

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、「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」と規定されており、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【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」、「嘱託社員」、「契約社員」、「臨時社員」などの呼称であっても、上記の定義に該当する場合はパートタイム・有期雇用労働者として同法の保護の対象となる。

※なお、所定労働時間が通常の労働者と同じの有期雇用労働者についても、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】。このようなフルタイム有期雇用労働者と正社員との違いは、職務の内容や責任の有無（軽重）等ということになり、労働者がそれを望むなど労使合意があればこのような契約形態も自由である。

(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、労災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正社員と異なる場合がある）、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。

〔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 労働条件の明示等

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 1 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」、「雇用管理の改善等に関する相談窓口」、「契約の更新の有無」、「更新する場合の基準」、「更新上限（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）の有無及び内容」、「無期転換申込機会（申込みができる旨）」、「無期転換後の労働条件」についても、書面の交付等により速やかに明示しなければならない（「更新上限」については契約締結時のみならず契約更新のタイミングごとにも明示が必要。「無期転換申込機会」及び「無期転換後の労働条件」については無期転換権が発生する更新のタイミングごとに明示が必要）【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】【有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準について（平成 15 年厚生労働省告示第 357 号 最終改正 令 5.3.30 厚生労働省告示第 114 号）】。

なお、就業規則に当該労働者に適用される条件が具体的に定められている限り、その労働者に適用される部分を明らかにした上で就業規則を交付した場合、同じ事項について明示する必要はない。

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（いわゆる正社員）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

職務の内容が通常の労働者と同一である者、かつ、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」

「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」) が定められており【パートタイム・有期雇用労働法第 15 条第 1 項】、事業主は通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金を決定するよう努めなければならない【パートタイム・有期雇用労働法第 10 条】。

☆「同一労働同一賃金ガイドライン」(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 教育訓練

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ものについては、職務内容が同一のパートタイム・有期雇用労働者にも原則、これを実施しなければならない【パートタイム・有期雇用労働法第 11 条】。

エ 福利厚生施設

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、健康の保持または業務の円滑な遂行に資するものについては、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者に対しても利用の機会を与えなければならない【パートタイム・有期雇用労働法第 12 条】。

オ 通常の労働者への転換の推進

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付けられており【パートタイム・有期雇用労働法第 13 条】、通常の労働者を募集する場合、すで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こと、通常の労働者の配置を新たに行う場合に当該配置の希望を申し出る機会をパートタイム・有期雇用労働者にも与えること、一定の資格を有するパートタイム・有期雇用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など、通常の労働者への転換を推進するための措置を講じなければならない。

カ 事業主が講ずる措置の内容等の説明

(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、速やかに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)について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、当該パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに労働条件の決定に当たって考慮した事項について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 2 項】。

(ウ) 「更新上限」を新設・短縮する場合は、その理由をあらかじめ有期契約労働者に説明しなければならない【「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 最終改正 令 5.3.30 厚生労働省告示第 114 号)】。

(エ) 無期転換に関して、無期転換後の労働条件の決定に当たって、その就業の実態に応じて、他の通常の労働者(いわゆる正社員等の無期雇用フルタイム労働者)との均衡を考慮した事項(業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲等)について説明するよう努めなければならない。

また、無期転換後の労働条件の決定に当たって就労の実態に応じて均衡を考慮した事項について説明するよう努めなければならない【「**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 最終改正 令 5.3.30 厚生労働省告示第 114 号）第 1 条】

キ 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雇用管理の改善等に関する事項に関し、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**】。

ク 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、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、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、事業主が講ずる措置の内容等の説明に関する苦情の申出を受けたときは、事業所内の苦情処理機関などに処理を委ねるなど事業主が自主的な解決を図ることが努力義務とされており【**パートタイム・有期雇用労働法第 22 条**】、自主的な解決ができない場合の労使紛争の解決の援助として、「都道府県労働局長による助言、指導又は勧告」【**パートタイム・有期雇用労働法第 24 条**】及び「紛争調整委員会による調停」【**パートタイム・有期雇用労働法第 25 条**】【**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**】が定められている。

なお、紛争解決の援助を求めたり、調停の申請を行ったことを理由とした解雇その他不利益な取扱いは禁止されている【**パートタイム・有期雇用労働法第 24 条第 2 項、第 25 条第 2 項**】。

ケ 勧告に従わない事業主の公表

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かった場合、厚生労働大臣はその旨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**】。

〔無期転換ルールについては、「No.1」参照〕

〔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」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**」（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、パートタイム・有期雇用労働者をはじめ、多様な働き方を推進するために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

「**多様な働き方の応援実現サイト**」<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

2 パートタイム・有期雇用労働者に関する保険制度

（1）雇用保険について

パートタイム・有期雇用労働者も、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「更新有り」の定めがあり、31 日未満での雇止めの明示がないとき、又は更新の定め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それぞれ 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。

ただし、この4分の3ルールを満たさない者であっても、事業主が同一である、または二以上の適用事業所の被保険者（短時間労働者を含まない）の総数が常時50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

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 2か月を超える雇用が見込まれる者

※就業規則、雇用契約書その他の書面において、契約が更新される旨または更新される場合がある旨が明示されていること、または、同一の事業所において同様の雇用契約に基づき雇用されているものが更新等により2か月を超えて雇用された実績があること

エ 学生でないこと

【健康保険法第3条第1項第9号、厚生年金法第12条第5号、令4.3.18 保保発0318第2号、令4.9.28 保保発0928第5号】

なお、「特定適用事業所」制度の適用による社会保険への強制加入は労働条件の不利益変更には当たらない。一方で、労使合意の上で所定労働時間を減らすことにより社会保険に加入しないという選択肢を労働者に与えることは、各労働者の事情に配慮した措置として問題とはならないとされている。

また、被保険者である従業員が50人以下の企業等で働いている人についても、上記ア、イ、エの3要件を全て満たし、労使の合意（※）があれば、事業者が年金事務所へ申出を行うことにより、健康保険・厚生年金保険に加入できる。

短時間労働者のうち1人でも社会保険の加入を希望していることを事業主が把握した場合は、速やかに労働組合または過半数代表者に情報提供を行い、法の趣旨を踏まえ保険適用に向けた労使協議が適切に行われるよう環境整備に努めなければならない。

（※）厚生年金被保険者、70歳以上被用者、3要件を満たす短時間労働者の過半数で組織する労働組合の同意若しくは同意対象者の過半数代表者の同意又は同意対象者の2分の1以上の同意のいずれかが必要。

（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〕

☆「[短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の更なる適用拡大に係る事務の取扱いに関するQ&A集の送付について（令和6年1月17日 厚生労働省年金局事業管理課長事務連絡）](#)」（厚生労働省ホームページ）

https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tc8228&dataType=1

☆「[短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大のご案内](#)」（日本年金機構ホームページ）

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2021/0219.html>