

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、手当をもらえない。
- ・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、有期雇用労働者とは

「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・有期労働法」という。)で、次のように規定しています。

●**短時間労働者とは**、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に比べて短い労働者で、パートやアルバイトなど名称のいかんを問いません。(以下、「パート労働者」という。)(パート・有期労働法第2条)

●**有期雇用労働者とは**、事業主と期間の定めのある労働契約(以下、「有期労働契約」という。)を締結している労働者です。(パート・有期労働法第2条)

※中小企業については、令和3(2021)年3月31日まで「パート・有期労働法」の一部規定について適用は猶予され、改正前の規定が適用されます。

◎労働条件の明示

事業主はパート労働者や有期雇用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、有期労働契約の場合は更新の有無や更新基準に関する事、就業場所、業務内容、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、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・有期労働法第6条、労働基準法(以下、「労基法」という。)第15条)

◎年次有給休暇

事業主は、パート労働者や有期雇用労働者についても、採用後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、労基法で定める一定日数の有給休暇を与えなければなりません。

「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。有期労働契約の場合、契約更新により6か月間継続勤務し、上記の要件を満たせば付与されます。

「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。

有給休暇の日数は、週又は年間の所定労働日数に応じて、また勤務年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
労働者 週所定労働時間が30時間未満の者	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。

注：日数が10日以上ある場合(上記太枠内)、使用者は、5日について基準日から1年間の間に労働者に有給休暇を取得してもらう必要があります。

◎解雇

解雇とは、事業主が労働契約を一方向的に終了させることで、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、事業主は、少なくとも30日前までに解雇予告をしなければならず、これをしない場合は30日分以上の平均賃金を支払わなければなりません。(労基法第20条)

また、有期労働契約の場合は、原則として事業主に契約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)

◎雇止め

有期労働契約は、事業主が更新を拒否したときは、契約期間の満了により雇用が終了します(雇止め)。雇止めをめぐるトラブル防止のための基準が定められています。

●有期労働契約を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、事業主は、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。(あらかじめ契約更新しない旨が明示されている場合を除く)

●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。

●契約を1回以上更新し、かつ1年を超えて継続雇用している有期雇用労働との契約を更新しようとする場合、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。

◎退職時に気を付けること

●事業主に請求すれば、使用期間、業務の種類、地位、賃金、退職(解雇の場合はその理由を含む。)についての証明書を交付してもらえます。(労基法第22条)

●事業主に請求すれば、7日以内に賃金を支払ってもらえ、また積立金・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。

●労働者が年の途中で退職した場合には、使用者から1カ月以内に源泉徴収票を交付されます。

◎健康診断

事業主は、次のいずれの要件も満たすパート労働者や有期雇用労働者に対して、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。

①期間の定めのない労働契約により雇用される場合、または有期労働契約の期間が1年以上の場合、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場合、あるいは契約更新により1年以上雇用されている場合

②1週間の所定労働時間が同じ事業所で同種の業務を行う通常の労働者の3/4以上である場合

◎労働者災害補償保険(労災保険)

パート労働者や有期雇用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

労働条件が一定の要件を満たす場合は、パート労働者や有期雇用労働者も雇用保険の被保険者となります。

原則として、一部の事業を除き、労働者を1人でも雇用している事業所は、雇用保険が適用され必ず加入しなければなりません。保険料は事業主と労働者それぞれが負担します。

●雇用保険の加入要件

①31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、繰り返し更新が見込まれる場合を含む)

②1週間の所定労働時間が20時間以上であること。

●失業した際の基本手当受給資格要件

- ①離職の日以前2年間に、被保険者期間（賃金支払基礎日数11日以上（月）が12か月以上あること（倒産、解雇等による離職の場合、有期労働契約が更新されなかったことその他やむを得ない理由による離職の場合は、離職の日以前1年間に被保険者期間が6か月以上あること）。
- ②再就職の意思といつでも就職できる状態にあること。
- ③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

●労働条件が、週の所定労働時間及び月の所定労働日数が同じ事業所で同様の業務を行っている通常の労働者の3/4以上の場合、健康保険や厚生年金保険の被保険者となります。

次のいずれの要件も満たすパート労働者は、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。）となります。
- 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、原則として国民年金の第1号被保険者となります。

◎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】

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201万4,285円以下	○かかる	○かかる	×受けられない	○受けられる ※1
201万4,285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と配偶者控除・配偶者特別控除

- パートタイム労働者の配偶者の年収が1,195万円（※3）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1,195万円（※3）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。

【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】

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・3		
		1,095万円以下	1,095万円超 1,145万円以下	1,145万円超
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 150万円以下	38(33)万円	26(22)万円	13(11)万円
	150万円超 155万円以下	36(33)万円	24(22)万円	12(11)万円
	155万円超 160万円以下	31(31)万円	21(21)万円	11(11)万円
配偶者特別控除	160万円超 166万6,868円以下	26(28)万円	18(18)万円	9(9)万円
	166万6,868円超 175万円以下	21(21)万円	14(14)万円	7(7)万円
	175万円超 182万8,571円以下	16(16)万円	11(11)万円	6(6)万円
	182万8,571円超 190万円以下	11(11)万円	8(8)万円	4(4)万円
	190万円超 197万1,428円以下	6(6)万円	4(4)万円	2(2)万円
	197万1,428円超 201万4,285円以下	3(3)万円	2(2)万円	1(1)万円
	201万4,285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 パートタイム労働者の配偶者の年収の要件は、23歳未満の扶養親族を有するなどの一定の場合は変更されます。
- ※4 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

事業主は、パート労働者や有期雇用労働者を雇入れたときは、速やかに賃金の決定方法、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のための措置等の雇用管理上の措置の内容について説明しなければなりません。また、雇入れた後、パート労働者や有期雇用労働者の求めに応じ、待遇差の内容・理由、待遇を決定に際し考慮した事項を説明しなければなりません。（パート・有期労働法第14条）

◎雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保(不合理な待遇差の禁止)

●労働者がどのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう、同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パート労働者や有期雇用労働者など）の間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について、①職務の内容（業務の内容と責任の程度）、②職務の内容と配置の変更範囲、③その他の事情のうち、当該待遇の性質及び目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理な待遇差を設けることが禁止されています。（パート・有期労働法第8条）

●上記①②が正規雇用労働者と同じ場合は、パート労働者や有期雇用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。（パート・有期労働法第9条）

※中小企業については、令和3(2021)年3月31日までは改正前の規定が適用されます。

※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推進

事業主は、パート労働者や有期雇用労働者に対し、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周知すること、応募する機会を与えること、通常の労働者への転換のための試験制度を設けること等）を講じなければなりません。（パート・有期労働法第13条）

◎無期労働契約への転換

同一の事業主との有期労働契約が通算5年を超えて繰り返し更新された場合は、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。労働契約法第18条）

◆ 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。
- 有給休暇を、法定どおり以上取ることができますか。
- 雇用保険や社会保険に、労働条件に応じて加入していますか。

◆ こんな対処法があります！

① 労働条件がハッキリしない

→使用者には、労働者に対し文書での労働条件の明示が義務づけられていますので、文書で明示してもらいましょう。

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。

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

→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、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。

③ 会社が雇用保険に加入手続きしてくれない

→労働条件が加入要件を満たしているにもかかわらず、会社が加入手続きを怠っている場合は、まず会社と話し合い、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。

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)

発行 神奈川県かながわ労働センター

横浜市中区寿町1-4 〒231-8583

令和2年9月発行