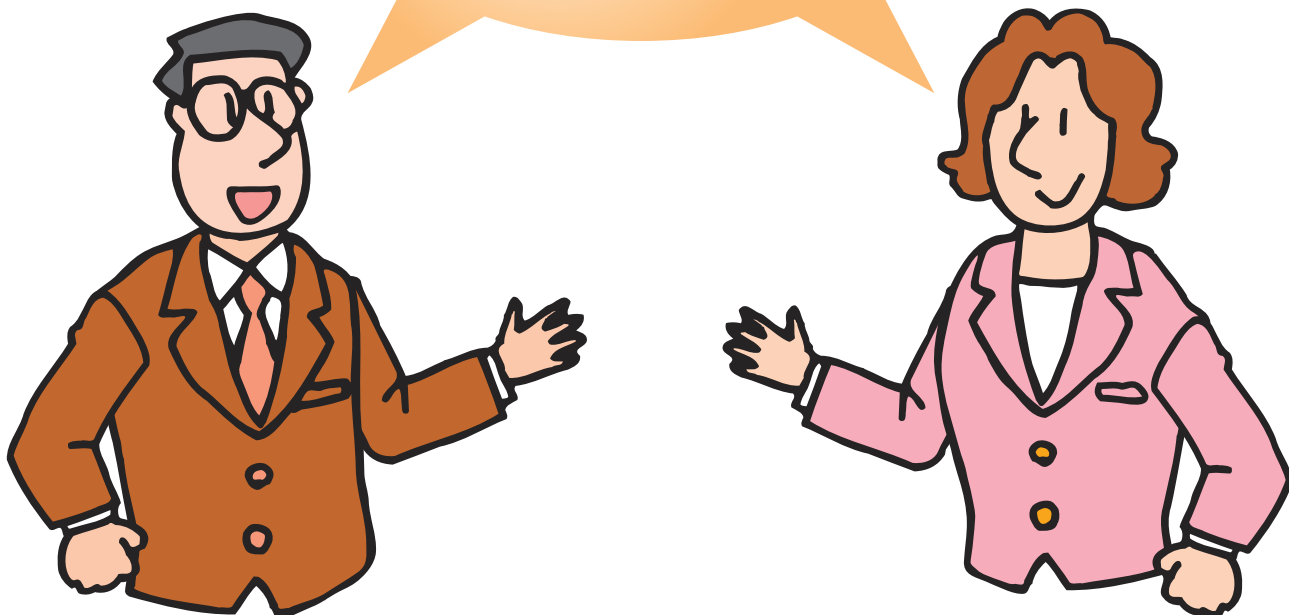


# しっかりマスター

## 労働基準法

— パート・アルバイト編 —

**パート・アルバイトの  
雇用のルールを再確認！**



雇用形態の多様化でパート・アルバイト従業員は欠かせない存在となってきています。パート・アルバイト従業員に責任をもってしっかり働いてもらうためには、会社が率先して雇用ルールを守ることが大切です。  
このリーフレットでは、特に重要なルールについてわかりやすく解説します。



東京労働局

東京労働局

## パート・アルバイトにも雇用ルールが適用されます

パート・アルバイトなどと通常呼ばれる短時間労働者(※)については、契約期間、勤務時間や日数、勤務条件、職責などが正社員よりも緩やかに定められていることが多いようです。しかし、会社(使用者)と従業員(労働者)との法律上の関係は正社員と全く変わりません。また、労働関係の法令(労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、雇用保険法、労災保険法など)は、パート・アルバイトにも基本的に適用されます。

※ほかに契約社員、嘱託、準社員、臨時社員など呼び方は様々ですが、フルタイムの正社員よりも短い労働時間で働いている従業員をすべて含みます。このリーフレットでは、以下「パート・アルバイト」と表記します。

## 労働条件ははっきり伝えてください

パート・アルバイトは、採用や退職、勤務時間の変更などが頻繁にあり、また採用手続や労務管理も現場の事業所に任されていることが多いため、労働条件を明確に取り決めずに勤務させていることもあるようです。

パート・アルバイトの権利意識も高まっている中、従業員とのトラブルにより会社のイメージや社会的評価を低下させないためにも、労働契約書を取り交わすか労働条件通知書(※)を確実に渡してください。

### 労働契約書または労働条件通知書等に明示しなければならない事項

<ul style="list-style-type: none"><li>労働契約の期間</li><li>期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準</li><li>仕事をする場所、仕事の内容</li><li>勤務時間、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、交替制勤務の場合のローテーション</li><li>賃金の決定、計算と支払の方法、締切と支払時期</li><li>退職に関すること、解雇事由</li></ul>	労働基準法により義務付
<ul style="list-style-type: none"><li>昇給の有無</li><li>退職手当の有無</li><li>賞与の有無</li><li>相談窓口(平成27年4月1日から)</li></ul>	パートタイム労働法により義務付

※東京労働局のウェブサイトまたは労働基準監督署に様式を用意してあります。

## 18歳未満の人を雇うときは

○高校生など満18歳未満の人を働かせるときは次の点に注意してください。

### 原則として禁止

- 深夜(午後10時～午前5時)に働かせること
- 1日8時間、1週40時間を超えて働かせること

### 禁止

- 重量物を取り扱う作業に就かせること

		継続作業	断続作業
16歳以上	男性	20kg以上	30kg以上
18歳未満	女性	15kg以上	25kg以上

- 高さ5m以上の場所で墜落のおそれがある場所で行う作業に就かせること
- そのほか、いくつかの危険・有害な業務に従事することが禁止されています。

本人からの希望があっても深夜に働かせることはできません



○中学生以下(満15歳に達した日以後の最初の3月31日まで)の人を労働者として働かせることは原則として禁止されています。

## 雇用契約の更新・終了

### ◆ 契約更新の有無を明示しましょう

パート・アルバイトの場合、採用時に一定の期間を定めて契約（有期労働契約）をするケースも多いようです。期間を定めて契約する場合は「更新の有無」と「更新するかどうかを判断する基準」について、労働契約書（または労働条件通知書）等に明示する必要があります。

### ◆ 契約更新を繰り返したとき

契約を3回以上更新し、又は1年を超えて引き続き勤務させた従業員に対し、契約満了を理由に労働契約を終了（雇止め）しようとするときは、契約満了の30日前までに契約を更新しない旨の予告をするようにしてください。

契約を1回以上更新し、1年を超えて継続して雇用しているパート・アルバイトの契約を更新しようとする場合は、契約の実態や本人の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするように努めてください。

#### 有期労働契約の主なルール

##### ◆ 無期労働契約への転換（労働契約法第18条）

同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で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、無期労働契約に転換します。（平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は通算期間に含めません）。

##### ◆ 「雇止め法理」の法定化（労働契約法第19条）

過去の最高裁判例で確立している、雇止めに関する判例法理（雇止めについては、労働者保護の観点から、一定の場合にこれを無効とするルール「雇止め法理」）が、労働契約法に規定されました。

##### ◆ 不合理な労働条件の禁止（労働契約法第20条）

有期労働契約者と無期労働契約者との間で、規定の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させてはなりません。

## 労働基準法以外の法律で決められているルールと制度を紹介します

### 最低賃金

- 地域別最低賃金は、試用期間や研修期間中である場合や年齢、性別、雇用形態等にかかわらずすべての従業員に適用されます。
- 一部の業種については特定（産業別）最低賃金が定められており、その金額が適用されます。
- 従業員の同意があっても、定められた最低賃金を下回る賃金で働かせることはできません。
- 最低賃金は毎年見直しされますので、最新の最低賃金額を把握してその額を下回らないように注意してください。

**東京都の地域別最低賃金は時給888円です。** ※2014年10月

### 健康診断

原則として、1年以上の継続雇用が見込まれ、または1年以上継続雇用している場合であって、1週間の所定労働時間が常勤従業員の4分の3以上であるパート・アルバイトには、健康診断を行わなければなりません。

健康診断の実施医療機関やその詳細については最寄りの労働基準監督署または地域産業保健センターへお問い合わせください。

### 雇用保険

\* 手続窓口：ハローワーク

1週間の所定労働時間が20時間以上であり、31日以上引き続き雇用されると見込まれる従業員はパート・アルバイトであっても雇用保険の対象となります。

### 労災保険

\* 手続窓口：労働基準監督署

雇っている人数、期間や労働時間に関係なく、1日だけの短期アルバイトも含めてすべての従業員が対象となります。労災保険は万一の労働災害や通勤災害の時に従業員を守るものであることはもちろん、わずかな保険料で事業主に代わって補償・給付を行う制度ですから忘れずに加入しましょう。

### 社会保険（健康保険・厚生年金）

\* 手続窓口：年金事務所

原則として、従業員が5名未満の個人事業所、農林漁業やサービス業の一部の個人事務所を除き、社会保険の適用事業所となります。適用事業所に勤めるパート・アルバイト従業員は、一般従業員の所定労働時間・所定労働日数の概ね4分の3以上である場合は社会保険の加入対象となります。

## 有給休暇

パート・アルバイトにも、採用から6か月を経過した日とその後1年を経過するごとに次の表に掲げる日数を与えなければなりません。

週所定労働時間	週所定労働日数	1年間の所定労働日数	勤続期間						
			6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
30時間以上									
	5日以上	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
	4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
30時間未満	3日	121日～168日	5日	6日		8日	9日	10日	11日
	2日	73日～120日	3日	4日	5日	6日		7日	
	1日	48日～72日	1日	2日		3日			

※4月5日採用の場合は毎年10月5日に上記の表に掲げる日数を与えます。暦日や給料の締切日、勤務シフトの期間とは関係なく、採用日から起算します。

※所定労働日数が週により決まっている場合は「週所定労働日数」、週所定労働日数を固定していない場合は「1年間の所定労働日数」で判断します。

※所定労働日数は付与日時時点の週所定労働日数で計算します。

### ◆ 有給休暇を取得した日の賃金

有給休暇を取得した日の賃金は就業規則等で定めるところにより、次のいずれかの方法により計算します。

- ① 平均賃金（過去3か月間における1日あたりの賃金）
- ② 通常の賃金（所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金）
- ③ 標準報酬日額（健康保険法 ※労使協定が必要です。）

のいずれかの方法により計算します。（就業規則等の定めによります）

※1日の労働時間が一定でない場合は①の方法、一定している場合は②の方法をとることが多いようです。③については労使協定で定める必要があります。

有給休暇を  
取りやすい

環境整備に  
心がけましょう

①の平均賃金により計算する場合は、  
次の(A)(B)を比較して高い方をとります。

- (A)  $\frac{\text{過去3か月間の賃金の合計}}{\text{過去3か月間の暦日数}}$
- (B)  $\frac{\text{過去3か月間の賃金の合計}}{\text{過去3か月間の労働日数}} \times 0.6$



### ◆ 職種転換や契約更新をしても有給休暇は引き継がれます

パート・アルバイトから正社員へ身分が変わった場合や、パート・アルバイトとしての労働契約期間が満了したのちに引き続き勤務した場合でも、有給休暇算定上の勤続年数は通算して計算します。また既に付与されている有給休暇の日数はそのまま引き継がれます。

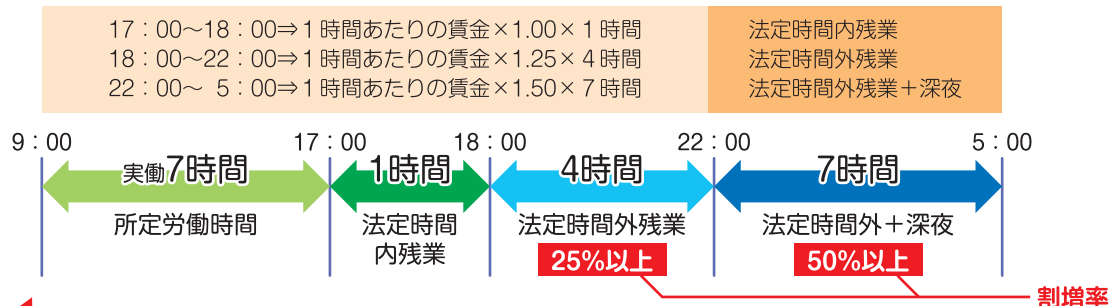


## 割増賃金（残業手当・深夜手当）

種類	支払う条件	割増率
時間外 (時間外手当・残業手当)	1日8時間・週40時間を超えたとき	(※) 25%以上
休日 (休日手当)	法定休日（週1日）に勤務させたとき	35%以上
深夜 (深夜手当)	22時から5時までの間に勤務させたとき	25%以上

(※)1か月に60時間を超える時間外労働の割増率は50%以上(ただし、中小企業については、当分の間、適用が猶予されています。)

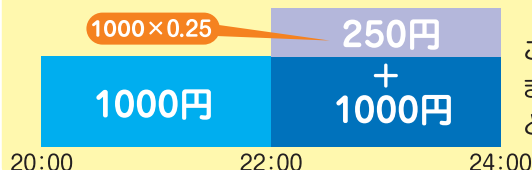
【例】 時間外労働の割増率 [所定労働時間が午前9時から午後5時（休憩1時間）までの場合]



**注意!!**

通常の時間帯と深夜割増手当が必要な時間帯を通して勤務シフトを設定する場合は、それぞれ別々に時給を設定する必要があります。深夜時間帯も通して一律の時給とすることはできません。

時給1000円の従業員を午後8時から午前0時までの勤務シフトに就かせた場合



このような場合は「22時以降は深夜時給1250円」または「22時以降の時給は1000円+深夜手当250円」と明記するようにしてください。

## 解雇のルールは正社員と同じです

パート・アルバイトは解雇などの人員整理がしやすいと誤解されてトラブルが起こることがありますが、解雇のルールは正社員と同じです。もし解雇しようとするときは次のポイントをチェックして、その解雇理由・手続が適切かどうかを十分に検討してください。

### ◆ 解雇の理由は適切ですか

- 就業規則や労働契約書に解雇事由を明示することが必要です。
- 解雇事由を明示していても「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」は解雇無効とされています。

### ◆ 解雇予告をしましたか

- 解雇を行う場合は30日前までにその予告をするか、最低30日分の平均賃金を解雇予告手当として支払うことが必要です。
  - ➔ 週1日出勤の従業員であっても、解雇予告をしない場合は最低30日分の解雇予告手当が必要です。
- 採用日から14日間を経過した場合は、試用期間中であっても解雇予告または解雇予告手当が必要です。
- 従業員に重大な非があるとき、または天災地変等により事業の継続が不可能になった場合は、事前に労働基準監督署長の認定を受ければ即時解雇しても解雇予告手当の支払いは必要ありません。

# パート・アルバイトの「こんなときは？」

## 無断欠勤されたので給料を減らしたい

**Q** アルバイト従業員が1日だけ出勤した後に無断で欠勤し、そのまま出勤しなくなりました。しばらくしてからその従業員から「1日分の給料を銀行口座に振り込んでほしい」との連絡がありました。アルバイトの給料は会社内において現金で支払っていますが、無断欠勤をされてとても迷惑を被ったので、給料は支払わないことにしたいのですが？

**A** 給料は就業規則等で特別の取り決めがない限り、従業員が会社の事務所に出向いて受け取るのが原則で、従業員が受け取りに来たときにすぐに支払える状態になっていれば、会社の義務は果たしたことになります。この点においては、振込による支払いに応じる法律上の義務はありません。

一方、給料は「現金で全額を支払う」こととされていますので、わずかな金額であっても無断欠勤を理由に給料の支払いに応じないことは認められません。無断欠勤により現実に損害を被った場合は、その補償を従業員に対して請求することはできますが、給料から一方的に天引きすることはできません。

なお、無断欠勤に限らず従業員に対する制裁（懲罰）として減給処分をするのは、その適用条件と減給割合を就業規則及び労働契約書（または労働条件通知書）に明記している場合に限られます。

## 休日に勤務させるときは

**Q** 清掃などの開店作業のため、1人のパート従業員を1日1時間勤務させています。本人は「時間も短いので疲れもなく、休みがない方がかえって生活のリズムが崩れないので日曜日も含めて毎日働きたい」と言っていますが、休日なしで勤務させることに問題はないのでしょうか？

**A** 労働基準法では、週に1日の休日を与えなければならない（法定休日）としています。具体的には、就業規則等で定める起算日（例：月曜日）から7日間のうち1日を法定休日とする必要があります。

従業員の健康を守るためにも法定休日を確保することは重要ですが、このケースのように勤務時間ごく短い場合や勤務内容の特殊性などを考慮して従業員に負担のかからない範囲で法定休日に勤務させることもあるかもしれません。

法定休日に勤務させた場合は通常の時給のほかに休日割増賃金（35%）を支払わなければなりません。（通常の時給が1,000円の場合、法定休日の時給は1,350円となります。）これは短時間のパート・アルバイト従業員であっても例外ではありませんので注意してください。

※休日に勤務させるときは従業員の代表者と労使協定を締結しなければなりません。また、1週1日ではなく、4週間で4日間の休日を設けることも認められています。

このパンフレットは法令で定められた基準について解説しているものです。就業規則等で従業員にとって有利な規定を定めている場合は、就業規則等で定めた規定が優先されます。詳しくは最寄りの労働基準監督署にお問い合わせください。

東京労働局労働基準部 〒102-8306 千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎13階