

4 パートタイム・有期雇用労働者

※本項では、「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」を「パートタイム・有期雇用労働法」と、「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」を「年金機能強化法」と、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」を「労働者派遣法」と表記。

1 パートタイム・有期雇用労働者と労働契約等

(1) パートタイム・有期雇用労働者とは

パートタイム・有期雇用労働法では、パートタイム労働者（短時間労働者）について、「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（正社員）の1週間の所定労働時間に比し短い労働者」と規定されている【パートタイム・有期雇用労働法第2条】。

「パートタイマー」、「アルバイト」、「嘱託員」、「契約社員」、「臨時社員」、「準社員」などの呼称であっても、上記に該当する場合はパートタイム労働者として同法の保護の対象となる。

また、同条では、事業主と期間の定めのある雇用契約を締結している労働者を「有期雇用労働者」と定義している。

※なお、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も、パートタイム・有期雇用労働法の対象に含まれる【パートタイム・有期雇用労働法第1条】。

(2) パートタイム・有期雇用労働者と労働契約

パートタイム・有期雇用労働者であっても、労務を提供し、使用者から賃金の支払いを受けている以上、「労働者」である。したがって、労働基準法、労働契約法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働関係法規の適用を受け、労働契約の考え方については通常の労働者と変わらない。

例えば、パートタイム・有期雇用労働者も労働基準法に基づき年次有給休暇を取得でき（週所定労働日数や週所定労働時間によって取得日数は異なる）、使用者はパートタイム・有期雇用労働者だからといって安易な解雇はできない。

なお、労働契約が有期労働契約か無期労働契約かは、事業所により様々である。

[有期労働契約は「No.1」、年次有給休暇は「No.29」、健康診断は「No.32」、育児・介護休業は「No.37」「No.38」、解雇・雇止めは「No.48」、退職は「No.49」を参照]

(3) パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理上の措置

ア 労働条件の文書交付等

労働基準法では、使用者に労働条件の明示が義務付けられている【労働基準法第15条第1項、同法施行規則第5条第3項】が、加えてパートタイム・有期雇用労働法では、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」の4つの項目についても文書等で速やかに明示しなければならないと定められている【パートタイム・有期雇用労働法第6条第1項、同法施行規則第2条】。

イ パートタイム・有期雇用労働者の公正な待遇の確保

(ア) 不合理な待遇の禁止

パートタイム・有期雇用労働者の待遇について、その待遇に対応する通常の労働者の待遇との間で、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相違を設けてはならない【パートタイム・有期雇用労働法第8条】。

(イ) 通常の労働者との差別的取扱いが禁止される労働者の範囲

a 職務の内容が通常の労働者と同一である者、b 人材活用の仕組みが通常の労働者と同一である者、であれば、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、通常の労働者との差別的取扱いが禁止されている【パートタイム・有期雇用労働法第9条】。

(ウ) 「同一労働同一賃金ガイドライン」（中小企業への適用は令和3年4月1日から）

「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（「同一労働同一賃金ガイドライン」）が平成30年12月に定められた【労働者派遣法第47条の11、パートタイム・有期雇用労働法第15条第1項】。

☆「[同一労働同一賃金ガイドライン](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html)」（厚生労働省ホームページ）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

〔パートタイム・有期雇用労働者に関する正社員との不合理な待遇差の解消については、
「No.6 同一労働同一賃金（均等待遇・均衡待遇）」参照。〕

ウ 事業主が講ずる措置の内容等の説明義務

(ア) パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたとき、事業主は、雇用管理の改善措置の内容（不合理な待遇差の禁止、通常の労働者と同視すべき労働者に対する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推進措置など）について、速やかに説明することが義務付けられている【パートタイム・有期雇用労働法第14条1項】。

(イ) パートタイム・有期雇用労働者から求められた場合、事業主は、通常の労働者との待遇差の内容や理由を説明することが義務付けられている。また、労働条件の文書交付等、就業規則の作成手続、不合理な待遇差の禁止、通常の労働者と同視すべき労働者に対する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推進措置について、そのパートタイム・有期雇用労働者の待遇の決定に当たって考慮した事項（賃金の決定において、どの要素をどう勘案して決定したか、通常の労働者への転換推進措置の決定に当たり何を考慮したかなど）を説明することも義務付けられている【パートタイム・有期雇用労働法第14条2項】。

エ 相談のための体制の整備

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者からの相談に応じ、適切に対処するために必要な体制を整備しなければならない【パートタイム・有期雇用労働法第16条】。

オ 通常の労働者への転換

パートタイム・有期雇用労働者から通常の労働者への転換を推進するための措置が義務化され【パートタイム・有期雇用労働法第13条】、たとえば、通常の労働者を募集する場合、既に雇用しているパートタイム・有期雇用労働者にもその内容を周知する、社内公募への応募の機会を付与する、通常の労働者へ転換するための試験制度を導入する、などの措置を講じなければならない。

カ 苦情処理・紛争解決の援助

パートタイム・有期雇用労働者からの労働条件の明示や不合理な待遇差、差別的取扱い、賃金の決定などの苦情に関することは、事業主が自主解決することを努力義務とし【パートタイム・有期雇用労働法第22条】、自主解決できない場合の労使紛争の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」【パートタイム・有期雇用労働法第24条】と「均衡待遇調停会議による調停」【パートタイム・有期雇用労働法第25条】がある。

キ 勧告に従わない事業主名の公表

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、厚生労働大臣は当該事業主名を公表することができる【パートタイム・有期雇用労働法第18条第2項】。

〔パートタイム労働者（常時使用する短時間労働者）の健康診断については、「No.32 健康診断」参照。〕

☆「[パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善のために](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046152.html)」（厚生労働省ホームページ）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046152.html>

☆厚生労働省では、下記サイトで、各企業が行っている取組の内容や成果、その特徴・工夫点、今後の課題などを好事例として紹介している

[パート・有期労働ポータルサイト](https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/koujirei-bank/) <https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/koujirei-bank/>

2 パートタイム・有期雇用労働者を取り巻く関連諸制度

(1) 雇用保険について

パートタイム・有期雇用労働者の場合も、次の要件をいずれも満たせば雇用保険の被保険者となり、基本手当（失業等給付）などの給付を受けることができる。

ア 1週間の所定労働時間が20時間以上であること

イ 31日以上引き続き雇用されることが見込まれること

（雇用契約期間が31日未満であっても、その契約に更新有との規定があり、31日未満での雇止めの明示がないとき、又は更新の規定はないが同様の雇用契約により31日以上雇用された実績があるときを含む）

[雇用保険については「No.45」参照]

(2) 社会保険について

パートタイム・有期雇用労働者の場合も、1週間の所定労働時間及び1月の所定労働日数が同一の事業所に使用される通常の労働者の1週間の所定労働時間及び1月の所定労働日数の4分の3以上である者は、健康保険や厚生年金保険（厚生年金保険は70歳未満の労働者のみ）の被保険者となる。

この4分の3の要件を満たさない者であっても、事業主が同一である一または二以上の適用事業所の被保険者（短時間労働者）の総数が常時500人を超える「特定適用事業所」においては、次の要件を全て満たす者は、短時間労働者として健康保険・厚生年金保険の被保険者となる。

ア 1週間の所定労働時間が週20時間以上であること（残業時間等は除く）

イ 月額賃金8.8万円以上（年収106万円以上）であること（賞与、残業代、通勤手当等は除く）

ウ 雇用期間が1年以上見込まれること

エ 学生（夜間、通信、定時制の者は除く。休学中や卒業を予定している者であって、適用事業所に使用され、卒業した後も引き続き当該適用事業所に使用されることになっている場合は、被保険者となる場合がある）でないこと

【健康保険法第3条第9号・年金機能強化法附則第46条第1項、厚生年金法第12条第5号・年金機能強化法附則第17条第1項、平28.5.13 保保発0513第1号】

※なお、令和4年10月以降、「特定適用事業所」について次のとおり対象となる適用事業所が拡大されるとともに、新たに被保険者となる短時間労働者の把握、従業員への制度の周知等が必要となる。

○令和4年10月からの改正

・被保険者（短時間労働者を除く）の総数が常時100人を超える事業所

○令和6年10月からの改正

・被保険者（短時間労働者を除く）の総数が常時50人を超える事業所

資格要件	所定労働時間	【所定労働時間】 1週間の所定労働時間及び1月の所定労働日数が通常の労働者の4分の3未満かつ上記（ア～オ）の要件を満たさない者			
	年収	1週間の所定労働時間及び1月の所定労働日数が通常の労働者の4分の3以上である者又は上記（ア～オ）の要件を満たす者	原則として年収が130万円（180万円※）未満である者	原則として年収が130万円（180万円※）以上である者	
適用	医療保険	健康保険等被用者保険の被保険者	(家族が健康保険等の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	(家族が健康保険等の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	厚生年金等被用者年金の被保険者（国民年金の第2号被保険者）	(配偶者が厚生年金保険等被用者年金に加入している場合) 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の被保険者でない場合) 国民年金の第1号被保険者	国民年金の第1号被保険者

(※) 認定対象者が60歳以上の者である場合（医療保険のみ）又はおおむね厚生年金保険法による障害者厚生年金の受給要件に該当する程度の障がい者である場合。

また、被保険者である従業員が500人以下の企業等（法人・個人の事業所、国又は地方公共団体に属する事業所）で働いている人についても、上記ア～エの要件を全て満たし、労使の合意（※）があれば、健康保険・厚生年金保険に加入できる。

(※) (ア) 従業員の過半数で組織する労働組合の同意

(イ) (ア) がないときは従業員の過半数を代表する者の同意又は従業員の2分の1以上の同意

【健康保険及び厚生年金保険の詳細は、「No.46、47」参照】

(3) 税金（所得税・住民税）について

パートタイム・有期雇用労働者として働いた収入も、一定額を超えると所得税と住民税の課税対象となる。所得税については税務署が、住民税については各市区町村が確認の窓口となる。