

働く人のための労働法（19）

パートタイム（短時間）労働について理解しましょう

今回は、パートタイム（短時間）労働について、わかりやすく説明していきます。

Q 1 パートタイム労働について、どの法律に記載されていますか？
「労働基準法」「労働契約法」「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）」などに記載されています。

Q 2 パートタイム（短時間）労働者とは？

A 「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」のことです。

Q 3 アルバイトなど短時間で労働する人の呼び方は？

A 「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「臨時社員」「準社員」など呼び方は異なっていますが、上記の条件に当てはまれば、「パートタイム労働者」として、パートタイム労働法などの対象となります。



Q 4 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とは？

A 下記事項に該当すれば、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者も正社員との差別的取扱いが禁止されます。

(1) 職務内容が正社員と同一

(2) 人材活用の仕組み（人事異動等の有無や範囲）が正社員と同一

Q 5 パートタイム労働者の待遇の原則とは？

A 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ことを原則とします。

Q 6 パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による明示・説明義務の内容は？

A 事業主は「労働契約の期間」「有期雇用の場合は更新基準」「就業の場所及び業務」「労働時間」「賃金」「退職」等および「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」「相談窓口」について文書の交付等により明示しなければなりません。また、事業主が説明すべき例を挙げると①賃金制度はどうなっているか ②どのような教育訓練や福利厚生施設利用の機会があるか ③どのような正社員への転換推進措置があるかなどです。

Q 7 パートタイム労働者への厚生年金・健康保険の適用拡大とは？

A パートタイム労働者の厚生年金・健康保険加入について、以下の要件を満たす場合に適用されます。（平成28年10月1日施行）

- | |
|------------------------------------|
| (1) 週の所定労働時間が20時間以上であること |
| (2) 雇用期間が1年以上見込まれること |
| (3) 賃金の月額が8.8 万円以上（年収106万円以上）であること |
| (4) 学生でないこと |
| (5) 従業員501人以上の企業に使用されていること |

今回は業務委託、請負について取り上げます。（東京都 世田谷会員）

