都営新宿線 東大島大島口 歩10分 JR総武線 亀戸東口水神森から都バス葛西駅前行、船堀駅前行、 今井行、小岩駅前行 亀戸九丁目下車 歩3分
江 戸 川 校	03(5607)3681	〒132-0021 江戸川区中央2-31-27	JR総武線 新小岩南口から都バス西葛西駅（葛西駅）行 江戸川区役所下車 歩8分 JR総武線 新小岩北口から都バス葛西駅（東京臨海病院 前）行 大杉小学校前下車 歩2分
足 立 校	03(3605)6146	〒120-0005 足立区綾瀬5-6-1	東京メトロ千代田線 綾瀬 歩8分 JR常磐線 綾瀬 歩8分 つくばエクスプレス 青井 歩12分
台 東 分 校	03(3843)5911	〒111-0033 台東区花川戸1-14-16	東京メトロ銀座線 浅草 歩8分 都営浅草線 浅草 歩12分 東武スカイツリーライン 浅草 歩5分 つくばエクスプレス 浅草 歩10分
多摩職業能力 開発センター	042(500)8700	〒196-0033 昭島市東町3-6-33	JR青梅線 西立川 歩7分
八 王 子 校	042(622)8201	〒193-0931 八王子市台町1-11-1	JR中央線 八王子 歩18分 京王線 山田 歩15分 JR中央線八王子駅南口から上大船行（山田駅経由）、法政大学行 （富士森公園経由）、東京家政学院行（山田駅経由）、グリーンヒ ル寺田行 実践高校又は富士森公園下車 各歩5分
府 中 校	042(367)8201	〒183-0026 府中市南町4-37-2	京王線 中河原 歩10分
東 京 障 害 者 職業能力開発校	042(341)1411	〒187-0035 小平市小川西町2-34-1	西武国分寺線・西武拝島線 小川 歩5分 JR武蔵野線 新小平 歩20分

MEMO

東京都のパートアドバイザー制度のご案内

パートアドバイザーが皆様の事業所をおうかがいします。

東京都では、パートタイム労働者の適切な雇用管理をお手伝いするために、労働相談情報センターに所属するパートアドバイザーが皆様の事業所を訪問し、さまざまな助言や普及・啓発を行っています。

- (例) ●パートタイム労働者を雇入れるときの留意点
- パートタイム労働者との労働契約の終了・更新
 - パートタイム労働者にも年次有給休暇を与えるべきか
 - パートタイム労働者も雇用保険に加入させるべきか 等

●労働相談情報センター

労働相談情報センターでは、パートタイマーをはじめとする労働者や事業主の方々から寄せられる労働問題について、相談・あっせんを行っているほか、雇用管理等労働問題に関するセミナーを開催しています。また、電話相談（東京都ろうどう110番：0570-00-6110）も行っています。ご利用下さい。

事務所名	所在地	電話番号 (来所相談・予約制)	管轄区域
労働相談 情報センター (飯田橋)	千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター9階 JR・地下鉄飯田橋駅徒歩7分	03(3265)6110	千代田区、中央区、新宿区、渋谷区、中野区、杉並区、島しょ
大崎	品川区大崎1-11-1 ゲートシティ大崎ウエストタワー2階 JR大崎駅新東口徒歩3分	03(3495)6110	港区、品川区、目黒区、大田区、世田谷区
池袋	豊島区東池袋4-23-9	03(5954)6110	文京区、豊島区、北区、荒川区、板橋区、練馬区
亀戸	江東区亀戸2-19-1 カメラアプラザ7階 JR総武線・東武線亀戸駅北口徒歩1分	03(3637)6110	台東区、墨田区、江東区、足立区、葛飾区、江戸川区
国分寺	国分寺市南町3-22-10 JR中央線国分寺駅南口徒歩3分	042(321)6110	立川市、三鷹市、武蔵野市、青梅市、昭島市、小金井市、小平市、東村山市、国分寺市、国立市、福生市、東大和市、清瀬市、東久留米市、武蔵村山市、羽村市、あきる野市、西東京市、西多摩郡
八王子	八王子市明神町3-5-1 JR中央線八王子駅北口徒歩10分 京王線八王子駅中央口徒歩5分	042(645)6110	八王子市、府中市、調布市、町田市、日野市、狛江市、多摩市、稲城市

東京都産業労働局雇用就業部ホームページ「TOKYOはたらくネット」

<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/>

労働相談Q&A、セミナー情報、雇用就業情報、調査・統計情報などを提供しています。



パート社員活用のためのポータルサイト「パート労働ナビゲーション」

<http://manabu.metro.tokyo.jp/part/>



東京都では、就職の機会均等を確保するために、本人の適性と能力に基づく公正な採用選考を実施するよう事業主の皆様のご理解とご協力をお願いしています。
詳細は、TOKYOはたらくネットをご覧ください。

平成26年10月発行 発行番号 (26) 105

編集・発行／東京都 産業労働局 雇用就業部 労働環境課

TEL. 03 (5320) 4649

〒163-8001 新宿区西新宿2丁目8番1号

印刷／株式会社白樺写真工芸

R70

古紙パルプ配合率70%再生紙を使用しています