

こんなことに気をつけよう、パート、アルバイトで働くとき

- ・契約にない残業を強制された。
- ・正社員と同じ仕事をしているのにパートであることを理由に賃金を低く抑えられた。
- ・長年パートとして働いているが、社員になりたい。

◆基本のきほん

◎短時間労働者とは

「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(以下、「パートタイム労働法」という)では、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に比べて短い労働者(第2条)と規定しています。この定義に当てはまる人は、パートやアルバイトや臨時社員などといった呼称の如何にかかわらず、すべて短時間労働者(以下、「パート労働者」という)となります。

◎労働条件の明示

事業主はパート労働者を雇い入れた時は、速やかに労働条件通知書(又は労働契約書や就業規則)を交付し、契約期間、就業場所、業務内容、始業終業時刻、休日・休暇、賃金、退職、昇給・退職手当・賞与の有無、雇用管理の改善に関する事項に係る相談窓口等について文書交付等により明示しなければなりません(パートタイム労働法第6条、労働基準法(以下、「労基法」という)第15条)。

◎年次有給休暇

雇入れ日から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、パート労働者にも労基法で定める有給休暇の権利が発生します。

「6か月継続勤務」しているかどうかについては、実態で判断されます。期間の定めのある労働契約の場合でも、契約更新により6か月間継続勤務すれば、上記の要件により発生します。

「所定労働日数の8割以上出勤」の算定は、当初6か月、それ以降1年単位です。付与日数は、勤続年数に応じて増えますが、週又は年間の所定労働日数に応じて、次のとおり比例付与されます。

●年次有給休暇の付与日数

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上	
一般の労働者	10	11	12	14	16	18	20	
週所定労働時間が30時間未満の労働者	週所定労働日数が4日又は1年間の所定労働日数が169日から216日までの者	7	8	9	10	12	13	15
	週所定労働日数が3日又は1年間の所定労働日数が121日から168日までの者	5	6	6	8	9	10	11
	週所定労働日数が2日又は1年間の所定労働日数が73日から120日までの者	3	4	4	5	6	6	7
	週所定労働日数が1日又は1年間の所定労働日数が48日から72日までの者	1	2	2	2	3	3	3
知事認定の職業訓練を受ける未成年労働者※	12	13	14	16	18	20	20	

※週所定労働時間が30時間未満の者を除く。

◎解雇

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、権利濫用として、無効となります(労働契約法16条)。

解雇する場合には、労基法20条では、少なくとも30日前までに解雇の予告をするか、これをしない場合は30日分以上の平均賃金

を支払うことになっています。

また、パート労働者などで期間の定めのある労働契約の場合は、原則として使用者に期間中の雇用を継続する責任があり、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまで労働者を解雇することができません。(労働契約法第17条1項)。

- 使用者に請求すれば、各種事項(使用期間、業務の種類、地位、賃金、退職)の証明書を発行してもらえます(労基法第22条)。
- 使用者に請求すれば、7日以内に賃金を支払ってもらえますし、積立金・貯蓄金などの労働者の権利に属する金品を返してもらえます(労基法第23条)。
- 就業規則等に規定があれば、退職金を受け取ることができます。
- 雇用保険に加入していれば、離職証明書(失業給付を受けるのに必要)を発行してもらえます。

◎雇止め

有期契約の期間が満了すれば、雇用関係は終了します(雇止め)。有期労働契約でパート労働者を雇用する場合には、①契約締結時に更新の有無を明示しなければなりません。また、更新する場合は、その判断基準を明示しなければなりません。②有期契約を3回以上更新された場合や1年を超えて継続勤務している場合、更新しないときには、少なくとも30日前までにその予告をしなければなりません。③使用者は、労働者が雇止めの理由について証明書を請求した場合、遅滞なく交付しなければなりません。④使用者は、契約の実態及び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なければなりません。

◎健康診断

事業主は、契約更新により1年以上雇用されている場合もしくは雇用されることが予定されている場合で、週の所定労働時間が同じ事業所で同種の業務に従事する通常の労働者に比べて3/4以上であるパート労働者に対し、健康診断を実施しなければなりません。雇入時の健康診断と定期健康診断(1年以内ごとに1回)の実施が必要です。

◎労災保険

パート労働者にも労災保険が適用になります。原則として、労働者を1人でも雇用している事業所は、必ず労災保険に加入しなければならず、保険料は全額事業主負担です。

◎雇用保険

パート労働者にも一定の場合雇用保険が適用になります。原則として、労働者を1人でも雇用している事業所は、必ず雇用保険に加入しなければならず、保険料は労使それぞれが負担します。

①パート労働者の加入要件は、

- 1週の所定労働時間が20時間以上であること。
- 31日以上継続して雇用されることが見込まれること。(有期労働契約であっても、繰り返し更新されることが見込まれる場合を含む)

②基本手当受給資格要件は、

- 離職の日以前2年間に、賃金支払基礎日数11日以上の月が12か月以上あること(倒産、解雇等により離職した場合は、離職の日以前1年間に賃金支払基礎日数11日以上の月が6か月以

上あること。

- 再就職の意思と働ける状態にあること。
- 住所地を管轄する公共職業安定所に求職の申込みをすること。

◎健康保険、厚生年金保険

- パート労働者も、週の所定労働時間、月の所定労働日数が通常の労働者の3/4以上の場合、健康保険や厚生年金保険が適用されます。

平成28年10月から、次のいずれの要件も満たすパートタイム労働者は、健康保険・厚生年金保険の被保険者となります。

(1)週の所定労働時間が20時間以上、(2)雇用期間が1年以上見込まれる、(3)賃金の月額が8.8万円以上、(4)学生でないこと、(5)厚生年金保険の被保険者数が501人以上の企業に勤めていること(特定適用事業所)

※(3)には最低賃金法で最低賃金に算入しない賃金(賞与、通勤手当、割増賃金、家族手当など)等は算入しません。

※労使合意(労働者の2分の1以上と事業主が社会保険に加入することについて合意すること)に基づき申出をする法人・個人の事業所等で上記(1)から(4)までの要件をすべて満たすパートタイム労働者は社会保険の被保険者となります。

- 上記の要件に該当せず、年収130万円(60歳以上又は障害者の場合は180万円)未満で、主に配偶者等の収入で生計を維持している人は、健康保険は配偶者等の被扶養者になり、国民年金の第3号被保険者(20歳未満又は60歳以上の場合を除く)になります。

- 年収130万円(60歳以上又は障害者の場合は180万円)以上の場合は、国民健康保険の被保険者になり、国民年金は第1号被保険者になります。

◎税金

パート労働者の年収に対する税金と配偶者控除については、次の表のとおりとなっています。

【パートタイム労働者の年収と税金】(平成30年分以降の収入が対象)

パートタイム労働者の年収 ※2	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どうか(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 ※1	×受けられない
100万円超103万円以下	×かからない	○かかる	○受けられる ※1	×受けられない
103万円超201万5,999円以下	○かかる	○かかる	×受けられない	○受けられる ※1
201万5,999円超	○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等と配偶者控除額・配偶者特別控除額】

○パートタイム労働者の配偶者の年収が1,220万円を超えると、配偶者控除及び配偶者特別控除は受けられません(※1)。

○パートタイム労働者の配偶者の年収が1,220万円以下の場合は、パートタイム労働者の年収及びパートタイム労働者の配偶者の年収によって、次の表のとおりとなっています。

制度の種類	パートタイム労働者の年収 ※2	パートタイム労働者の配偶者の年収※2		
		1,120万円以下	1,120万円超 1,170万円以下	1,170万円超 1,220万円以下
配偶者控除	103万円以下	38(33)万円	26(22)万円	13(11)万円
	103万円超	38(33)万円	26(22)万円	13(11)万円
配偶者特別控除	150万円超	36(33)万円	24(22)万円	12(11)万円
	155万円超	31(31)万円	21(21)万円	11(11)万円
	160万円超	26(26)万円	18(18)万円	9(9)万円
	166万7,999円以下	26(26)万円	18(18)万円	9(9)万円
	166万7,999円超	21(21)万円	14(14)万円	7(7)万円
	175万1,999円以下	21(21)万円	14(14)万円	7(7)万円
	175万1,999円超	16(16)万円	11(11)万円	6(6)万円
	183万1,999円以下	11(11)万円	8(8)万円	4(4)万円
183万1,999円超	11(11)万円	8(8)万円	4(4)万円	
190万3,999円以下	6(6)万円	4(4)万円	2(2)万円	
190万3,999円超	6(6)万円	4(4)万円	2(2)万円	
197万1,999円以下	3(3)万円	2(2)万円	1(1)万円	
197万1,999円超	3(3)万円	2(2)万円	1(1)万円	
201万5,999円以下	0(0)円	0(0)円	0(0)円	
201万5,999円超	0(0)円	0(0)円	0(0)円	

※2 年収は収入が給与収入だけの場合を想定しています。

※3 表中の控除額は、所得税の控除額、()内は、住民税の控除額です。

◎待遇の決定に当たって考慮した事項の説明

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。URL <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/index.html>

かながわ労働センター (045) 633-6110(代) / 川崎支所 (044) 833-3141 / 県央支所 (046) 296-7311 / 湘南支所 (0463) 22-2711(代)

事業主は、パート労働者を雇入れたときは、実施する雇用管理の改善等の内容やその事項の相談窓口について説明しなければなりません。また、雇入れた後、パート労働者の求めに応じ、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。

◎均衡の取れた待遇の確保の促進

事業主が雇用するパート労働者の待遇を相違させる場合、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りません。また、事業主は、短時間労働者の職務の内容(業務の内容と責任の程度)、人材活用の仕組みや運用の要件が通常の労働者と同じかどうかにより、賃金、教育訓練、福利厚生等の待遇の取扱いを決定しなければならず、短時間労働者であることを理由として、待遇について差別的取扱いをしてはなりません。

※働き方改革関連法における「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」は、ノウハウ集No.100(働き方改革関連法の概要)に記載があります。

◎通常の労働者への転換の促進

事業主は、パート労働者に対し、通常の労働者への転換の推進に向けた措置(例:当該事業所の通常の労働者の募集に関する情報を遅滞なく周知すること、通常の労働者への転換制度を導入すること等)を講じなければなりません。

◎無期労働契約への転換

有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換されます。(平成25年4月1日以後に開始する労働契約が対象)

◆ 確かめましょう

- 労働条件通知書または労働条件を明示する文書をもらいましたか。
- 労働条件は労働契約の内容と合っていますか。
- 就業規則はありますか。
- 賃金は最低賃金を上回っていますか。
- 年休を法定どおり取ることができますか。
- 労災保険、雇用保険に加入していますか。

◆ こんな対処法があります!

①労働条件がハッキリしない時

→使用者には、労働者に対し文書で労働条件を明示することが義務づけられています。労働条件について文書で明示してもらいましょう。(パートタイム労働法第6条、労基法第15条) また、労働者の求めに応じ、賃金の決定方法等について事業主に説明義務があります。(パートタイム労働法第14条1項)

②何度も有期契約を更新されていたが、突然、雇止めになった時

→このような場合は、安易に雇止め・更新拒絶は認められず、解雇と同様にみなされる場合があり、その場合、雇止め・更新拒絶には、特段の事情や合理的で社会的に相当な理由が必要となります。県の労働センターに相談してみましょう。

③会社が雇用保険に入ってくれない時

→会社が加入手続きを怠っている場合は、会社と話し合い、それでも改善されない場合は、ハローワークに指導してもらいましょう。