Ⅳ　パート・派遣労働

1　パートタイム労働

パートタイム労働者（法律上は**短時間労働者**という名称が使われる。）とは、同じ事業所に雇用される通常の労働者（正社員）に比べて、１週間の所定労働時間が短い労働者とされています。労働時間の短さの程度は問わず、パートタイマー、アルバイト、嘱託、契約社員、準社員などの呼び名は違っていても、前述の内容に該当していれば、すべて「パートタイム労働者」となります。

また、パートタイム労働者にも労働者の保護を目的とした労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法などが適用されます。さらに、パートタイム労働者がその要件を満たしている場合、育児・介護休業法、雇用保険法、健康保険法、厚生年金保険法も適用されます。

パートタイム労働法（正しくは「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」・平成５年１２月施行）とその指針では、使用者に対して次のことを定めています。

（1）雇入れ時に、労働条件に関する文書（労働条件通知書）を交付すること。
（2）期間に定めのある労働契約を締結する際には、更新の有無などの明示や、雇止めの予告が必要となること。
（3）パートタイム労働者に適用される就業規則を作成すること（労働者 10 人以上の事業所の場合）。
（4）要件を満たすパートタイム労働者に対しては、健康診断を実施すること。
（5）最低賃金を守り、法定労働時間を超えた場合、割増賃金を支払うこと。

1　パートタイム労働法の改正

増加傾向にあるパートタイム労働者の雇用環境を整備し、その働きや貢献に応じた待遇を得ることができるように改正され、平成 20 年４月１日から施行されました。

（1）労働基準法に義務付けられている事項に加え、①昇給の有無　②退職手当の有無　③賞与の有無についても、雇入れ時に文書で明示しなければなりません。**（改正法第６条）**
（2）パートタイム労働者から求められたときは、その待遇の決定に当たって考慮した事項について説明しなければなりません。**（改正法第１３条）**
（3）パートタイム労働者の働き方に応じ、均衡のとれた待遇を確保しなければなりません。
①正社員と職務内容や配置が同じ状況にある「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」の待遇を差別的に取り扱うことを禁止しています。**（改正法第８条）**
②①以外のパートタイム労働者についても、その働き方に応じて、賃金**（改正法第９条）**、教育訓練**（改正法第１０条）**、福利厚生**（改正法第１１条）**について正社員との均衡を考慮しなければなりません。
（4）正社員への転換を推進するための措置を講じなければいけません。**（改正法第１２条）**
（5）パートタイム労働者からの苦情の申し出に対応しなければいけません。**（改正法第１９条）**

パートタイム労働者の公正な待遇を確保し、納得して働くことができるようパートタイム労働法や施行規則、パートタイム労働指針が改正され、平成２７年４月１日施行されました。改正ポイントは以下のとおりです。

（1）パートタイム労働者の公正な待遇の確保
（2）パートタイム労働者の納得性を高めるための措置
（3）パートタイム労働法の実効性を高めるための規定の新設

２　パートタイム労働者の労働条件や各種保険について

（1）年次有給休暇

パートタイム労働者には、所定労働日数に応じて、次の表の日数の有給休暇が与えられます。

なお、週所定労働時間が**３０時間以上**、又は所定労働日数が**週５日（又は年２１７日）以上**の場合は、一般の労働者と同じ日数になります。**（労働基準法第３９条第３項）**

週所定労働日時	年間所定労働日数	雇入れの日から起算した継続勤務期間に応じた年次有給休暇の日数						
		0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※労働基準法改正により、事業所で労使協定を締結すれば、１ 年に ５ 日を限度として時間単位で休暇を　取得できます（P.10 参照）。

（2）育児・介護休業

育児･介護休業制度は、全ての事業所に義務付けられています。**雇用期間の定めがないパートタイム労働者や有期契約労働者**（一定の要件あり）は、原則としてこの制度の対象になります（P.２９～P.３１参照）。ただし、引き続き雇用された期間が１年に満たない者、週の所定労働日数が２日以下の者などは、労使協定を結ぶことにより対象とならない場合があります。

（3）労災保険

労災保険は、労働者を１人でも雇用している全ての事業所を対象にした強制加入制度のため、全てのパートタイム労働者に適用されます。

（4）雇用保険

ア 加入要件

①**１週間の所定労働時間が２０時間以上であること。**
（所定労働時間が３０時間以上あれば一般被保険者に該当します。）

②**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、契約更新して３１日以上にわたることが見込まれる場合も同様です。）

イ 受給要件など

基本手当を受給するためには、離職の日以前２年間の間に、被保険者期間（１１日以上出勤した月）が満１２か月以上あることが必要です。ただし、期間に定めのある労働契約が更新されなかったこと等により離職された方（特定理由離職者）は、被保険者期間が６か月（離職の日以前１年間）に短縮される場合もありますので、最寄りの公共職業安定所にご相談ください。

基本手当の日額は、離職前の６か月の賃金の合計額を１８０で割った額のおよそ５割～８割に相当する額です（所定給付日数や雇用保険法の改正についてはP.１９～P.２１参照）。

Q　パートで働いていても有給休暇はあるの？

A　パートタイム労働者であっても、**雇い入れの日から６か月以上継続勤務し、所定労働日数の８割以上出勤した場合**、事業主は事業所の業種、規模を問わず有給休暇を与えることが義務付けられています。**（労働基準法第３９条）**

(5) 健康保険、厚生年金保険など

パートタイム労働者の社会保険の適用は、原則として次のようになります。

<table>
<tr><td rowspan="2"></td><td colspan="5">所定の労働時間及び所定の労働日数が正規労働者の</td></tr>
<tr><td>３／4以上</td><td colspan="4">３／4未満</td></tr>
<tr><td>年収</td><td>↓</td><td>130万円以上</td><td colspan="3">130万円未満</td></tr>
<tr><td>家族の加入状況</td><td>↓</td><td>↓</td><td>生計を担っている者
が社会保険未加入</td><td>生計を担っている者
が社会保険加入</td><td>配偶者が
社会保険加入</td></tr>
<tr><td>健康保険</td><td>勤務先の健康
保険の被保険者</td><td colspan="2">国民健康保険の被保険者</td><td>その者が加入中の
健康保険の
被扶養者</td><td>配偶者が加入中
の健康保険の
被扶養者</td></tr>
<tr><td>年金保険</td><td>勤務先の厚生
年金の被保険者</td><td colspan="3">国民年金第1号
被保険者(保険料必要)</td><td>国民年金第3号
被保険者(保険料不要)</td></tr>
</table>

※この表は、民間の会社に働く６０歳未満の人を対象としています。なお、「年収」には通勤手当が含まれます。

注意 社会保険の適用拡大（令和６年１０月より要件が変更になりました。）

平成２８年１０月から、社会保険の適用枠が拡がり、今まで保険料の支払いがなかったパート勤務の方も加入することになりました。加入対象者は、次の要件をすべて満たした方となります。

①一週間の所定労働時間が２０時間以上
②月額賃金が８万８千円以上（年収 106 万円以上）
③継続して２か月超雇用されることが見込まれること（令和４年（2022 年）１０月より２か月超に改正）。
④厚生年金保険の被保険者数が常時51人以上の企業に勤めていること(特定適用事業所)(令和６年(2024年)10月から51人以上に改正)。
※学生は適用除外
※労使の合意された事業所では、④を満たしていなくても社会保険の被保険者となります。
※詳細は、お勤めの事業所にお尋ねください。

有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

有期労働契約に伴う「雇止め」などのトラブル防止や解決を図るために、厚生労働省では「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」を策定しました。

１ 契約締結時の明示等

（1）有期労働契約更新の有無の明示（自動更新、更新する場合がある、更新しないなど）が必要です。
（2）更新する場合があるとした時は、更新する、しないの判断基準の明示が必要です。
（3）契約締結後に、（1）又は（2）を変更する場合は速やかに内容の明示が必要です。

２ 雇止めの予告

有期労働契約を 3 回以上更新した場合や、1 年未満の契約を 1 年以上継続勤務している場合、また、1年を超える労働契約をしている場合に対し、更新しないときは契約期間満了の 30 日前までに予告が必要です（あらかじめ更新しない旨明示してある場合を除く。）。

３ 雇止めの理由の明示

労働者より更新しない理由について証明書の請求があったときは、遅滞なくこれを交付しなければなりません（あらかじめ更新しない旨明示してある場合を除く。）。

４ 契約期間についての配慮

使用者は 1 回以上更新し、かつ 1 年以上継続勤務している者と契約更新する場合、契約実態及び希望に応じて契約期間をできる限り長くするよう努めなければなりません。

＊有期労働契約の新ルール

労働契約法の一部を改正する法律が平成 24 年 8 月 10 日に交付され、有期労働契約について3つのルールを規定しています。

＊1 無期労働契約への転換（第 18 条）……平成 25 年4月1日施行
有期労働契約が反復更新され、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（無期労働契約）に転換できます。

＊2「雇止め法理」の法定化（第 19 条）……平成 24 年 8 月 10 日施行
最高裁判例で確立した「雇止め法理」がそのままの内容で法律に規定されたため、一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになります。

＊3 不合理な労働条件の禁止（第 20 条）……平成 25 年 4 月 1 日施行
有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止しています。

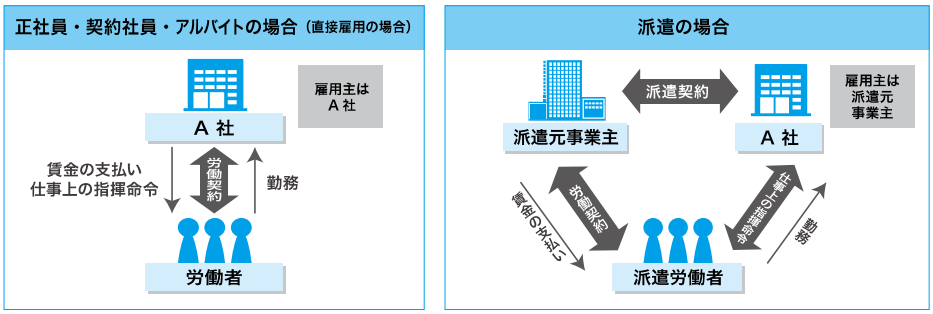
2 派遣労働

派遣労働とは、直接雇用とは異なる働き方で、労働契約を結んだ会社（派遣元）が、労働者派遣契約を結んでいる依頼主（派遣先）へ労働者を派遣し、労働者は派遣先の会社で働くという働き方です。

派遣労働者は、派遣元会社と雇用関係（労働契約）にありますが、日々の業務については、派遣先会社から指揮命令を受けます。**（労働者派遣法第２条第１項）**

労働者派遣法が改正になり、労働者派遣事業が平成27年9月30日より、一般労働者派遣事業（許可制）と特定労働者派遣事業（届出制）の区別が廃止され、全ての労働者派遣事業が**許可制**となりました（施行前の派遣契約は、経過措置が認められます。）。

１　派遣の働き方



＜解雇について＞

派遣元事業主は、有期労働契約を更新しない場合（雇止め）のルール、解雇に関するルールを守らなければなりません。

なお、派遣元事業主と派遣先との間の派遣契約と、労働者と派遣元事業主の間の労働契約は別の契約であり、派遣契約の解除がそのまま労働契約の解除となるわけではありません。

２　派遣で禁止されていること

（1）派遣禁止業務

建設業務、港湾運送業務、警備業務、医療機関業務（一部を除く。）、弁護士・司法書士等のいわゆる「士」業務（一部例外有）は派遣が禁止されています。

（2）派遣先となる会社との事前面接禁止

派遣先となる会社が、派遣労働者を指名することはできません。
派遣開始前に面接を行うことや、履歴書を送付させることは禁止されています。
※紹介予定派遣の場合や本人が希望する場合は認められています。

（3）元の勤務先への派遣禁止

正社員・契約社員・アルバイトなどとして前に働いていた会社で、その離職後１年以内に派遣労働者として働くことはできません（60 歳以上の定年退職者は例外）。
※以前 A 社へ派遣され、派遣終了後１年以内に再度 A 社に派遣されることは可能です。

３　派遣で働く前に

（1）マージン率等のインターネットでの情報提供
（施行日　大企業・中小企業 令和３年４月１日）

派遣元は次の情報について、「常時インターネットの利用により情報提供」を義務付けらています。

・派遣労働者の数　・派遣先の数　・派遣料金の平均額　・派遣労働者の賃金の平均額
・マージン率　・労使協定有無　・派遣労働者のキャリア形成支援制度に関する事項

※マージンには、派遣労働者の福利厚生費や教育訓練費なども含まれているので、マージン率は低いほどよいというわけではなく、他の情報と組み合わせて総合的に評価することが重要です。

4　派遣で働くときに

（1）労働条件、派遣料金額、就業条件の明示を受けましょう。

派遣元事業主から、労働契約を締結するときに労働条件の明示、派遣就業を開始するときに派遣料金額の明示、就業条件の明示があります。

※社会保険・労働保険の加入手続は派遣元事業主が行います。未加入の場合には、派遣元事業主から理由の通知があります。

（2）年次有給休暇、育児休業をとることができます。

派遣でも労働基準法、男女雇用機会均等法などの労働関係法令が適用されます。
これらの法律の責務は派遣元事業主と派遣先で分担されています。
年次有給休暇の付与などは派遣元事業主に責務があります。

（3）事業所単位・個人単位の期限制限があります。

派遣先事業所単位の期間制限と派遣労働者個人単位の期間制限があります。

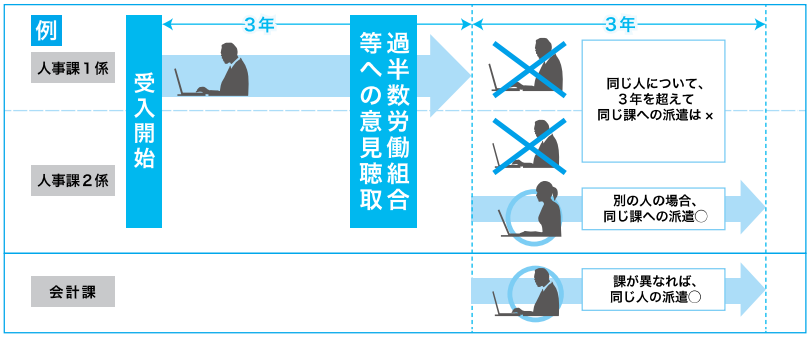
①派遣先事業所単位の期間制限

派遣先の同一事業所に対して派遣できる期間（派遣可能期間）は、原則、３年が限度です。

（派遣先が事業所の過半数労働組合などからの意見を聞いた場合は、３年を超えて派遣を受け入れることが可能です。）

②派遣労働者個人単位の期間制限

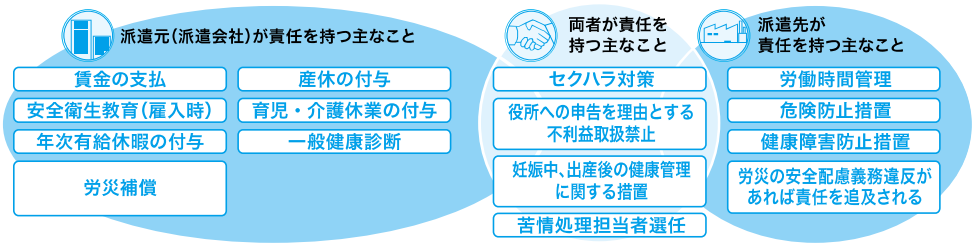
同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位（いわゆる「課」などを想定）に対して派遣できる期間は、３年が限度です。



※以下の方は、例外として期間制限の対象外となります。
・派遣元で無期雇用されている派遣労働者　・60 歳以上の派遣労働者　など

5　派遣元と派遣先の責任

派遣労働者にも労働基準法、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などの法律は全面的に適用されますが、その責任は派遣元（派遣会社）と派遣先で分担されています。



※派遣労働者には、派遣先の地域（産業）の最低賃金が適用されます。（平成２０年７月１日から）

（1）**派遣先における派遣社員の苦情の処理**

（施行日　大企業・中小企業 令和３年１月１日）

今まで派遣社員からの苦情の対応は派遣元に課せられていましたが、改正により労働関係法令上派遣先に使用者責任があると定められている内容（例えば労働時間、休憩、休日、育児、介護休暇等）は、派遣先が誠実かつ主体的に苦情処理することになりました。

受けた苦情内容や処理については「派遣先管理台帳」に記録しなければなりません。

6　雇用の安定とキャリアアップ

(1) 雇用安定措置

同一の組織単位に継続して３年間派遣される見込みがある派遣労働者には、派遣終了後の雇用継続のために、派遣元事業主から以下の措置がとられます（１年以上３年未満の見込みの方については、努力義務がかかります。）。

(2) 派遣労働者の希望の聴取

（施行日　大企業・中小企業 令和３年４月１日）

派遣元は雇用安定措置に関して派遣社員の希望を聞き、それを「派遣元管理台帳」に記録することが義務となりました。

雇用安定措置

(1) 派遣先への直接雇用の依頼
(2) 新たな派遣先の提供（合理的なものに限る。）
(3) 派遣元事業主での（派遣労働者以外としての）無期雇用
(4) その他安定した雇用の継続を図るための措置（雇用を維持したままの教育訓練、紹介予定派遣など）

※雇用安定措置として(1)を講じた場合で、直接雇用に至らなかった場合は、別途(2)～(4)の措置をとる必要があります。

(3) 雇入れ時の説明の義務

（施行日　大企業・中小企業 令和３年１月１日）

派遣社員と雇用契約を結ぶ際に、派遣元が実施している教育訓練やキャリアコンサルティングの内容の説明が義務付けられました。

・段階的かつ体系的な教育訓練
・キャリアコンサルティング（希望する場合）を受けることができます。

7　労働契約申込みみなし制度

派遣先が以下の違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先から派遣元事業主との労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約が申し込まれたものとみなされます。派遣労働者が承諾をした時点で労働契約が成立します（派遣先が違法派遣に該当することを知らず、かつ、知らなかったことに過失がなかったときを除きます。）。

対象となる違法派遣

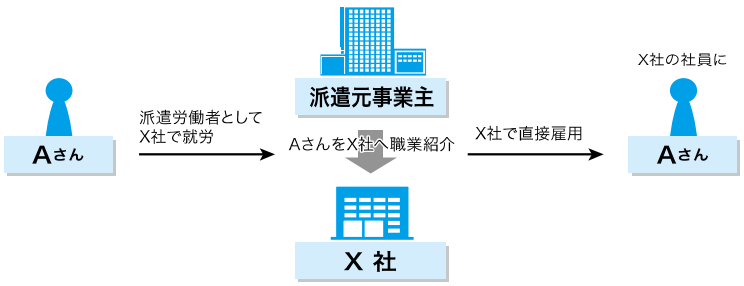
（1）労働者派遣の禁止業務に従事させた場合
（2）無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合
（3）事業所単位または個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合※
（4）いわゆる偽装請負の場合

※期間制限違反について

・新たに設けられる事業所単位･個人単位の２つの期間制限のどちらに違反した場合も、労働契約申込みみなし制度の対象となります。
・派遣元は、派遣労働者に対して就業条件などを明示する際に、期間制限違反が労働契約申込みみなし制度の対象となる旨も明示しなければなりません。
・改正法の施行日（平成２７年９月３０日）時点ですでに行われている労働者派遣については、改正前の期間制限が適用され、制限を超えて派遣労働者を使用しようとするときは、改正前の法律の労働契約申込み義務の対象となります（労働契約申込みみなし制度の対象とはなりません。）。

8　紹介予定派遣とは

一定の労働者派遣の期間（６か月以内）を経て、直接雇用に移行すること（職業紹介）を念頭に行われる派遣を紹介予定派遣といいます。



９　雇用形態による不合理な待遇格差の改善

（1）派遣元は次のいずれかの方法により派遣労働者の賃金を確保しなければなりません。

①派遣先均等・均衡方式

派遣先企業で同じ仕事をする正社員の賃金を参考にして派遣社員の賃金を決める。

②労使協定方式

派遣元と派遣社員（過半数労働組合か過半数代表者）間で賃金を決める。

（2）派遣先から派遣元への情報の提供

派遣先は派遣元と労働者派遣契約を結ぶ際、賃金等に関する情報を提供する義務がある。派遣元は派遣先から情報提供がない場合、労働者派遣契約を結んではならない。

（3）派遣元の派遣社員への説明の義務

派遣社員の雇い入れ・派遣する際の説明義務

・派遣先均等・均衡方式によりどの様な措置を講ずるか。
・労使協定によりどの様な措置を講ずるか。
・職務内容、職務の成果、意欲、能力、経験他の就業の実態を勘案してどのように賃金を決定するか。また昇給･退職･賞与の有無、派遣者からの苦情処理に関する事項

（4）日雇い派遣

（施行日　大企業・中小企業 令和３年１月１日）

派遣社員の責に帰すべき事由（遅刻や欠勤、債務不履行）以外の派遣元や派遣先の都合で派遣契約が解除された場合は、派遣元は派遣社員に新たな就業機会の確保ができない場合は、休業手当の支払等の責任を果たすべきと明確化されました。

（5）派遣契約書の電磁的記録

（施行日　大企業・中小企業 令和３年１月１日）

労働者派遣契約は書面と決められていましたが「電磁的記録（データ保管）」も認められるようになりました。