

2-1 短時間労働者、有期雇用労働者

- ✓ 短時間労働者や有期雇用労働者にも、労働法規や社会保険は適用されますか？
- ✓ 正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との待遇の差は認められますか？
-
-
- ◎ 短時間労働者や有期雇用労働者にも、労働基準法や労災保険、雇用保険、社会保険などが要件を満たせば適用されるほか、パートタイム・有期雇用労働法が適用されます。
- ◎ 正社員との間で不合理な待遇差をつけることは、禁じられています。

短時間労働者、有期雇用労働者とは

- 短時間労働者(パートタイム労働者)とは、パートタイマー、アルバイト、契約社員などの名称に関わらず、同一の事業主に雇用される通常の労働者と比べ、1週間の所定労働時間が短い人を指します。
- 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(有期労働契約)(4ページ参照)を締結している労働者を指します。

労働条件の明示等

- 短時間労働者・有期雇用労働者の労働契約において事業主は、契約の都度、一般の労働契約における明示事項(4ページ参照)に加え、①昇給の有無、②退職手当の有無、③賞与の有無、④実施する雇用管理の改善措置等に関する相談窓口について、書面等で必ず明示しなければなりません(※)。
- (※)令和6年4月1日から、更新上限の有無、回数、通算契約期間も明示が必要になりました。
- 賃金の決定方法、教育訓練、福利厚生、正社員登用等につき、事業主には説明義務があります。
- 事業主は、短時間労働者又は有期雇用労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければなりません。

短時間労働者、有期雇用労働者の待遇

- 同一企業内において、正社員との間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を設けることが禁止されています。
- 労働者から求めがあった場合、事業主は「正社員との待遇差の内容や理由」などの説明をする義務があります。
- 年次有給休暇(10ページ参照)は、労働日数等に応じて付与されます。
- 週の所定労働時間が20時間以上で、31日以上の雇用が見込まれる労働者は雇用保険(24ページ参照)の対象です。

有期労働契約に関する基準

- 使用者は、原則契約を更新しない場合は少なくとも30日前までに雇止めの予告が必要です。また、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有期契約労働者との契約を更新しようとする場合は契約の実態や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努める必要があります。また、契約の更新回数の上限を新設・短縮する場合、その理由を労働条件の通知書等書面により事前に説明することが必要です。

短時間労働者への社会保険の適用

- 社会保険(健康保険、厚生年金保険)は、適用事業所に「常時」使用される労働者が被保険者となります。1週間の所定労働時間及び1月の所定労働日数が通常の労働者の4分の3以上であれば、それに該当します(19ページ参照)。
- 所定労働時間が通常の労働者の4分の3未満であっても、次の要件を全て満たす場合は、社会保険の被保険者となります。
 - ①同一事業主の適用事業所の被保険者の合計が常時51人以上(短時間労働者は含まない。)の事業所(特定適用事業所)に勤務していること。
また、50人以下の場合でも、加入することにつき労使で合意がなされていること。
 - ②勤務期間が2か月を超えることが見込まれること。
 - ③週の所定労働時間が20時間以上であること。
 - ④賃金の月額が8.8万円(賞与、通勤手当、残業代等を含まず)以上であること。
 - ⑤原則昼間学生ではないこと。

正社員と同様の短時間労働者・有期雇用労働者の待遇

- 職務の内容や職務の内容・配置の変更の範囲が正社員と同一である短時間労働者又は有期雇用労働者に対し、賃金、教育訓練、福利厚生、その他全ての待遇について、正社員と差別的に取り扱うことは禁止されています。
- 正社員に賞与や退職金、社宅、慶弔休暇、その他の制度があれば、同じように与えられます。
- 職務の内容は、職種・中核的業務・責任の程度が実質的に同じかどうかで判断します。
- 職務の内容や配置の変更の範囲は、転勤の有無・範囲、配置転換や昇進の有無・範囲が実質的に同じかどうかで判断します。

正社員への転換等

- 正社員への転換を推進するため、次のいずれかを行わなければなりません。
 - ①新しく社員を募集するとき、募集内容を短時間労働者又は有期雇用労働者にも周知する。
 - ②社内公募でポストを決めるとき、短時間労働者又は有期雇用労働者にも応募の機会を与える。
 - ③短時間労働者又は有期雇用労働者が正社員になるための試験制度を設ける。
 - ④その他、正社員になるための措置を行う。
- 有期労働契約が5年を超えて反復更新された労働者は、使用者に申し込み(※)をすることにより、現に締結している有期労働契約と同一の労働条件の無期労働契約に転換できます。
※令和6年4月1日から、労働条件通知書に無期労働契約の雇用への転換ができることと、無期転換後の労働条件を明示することが必須となりました。

短時間労働者・有期雇用労働者に関する関係機関・相談先

- ☞ 神奈川労働局雇用環境・均等部指導課 (46ページ)
- ☞ 「働く人の相談室」ほか労働相談窓口(46ページ)