

パートタイム労働の現状と パートタイム労働法のあらまし

平成14年度版

■ 目 次 ■

I	パートタイム労働の現状	p 1
II	パートタイム労働法のあらまし	p 5
III	パートタイム労働対策のあらまし	p11
IV	パートタイム労働者に係る関連諸制度	p13
V	資 料	p19
	1 就業規則の規定例	
	2 労働条件通知書（雇入通知書）	
	3 「短時間雇用管理者」の選任・変更届	
VI	パートタイム労働に関するQ&A	p28

厚生労働省

都道府県労働局・労働基準監督署・ハローワーク（公共職業安定所）

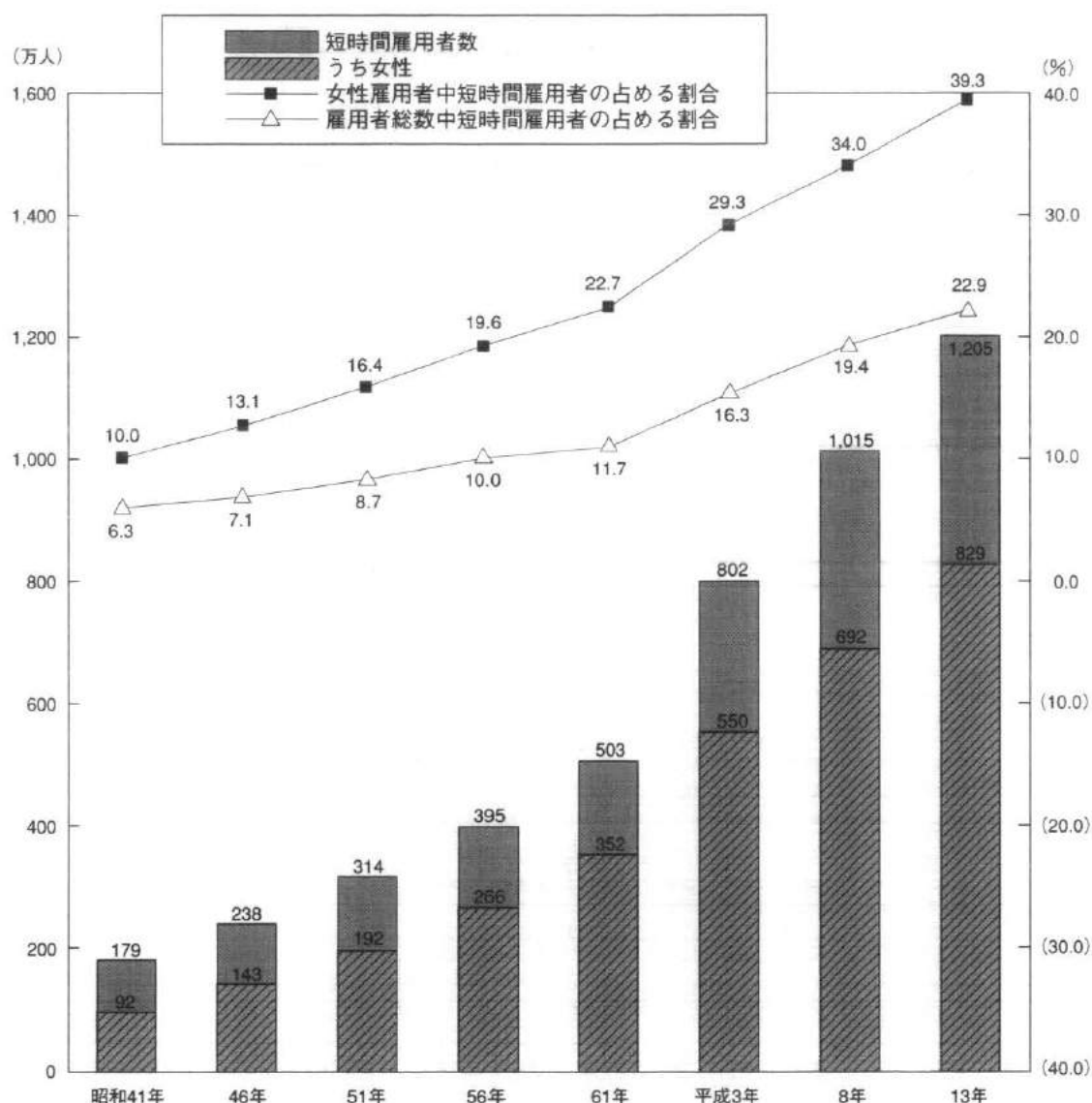
I パートタイム労働の現状

1 パートタイム労働者は約1,200万人

パートタイム労働者は、近年著しく増加し、平成13年においては週間就業時間が35時間未満の短時間雇用者は1,205万人であり、雇用者総数（5,259万人）に占める短時間雇用者の割合は22.9%となっています。

このうち女性の短時間雇用者は829万人で、短時間雇用者の68.8%を女性が占めており、また、女性雇用者総数（2,112万人）に占める短時間雇用者の割合は39.3%で、女性雇用者の5人に2人強はパートタイム労働者として働いています。

短時間雇用者数の推移—非農林業—



資料出所：総務省統計局「労働力調査」
(注) 雇用者は休業者を除く

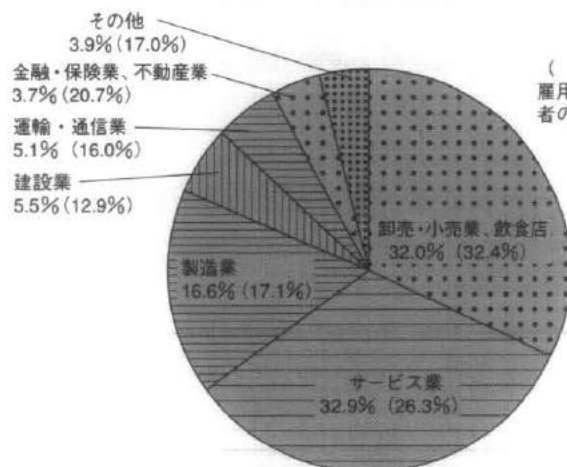
2 第3次産業に多いパートタイム労働者

(1) 産業、企業規模別

短時間雇用者の就業分野を産業別にみると、「卸売・小売業、飲食店」(386万人)、「サービス業」(397万人)、「製造業」(200万人)の3業種に全体の8割が集中しています。

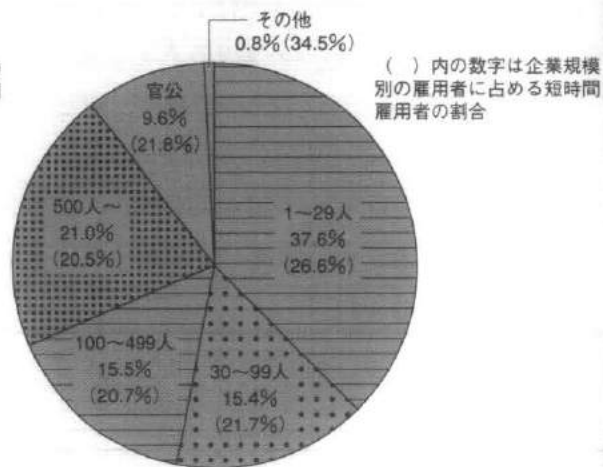
企業規模別にみると、短時間雇用者の約4割が「1～29人規模」の事業所で働いています。

(短時間雇用者の産業別構成比—非農林業—)



資料出所 総務省統計局「労働力調査」(平成13年)

(短時間雇用者の企業規模別構成比—非農林業—)

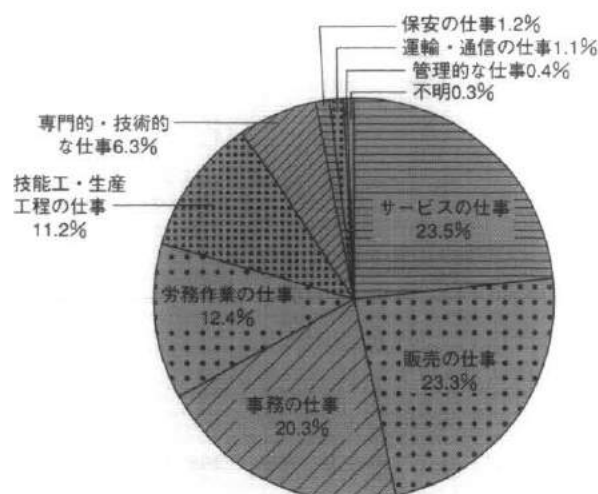


資料出所 総務省統計局「労働力調査」(平成13年)

(2) 職種別

パートタイム労働者の就業分野を職種別にみると、サービス、販売、事務の順に多くなっています。

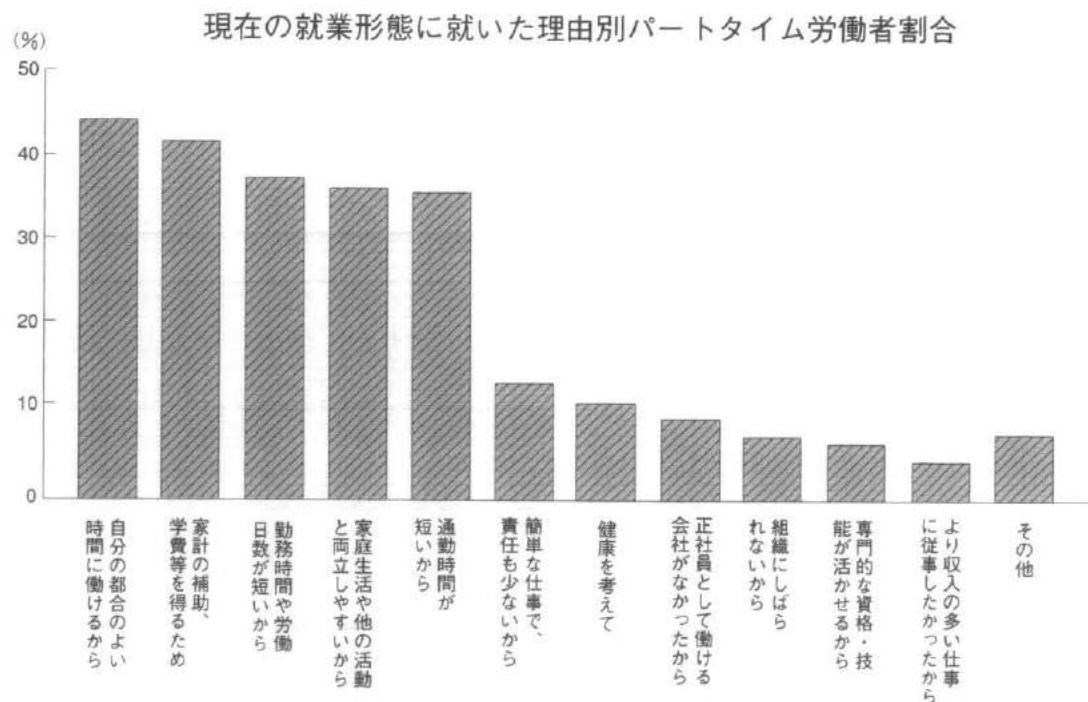
(パートタイム労働者の職業別構成比)



資料出所 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(平成11年)

(注) 正社員以外の労働者で、1日の所定労働時間又は1週間の所定労働日数が正社員より短い労働者が対象

3 「自分の都合のよい時間に働ける」ことがパートタイム労働を選んだ理由



資料出所 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(平成11年)

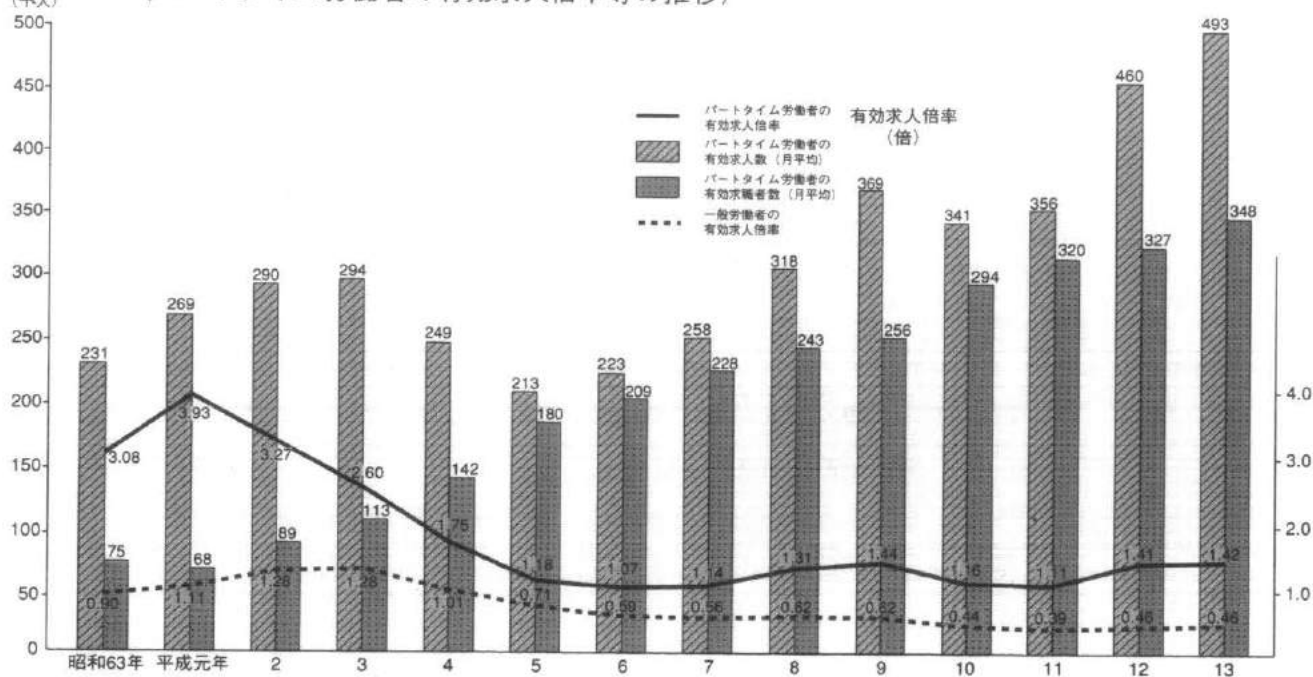
(注) 正社員以外の労働者で、1日の所定労働時間又は1週間の所定労働日数が正社員より短い労働者が対象

4 労働市場はわずかに求人超過

パートタイム労働者に対する有効求人倍率は、昨年に比べ上昇し、平成13年には求職者1人に対し、求人1.42人となっています。

また、従前の職歴別に入職状況をみると、平成12年の雇用動向調査では、一般労働者は転職入職者が65.8%と多く、新規学卒者も20.0%を占めているのに対し、パートタイム労働者に入職した者は、過去1年間に就業していなかった者(新規学卒者を除く)が41.2%、転職入職者が50.1%となっており、新規学卒者は8.6%となっています。

有効求人数
有効求職者数
(千人) (パートタイム労働者の有効求人倍率等の推移)



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」

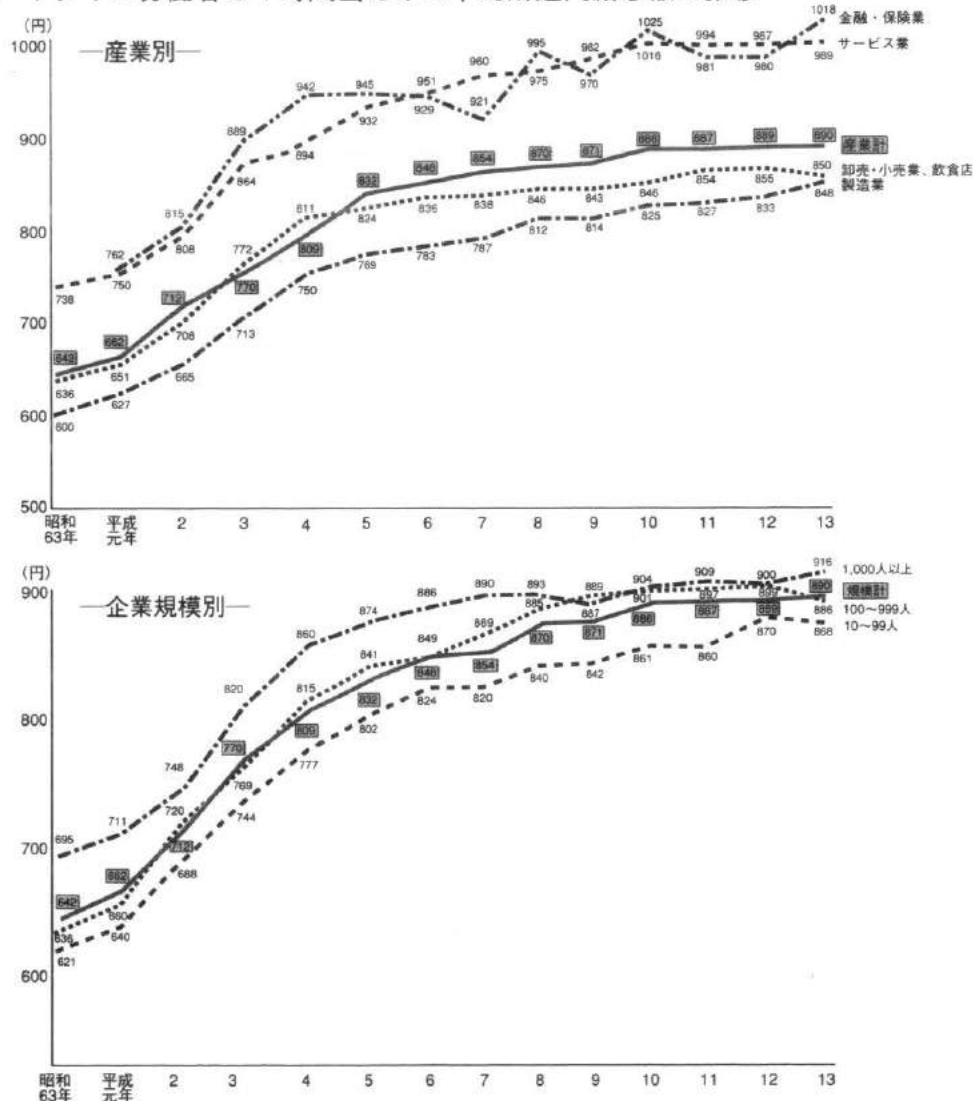
5 パートタイム労働者の労働時間・労働日数

「毎月勤労統計調査」によれば、パートタイム労働者の月間総実労働時間数は、平成13年で96.2時間で、産業別には卸売・小売業、飲食店及びサービス業がそれぞれ93.4時間、88.6時間で比較的短くなっていますが、製造業では117.5時間となっています。また、月間出勤日数は17.0日となっています。

6 女性パートタイム労働者の賃金

「賃金構造基本統計調査」によれば、女性パートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額は、平成13年で890円であり、前年に比べ0.1%上昇しました。産業別にみるとサービス業と金融・保険業が他の産業より高く、それぞれ989円、1,018円となっており、地域別にみると、南関東953円、京阪神941円が他地域を上回っています。

女性パートタイム労働者の1時間当たりの平均所定内給与額の推移



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(各年6月分)

Ⅱ パートタイム労働法のあらまし

パートタイム労働が、我が国の経済社会で重要な役割を果たしていることから、パートタイム労働者の福祉の増進を図ることを目的として「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(いわゆるパートタイム労働法)が平成5年6月11日に成立し、同年12月1日から施行されました。その概要は次のとおりです。

この法律の目的 (第1条)

- この法律は、短時間労働者について、その適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善に関する措置、職業能力の開発及び向上に関する措置などを講ずることによって、短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、短時間労働者の福祉を増進しようというものです。

この法律の対象となる労働者 (第2条)

- この法律の対象となる短時間労働者は、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者です。

事業主等の責務 (第3条)

- 事業主は、その雇用する短時間労働者について、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して、適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生 of 充実その他の雇用管理の改善(以下「雇用管理の改善等」という。)を図るために必要な措置を講じ、当該短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように努めなければなりません。
- 事業主の団体は、その構成員である事業主の雇用する短時間労働者の雇用管理の改善等に関し、必要な助言、協力その他の援助を行うように努めなければなりません。

短時間労働者対策基本方針 (第5条)

- 厚生労働大臣は、短時間労働者の雇用管理の改善等の促進、職業能力の開発及び向上等に関する施策の基本となるべき方針を定めるものとしています。
- 基本方針に定める事項は、次のとおりです。
 - ・ 短時間労働者の職業生活の動向に関する事項
 - ・ 短時間労働者の雇用管理の改善等を促進し、並びにその職業能力の開発及び向上を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項
 - ・ その他短時間労働者の福祉の増進を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項

事業主が講ずべき雇用管理の改善等に関する措置

(1) 労働条件に関する文書の交付（第6条）

事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間労働者に対して、労働時間その他の労働条件に関する事項（労働基準法第15条第1項に規定する命令で定める事項は除きます。）を明らかにした文書を交付するように努めなければなりません。

（注）労働条件通知書（雇入通知書）のモデル様式については、資料2（p24）参照。

(2) 就業規則の作成の手続（第7条）

事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する短時間労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めなければなりません。

（注）就業規則の規定例については、資料1（p19）参照。

(3) 指針（第8条）

厚生労働大臣は、(1)、(2)のほか、事業主が講ずべき雇用管理の改善等のための措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定め、これを公表するものとしています。（指針は次のページのように定められています。）

(4) 短時間雇用管理者の選任（第9条）

事業主は、短時間労働者を常時労働省令で定める数（10人）以上雇用する事業所ごとに、指針に定める事項その他の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理する短時間雇用管理者を選任するように努めなければなりません。

（注）短時間雇用管理者の選任・変更届については、資料3（p27）参照。

(5) 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告（第10条）

厚生労働大臣は、短時間労働者の雇用管理の改善等を図るために必要と認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができます。

前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができます。

職業能力の開発及び向上等に関する措置

(1) 職業訓練の実施等（第11条）

国、都道府県及び雇用・能力開発機構は、短時間労働者及び短時間労働者になろうとする者がその職業能力の開発及び向上を図ることを促進するため、職業能力の開発及び向上に関する啓もう宣伝を行うよう努めるとともに職業訓練の実施について特別な配慮をするものとしています。

(2) 職業紹介の充実等（第12条）

国は、短時間労働者になろうとする者がその適性、能力、経験、技能の程度等にふさわしい職業を選択し、及び職業に適応することを容易にするため、雇用情報の提供、職業指導及び職業紹介の充実等必要な措置を講ずるよう努めるものとしています。

事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針

(平成5年12月策定)

第1 趣 旨

この指針は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第3条第1項の事業主が講ずべき適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善(以下「雇用管理の改善等」という。)のための措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

第2 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置

事業主は、短時間労働者について、労働基準法(昭和22年法律第49号)、最低賃金法(昭和34年法律第137号)、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)、労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)等の労働者保護法令を遵守するとともに、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して労働条件を定めるべきであるが、特に、次の点について適切な措置を講ずるべきである。

1 短時間労働者の適正な労働条件の確保

(1) 労働条件の明示

イ 事業主は、短時間労働者に係る労働契約の締結に際し、当該短時間労働者に対して、労働基準法の定めるところにより、次に掲げる労働条件に関する事項を明らかにした文書を交付するものとする。

(イ) 労働契約の期間

(ロ) 就業の場所及び従事すべき業務

(ハ) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換

(ニ) 賃金(ロの(ロ)に定めるものを除く。以下この(ニ)において同じ。)の決定、計算及び支払の方法並びに賃金の締切り及び支払の時期

(ホ) 退職

ロ 事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間労働者に対して、次に掲げる労働条件に関する事項その他の労働条件に関する事項を明らかにした文書(雇入通知書)を交付するように努めるものとする。ただし、当該労働条件が、イにより交付する文書において、又は就業規則を交付することにより明らかにされている場合は、この限りでない。

(イ) 昇給

(ロ) 退職手当、臨時に支払われる賃金、賞与、一箇月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当、一箇月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当及び一箇月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給又は能率手当

(ハ) 所定労働日以外の日の労働の有無

(ニ) 所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させる程度

(ホ) 安全及び衛生

(ヘ) 教育訓練

(ト) 休職

(2) 就業規則の整備

イ 短時間労働者を含め常時10人以上の労働者を使用する事業主は、労働基準法の定めるところにより、短時間労働者に適用される就業規則を作成するものとする。

- ロ 事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所に、短時間労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、短時間労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては短時間労働者の過半数を代表する者（ハ及びニにおいて「過半数代表者」という。）の意見を聴くように努めるものとする。
 - ハ 過半数代表者は、次のいずれにも該当する者とする。
 - (イ) 労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。
 - (ロ) 就業規則の作成又は変更に係る意見を事業主から聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること。
 - ニ 事業主は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにするものとする。
- (3) 労働時間
- イ 事業主は、短時間労働者の労働時間及び労働日を定め、又は変更するに当たっては、当該短時間労働者の事情を十分考慮するように努めるものとする。
 - ロ 事業主は、短時間労働者について、できるだけ所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させないように努めるものとする。
- (4) 年次有給休暇
- 事業主は、短時間労働者に対して、労働基準法の定めるところにより、別表に定める日数の年次有給休暇を与えるものとする。
- (5) 期間の定めのある労働契約
- イ 事業主は、期間の定めのある労働契約の更新により1年を超えて引き続き使用するに至った短時間労働者について、労働契約の期間を定める場合には、当該期間をできるだけ長くするように努めるものとする。ただし、当該期間は1年（満60歳以上の短時間労働者との契約については3年）を超えないものとする。
 - ロ 事業主は、期間の定めのある労働契約の更新により1年を超えて引き続き短時間労働者を使用するに至った場合であって当該労働契約を更新しないときは、少なくとも30日前に更新しない旨を予告するように努めるものとする。
- (6) 解雇の予告
- イ 事業主は、短時間労働者を解雇しようとする場合においては、労働基準法の定めるところにより、少なくとも30日前にその予告をするものとする。30日前に予告をしない事業主は、30日分以上の平均賃金を支払うものとする。
 - ロ イの予告の日数は、1日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができるものとする。
- (7) 退職時の証明
- 事業主は、短時間労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合にあっては、その理由を含む。）について証明書を請求した場合においては、労働基準法の定めるところにより、遅滞なくこれを交付するものとする。
- (8) 賃金、賞与及び退職金
- 事業主は、短時間労働者の賃金、賞与及び退職金については、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して定めるように努めるものとする。

(9) 健康診断

事業主は、短時間労働者に対し、労働安全衛生法の定めるところにより、次に掲げる健康診断を実施するものとする。

- イ 常時使用する短時間労働者に対し、雇入れの際に行う健康診断及び1年以内ごとに1回、定期に行う健康診断
- ロ 深夜業を含む業務等に常時従事する短時間労働者に対し、当該業務への配置替えの際に行う健康診断及び6月以内ごとに1回、定期に行う健康診断
- ハ 一定の有害な業務に常時従事する短時間労働者に対し、雇入れ又は当該業務に配置替えの際及びその後定期に行う特別の項目についての健康診断
- ニ その他必要な健康診断

(10) 妊娠中及び出産後における措置

事業主は、妊娠中及び出産後1年以内の短時間労働者に対し、労働基準法及び雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)の定めるところにより、次に掲げる措置を講ずるものとする。

- イ 産前及び産後の休業の措置
- ロ 健康診査等を受けるために必要な時間の確保及び健康診査等に基づく医師等の指導事項を守ることができるようにするために必要な措置
- ハ その他必要な措置

2 短時間労働者の教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善

(1) 教育訓練の実施

事業主は、短時間労働者の職業能力の開発及び向上等を図るための教育訓練については、その就業の実態に応じて実施するように努めるものとする。

(2) 福利厚生施設

事業主は、給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設の利用について、短時間労働者に対して通常の労働者と同様の取扱いをするように努めるものとする。

(3) 育児休業及び介護休業に関する制度等

事業主は、短時間労働者について、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律76号)の定めるところにより、次に掲げる措置を講ずるものとする。なお、イの(ロ)に掲げる者に該当するかどうかに関し、期間を定めないで雇用される者と実質的に異ならない状態となっているかどうかを判断するに当たっては、子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針(平成14年厚生労働省告示第13号)に定める事項に留意するものとする。

イ 育児休業又は介護休業に関する制度(次に掲げる者に対するものを除く。)

- (イ) 日々雇用される者
- (ロ) 期間を定めて雇用される者
- ロ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する者又は要介護状態にある家族を介護する者に対する時間外労働の制限の措置又は深夜業の制限の措置(イの(イ)に掲げる者に対するものを除く。)
- ハ 1歳に満たない子を養育する者に対する勤務時間の短縮等の措置若しくは1歳から3歳に達するまでの子を養育する者に対する育児休業の制度に準ずる措置若しくは勤務時間の短縮等の措置又は要介護状態にある家族を介護する者に対する勤務時間の短縮その他の措置(イの(イ)に掲げる者に対

するものを除く。)

(4) 雇用保険の適用

事業主は、雇用保険の被保険者に該当する短時間労働者について、雇用保険法(昭和49年法律第116号)の定めるところにより、必要な適用手続をとるものとする。

(5) 高年齢者の短時間労働の促進

事業主は、短時間労働を希望する高年齢者に適当な雇用の場を提供するように努めるものとする。

(6) 通常の労働者への応募機会の付与等

事業主は、通常の労働者を募集しようとするときは、現に雇用する同種の業務に従事する短時間労働者に対し、あらかじめ当該募集を行う旨及び当該募集の内容を周知させるとともに、当該短時間労働者であつて通常の労働者として雇用されることを希望するものに対し、これに応募する機会を優先的に与えるよう努めるものとする。

3 所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ労働者の取扱い

事業主は、所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ短時間労働者のうち通常の労働者と同様の就業の実態にあるにもかかわらず、処遇又は労働条件等について通常の労働者と区別して取り扱われているものについては、通常の労働者としてふさわしい処遇をするように努めるものとする。

4 短時間雇用管理者の選任等

(1) 短時間雇用管理者の選任

事業主は、常時10人以上の短時間労働者を雇用する事業所ごとに、短時間雇用管理者を選任し、次に掲げる業務を担当させるよう努めるものとする。

イ 本指針に定める事項その他の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項について、事業主の指示に基づき必要な措置を検討し、実施すること。

ロ 短時間労働者の労働条件等に関し、短時間労働者の相談に応ずること。

(2) 短時間雇用管理者の氏名の周知

事業主は、短時間雇用管理者を選任したときは、当該短時間雇用管理者の氏名を事業所の見やすい場所に掲示する等により、その雇用する短時間労働者に周知させるよう努めるものとする。

別表 (第2の1の(4)関係)

短時間労働者の週所定労働時間	短時間労働者の週所定労働日数	短時間労働者の1年間の所定労働日数(週以外の期間によって労働日数が定められている場合)	雇入れの日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数					
			6箇月	1年 6箇月	2年 6箇月	3年 6箇月	4年 6箇月	5年 6箇月
30時間以上								6年 6箇月以上
	5日以上	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日
	4日	169日から216日まで	7日	8日	9日	10日	12日	13日
30時間未満	3日	121日から168日まで	5日	6日	6日	8日	9日	10日
	2日	73日から120日まで	3日	4日	4日	5日	6日	6日
	1日	48日から72日まで	1日	2日	2日	2日	3日	3日
備考 上に掲げるもののほか、所要の経過措置が労働基準法施行規則の一部を改正する省令(平成12年労働省令第49号)において定められている。								

Ⅲ パートタイム労働対策のあらまし

1 パートタイム労働法の一層の定着のための取組

(1) パートタイム労働法の周知徹底

毎年11月1日～10日を「パートタイム労働旬間」と定め、全国の労働局雇用均等室を中心に、中小企業を重点対象とした集団説明会を開催する等、パートタイム労働法及び指針の周知徹底に努めています。

(2) 短時間雇用管理者の選任勧奨及び講習会の実施

パートタイム労働法は、常時10名以上のパートタイム労働者を雇用する事業主に対し、「短時間雇用管理者」を選任するよう努めることを要請しています。このため、事業主等に対する説明会の開催や個別指導等の実施等により、短時間雇用管理者の選任勧奨に努めるとともに、選任された短時間雇用管理者を対象とした講習会を開催しています。

(3) 通常の労働者との均衡を考慮した雇用管理についての情報提供

パートタイム労働法第3条では、事業主がその雇用するパートタイム労働者について雇用管理の改善を図るにあたって「通常の労働者との均衡」を考慮することとされています。この通常の労働者との均衡をどのように考えるかについて平成12年4月、厚生労働省の研究会において、考え方の整理が示されました（「パートタイム労働に係る雇用管理研究会報告」）。

厚生労働省では、事業主等に対し本報告書の内容についての情報提供を行うことにより、労使の自主的な取組を促しています。

「パートタイム労働に係る雇用管理研究会報告」の概要（抜粋）

1 正社員と同じ職務を行うパートタイム労働者の「均衡を考慮した雇用管理」

(1) 処遇や労働条件のあり方

- ・まず、処遇や労働条件の決定方式を正社員と合わせていく方法がある。ただし、合理的な理由がある場合、決定方式を異にすることはあり得る。
- ・決定方式を合わせられない場合であっても、処遇や労働条件の水準について正社員とのバランスを図っていく方法が考えられる。ただし、正社員と比較して、例えば、残業、休日出勤、配置転換、転勤がない又は少ないといった事情がある場合、合理的な差を設けることもあり得る。
- ・同じ職務を行う正社員に賞与や退職金が支給されている場合には、パートタイム労働者に対しても、合理的な内容により、賞与や退職金に係る制度が設けられることが適切であると考えられる。
- ・さらに、正社員との処遇や労働条件に差がある場合、パートタイム労働者の納得度を高めるためには、①決定方式や水準に違いが設けられている事情の明確化及び情報提供、②相談や苦情に応ずる体制の整備が必要。

(2) 働き方の選択性を高めるための条件整備

- ・正社員への転換制度等、採用後改めて選択（乗換え）の機会を付与することが、パートタイム労働者の意欲や納得度を高め、能力発揮にも資する。

2 正社員と異なる職務を行うパートタイム労働者の「均衡を考慮した雇用管理」

正社員との間で具体的な比較を行うことは困難であるが、正社員との均衡を考慮して、①職務や能力に応じた合理的な雇用管理の構築や、②働き方に係る納得性を高めることが必要。

2 財21世紀職業財団（短時間労働援助センター）による雇用改善等援助事業の実施

短時間労働援助センターとして指定された財21世紀職業財団において、以下のパートタイム労働者の雇用改善等援助事業を行っています。

(1) 短時間労働者雇用管理改善等助成金の支給

中小企業短時間労働者雇用管理改善等助成金、事業主団体短時間労働者雇用管理改善等助成金の支給を行っています。

（支給要件等の詳細についてはp.13を参照してください。）

(2) 雇用管理アドバイザーによる情報提供、相談援助の実施

雇用管理アドバイザーの専門的知識を活かし、

- ・ パートタイム労働を希望する未就業者等を対象としたガイダンス
- ・ 事業主や人事・労務担当者等を対象とした雇用管理改善セミナー
- ・ 短時間雇用管理者等を対象とした能力向上研修

等を行うことにより、労使等に対し、関係法令、制度等の必要な情報、雇用管理の好事例や技術的な事項等、パートタイム労働者の雇用管理の改善のための情報等を提供するとともに、労使等からの電話や来所などでの個別の相談に応じています。

(3) パートタイム労働者雇用管理自主的改善事業の実施

自主点検を行うなどにより、事業主による自主的な雇用管理の改善等を促しています。

(4) パートタイム労働者の能力活用に関する業種別使用者会議の開催

企業の取組の好事例の紹介、情報交換等を行うことにより、パートタイム労働者の能力活用を図るための環境整備を行っています。

3 パートタイム労働者の雇用の安定

(1) パートバンク・パートサテライトの設置

パートタイム労働者の増加に対応するため、パートタイム雇用の需要の高い大都市に、パートタイム労働者の職業紹介を専門に取り扱う「パートバンク」、中規模都市に「パートサテライト」を設置し、パートタイム労働力の円滑な需給の結合を図っています。

(2) 雇用労務相談の実施

パートバンクに、雇用・労働問題に精通した専門の相談員を配置し、従業員の職場定着、労働条件、福利厚生、職場の人間関係等の雇用管理に関する相談に幅広く対応しています。

4 パートタイム労働者の能力開発の推進等

職業能力開発促進センター及び都道府県立職業能力開発校においては、パートタイム求職者に対するパソコン入門等の10日間程度の短期間の普通職業訓練を実施しています。

また、公共職業安定所においては、パートタイム労働者に職業に関する知識等を付与する職業講習を実施しています。

5 パートタイム労働者の中小企業退職金共済制度への加入促進

中小企業退職金共済制度の掛金月額最低額について、パートタイム労働者については一般の労働者よりも低い掛金月額で加入できる特例を設けています。

（p.17を参照してください。）

Ⅳ パートタイム労働者に係る関連諸制度

1 パートタイム労働者に係る各種の助成制度

(1) パートタイム労働者の雇用管理の改善のための助成金

短時間労働者雇用管理改善等助成金

- ◆ 短時間労働者雇用管理改善等助成金は、通常の労働者との均衡等を考慮して、雇用するパートタイム労働者に一定の福利厚生制度を適用する等他の事業主の模範となる取組を行う中小企業事業主及び構成事業主の雇用するパートタイム労働者の雇用管理改善のための活動を行う事業主の団体に対して支給しています。

イ 中小企業短時間労働者雇用管理改善等助成金

(イ) 対象事業主

- a 都道府県労働局長（以下「局長」と省略。）の指定（指定要件は次のとおり）を受けていること。
 - (a) 労災保険及び雇用保険の適用事業主であること。
 - (b) 中小企業事業主（資本金又は出資総額が3億円（小売業（飲食店を含む。）又はサービス業については5,000万円、卸売業については1億円）を超えない事業主又は常時雇用する労働者の数が300人（小売業（飲食店を含む。）については50人、卸売業又はサービス業については100人）を超えない事業主をいう。）であること。
 - (c) 労働保険料の2年を超えた滞納、助成金の不正受給（過去3年）がないこと。
 - (d) 雇用するパートタイム労働者の雇用管理の改善等への意欲を持っていること。
 - (e) 労働者数については、おおむね10人以上（うちパートタイム労働者が5人以上）であること。
- b パートタイム労働者の雇用管理の改善等を図るための計画（以下「改善計画」と省略。）を作成し、改善計画について、局長の認定（認定要件の主なものは次のとおり）を受けていること。
 - (a) 改善計画の作成に当たって、次のいずれも実施していること。
 - ① パートタイム労働者の意見、要望等を聴取していること。
 - ② パートタイム労働者の雇用管理に関して、改善すべき点の把握を行っていること。
 - ③ 意見の聴取等の結果把握した雇用管理上の問題点について、必要に応じ、人事労務管理の専門家の助言・指導を受けていること。
 - (b) 改善計画に以下の内容を含んでいること。
 - ① 前記(a)により把握した問題点について改善を行うこと。
 - ② 次の要件を満たすパートタイム労働者に係る就業規則を作成すること。
 - ・ パートタイム労働法及び指針の趣旨に沿ったものであること。
 - ・ 次ページの一覧表のメニューのうち、少なくとも3つについて制度導入すること。

この場合は、従来、通常の労働者だけに適用されていた制度をパートタイム

労働者にも新たに適用するか、通常の労働者とパートタイム労働者の双方に適用される制度を新たに定めることが必要です。

- ・ 作成にあたって、パートタイム労働者の過半数を代表すると認められる者の意見を聴くこと。

③ 最終年度に、改善状況を確認するための報告書を作成すること。

(ロ) 支給額

a 改善計画作成等経費

中規模事業主（30人～） 15万円 小規模事業主（1～29人） 20万円

b 改善計画に基づく雇用管理改善実施経費

次の①～⑦の措置に応じて当該措置を実施したパートタイム労働者1人につき、それぞれに定める額（経費負担額がその額に満たない場合は、当該負担額）

⑧の措置については、当該措置を実施した事業主ごとに、それぞれに定める額

助成金支給項目	中規模事業主	小規模事業主
① 雇入時健康診断の実施	2,400円	3,600円
② 定期健康診断の実施	2,400円	3,600円
③ 人間ドックの実施	3,500円	5,200円
④ 生活習慣病予防検診の実施	1,300円	2,000円
⑤ 講習の実施	1,400円	2,100円
⑥ 保険・共済の負担	4,000円×対象月数/12	6,500円×対象月数/12
⑦ 通勤便宜供与	8,600円×対象月数/12	12,400円×対象月数/12
⑧ キャリアアップ制度	120,000円	150,000円

ロ 事業主団体短時間労働者雇用管理改善等助成金

(イ) 対象事業主団体

- a 局長の指定を受けた団体であって、パートタイム労働者の雇用管理の改善等を図るための計画を作成し、当該計画について局長の承認を受け、当該計画に基づく措置として以下の①②③又は①②③④の事業を行うこと。

- ①事業計画策定及び調査の事業
- ②労働条件の適正化に関する情報提供、講習の実施等の事業
- ③雇用管理の改善に関する情報提供、講習の実施等の事業
- ④健康診断の実施等団体による共同事業

- b 構成事業主に占める中小企業事業主の割合が3分の2以上であること。

(ロ) 支給額

助成対象事業に係る経費の3分の2を助成します。ただし、1団体当たりの支給限度額は、その構成事業主の数に応じ次のとおりです。

区 分 (パートタイム労働者を雇用する構成事業主の数)	支 給 限 度 額
100未満	600万円
100以上～500未満	800万円
500以上	1,000万円

- ◆ これらの助成金は、短時間労働援助センター（財団法人21世紀職業財団）の地方事務所で支給業務を行っています。地方事務所は、各都道府県の県庁所在地にあります。

(2) 雇用の安定のための助成金

特定求職者雇用開発助成金

高年齢者、障害者等の就職が困難な者を公共職業安定所又は無料、有料の職業紹介事業者の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して、賃金の一部を助成するもので、これらの者の雇用機会の増大を図ることを目的としています。

- ◆ 平成14年4月1日から高齢者（60歳以上の者）、重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者以外の短時間労働被保険者（1週間の所定労働時間が同一の適用事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短く、かつ30時間未満である雇用保険の被保険者）も対象となります（短期特例被保険者、高年齢継続被保険者、日雇労働被保険者として雇入れた場合を除く）。

2 健康診断

- ◆ 事業主は、パートタイム労働者に対し、労働安全衛生法の定めるところにより、健康診断を実施しなければなりません。

【実施しなければならない主な健康診断】

- ① 常時使用するパートタイム労働者に対する雇入時健康診断、定期健康診断（1年以内ごとに1回）
- ② 深夜業等に常時従事するパートタイム労働者に対する健康診断（配置転換時及び6ヶ月以内ごとに1回）
- ③ 一定の有害業務に常時従事するパートタイム労働者に対する特殊健康診断

- ◆ 一般健康診断を実施することが必要な「常時使用するパートタイム労働者」とは、次の①及び②のいずれの要件をも満たす者です。

- ① 期間の定めのない労働契約により使用される者又は期間の定めのある労働契約により使用される者で1年（深夜業を含む業務、有害物を取り扱う業務等特定の業務に従事する者にあつては6カ月）以上引き続き使用されることが予定されている者若しくは使用されている者であること。
- ② その者の1週間の労働時間が当該事業場における同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間の4分の3以上であること。

なお、1週間の労働時間数が上記②で掲げる時間数未満の者であっても1週間の労働時間数が、当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の概ね2分の1以上である者に対しては一般健康診断を実施することが望ましいものです。

3 雇用保険

- ◆ 雇用保険の被保険者となるパートタイム労働者は、次の要件を満たす労働者です。

- ① 1週間の所定労働時間が20時間以上であること。
② 1年以上引き続き雇用されることが見込まれること。

- ◆ パートタイム労働者については、週所定労働時間、年齢等により次のような被保険者区分となります。

年 齢 週所定労働時間	65 歳 未 満	65歳以上(注1)
30時間以上	一般被保険者	高年齢継続被保険者
30時間未満	短時間労働被保険者	短時間労働被保険者である 高年齢継続被保険者(注2)

(注1) 65歳前から引き続き同一の事業主に雇用されている方に限ります。65歳以降新たに雇用された方は、被保険者となりません。

(注2) 以下「高年齢短時間被保険者」といいます。

- ◆ 雇用保険の失業給付の支給を受けるためには、離職の日以前の一定の期間に、被保険者区分に応じ、次の「被保険者期間」が必要です。

- (1) 「一般被保険者」及び「高年齢継続被保険者」に該当する場合…

離職の日以前1年間に賃金支払基礎日数14日以上の方が6か月以上あること。

- (2) 「短時間労働被保険者」及び「高年齢短時間被保険者」に該当する場合…

離職の日以前2年間に賃金支払基礎日数11日以上の方が12か月以上あること。

- ◆ 一定の要件を満たせば雇用継続給付の支給を受けることができます。

- (1) 被保険者が、60歳から65歳になるまでの間については、一定の要件を満たせば、「高年齢雇用継続基本給付金」、「高年齢再就職給付金」の支給の対象となります。

- (2) 被保険者が、育児休業を取得する場合、一定の要件を満たせば、「育児休業基本給付金」、「育児休業者職場復帰給付金」の支給の対象となります。

4 労働者災害補償保険

労災保険は、パートタイム労働者についても適用になります。

業務災害に係る保険給付の種類としては、①療養補償給付、②休業補償給付、③障害補償給付、④遺族補償給付、⑤葬祭料、⑥傷病補償年金、⑦介護補償給付があり、また、通勤災害についても同様の給付があります。

また、平成13年4月から「過労死」等の予防に資するための「二次健康診断等給付」が設けられました。

5 社会保険

パートタイム労働者に関する社会保険の適用については、原則として次のようになります。

資格要件	所定労働時間 年 収	1日又は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就労者のおおむね4分の3以上である者（注1）	1日又は1週間の所定労働時間若しくは1月の所定労働日数が通常の就労者のおおむね4分の3未満である者	
			原則として年収が [※] 130万円（180万円（注2））未満	原則として年収が [※] 130万円（180万円（注2））以上
適用	医 療 保 険	健康保険等被用者保険の被保険者	健康保険等被用者保険の被扶養者	国民健康保険の被保険者
	年 金	厚生年金保険等被用者年金保険の被保険者（国民年金の第2号被保険者）	厚生年金保険等被用者年金保険の被保険者の被扶養配偶者（国民年金の第3号被保険者）	厚生年金保険等被用者年金保険の被保険者及びその被扶養配偶者でない者（国民年金の第1号被保険者）

（注1） 上記の所定労働時間については、保険者が労働状況等を総合的に勘案して、常用的使用関係にある被保険者に該当するかどうかを判断します。

（注2） 認定対象者が60歳以上の者である場合（医療保険のみ）、又は、おおむね厚生年金保険法による障害厚生年金の受給要件に該当する程度の障害者である場合。

6 中小企業退職金共済制度

中小企業退職金共済制度では、通常、掛金月額5,000円～30,000円のところ、パートタイム労働者については、2,000円、3,000円及び4,000円の特例が設けられており、パートタイム労働者が加入しやすくなっています。

（注） 掛金月額の最低額の特例が認められるのは、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よりも短く、かつ、30時間未満である方です。

7 税 制

パートタイム労働者は、給与所得者としてA欄のとおり、その年収に応じて課税されます。パートタイム労働者の配偶者は、課税に当たって、B欄のとおり、配偶者控除及び配偶者特別控除（年間の合計所得金額が1,000万円（給与等収入で約1,230万円）以下の場合）が認められます。

なお、配偶者特別控除によって、税制上の「手取りの逆転現象」（パートタイム労働者本人の収入が一定額を超えると、かえって世帯全体の手取りが減少する現象）は解消されています。

「パートタイム労働者の年収額」と「パート本人に対する課税」及び「配偶者に認められる控除」

平成12年4月1日現在

パートタイム労働者の年収額 注：課税の対象となる年収の期間 所得税：当該年、住民税：前年	A—本人について		B—パート本人の配偶者について	
	課税対象となるかどうか		所得税及び住民税の課税に当たって控除が認められるかどうか	
	所得税	住民税	配偶者控除	配偶者特別控除
100万円以下	×	×	○	○
100万円を超え103万円未満	×	○	○	○
103万円	×	○	○	×
103万円を超え141万円未満	○	○	×	○
141万円以上	○	○	×	×

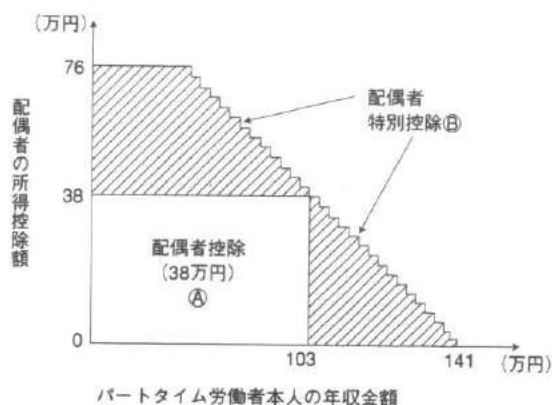
《A：パートタイム労働者本人に対する課税について》

- (1) 住民税については年収100万円（給与所得控除65万円＋所得割非課税範囲35万円）までは課税されません。
住民税として納めるものには、所得割と均等割がありますが、均等割については、均等割を納める夫と生計を一つにし、夫と同一市町村内に住居を有する妻の場合には、年収が100万円を超えても課税されません。
- (2) 所得税については年収103万円（給与所得控除65万円＋基礎控除38万円）までは課税されません。

《B：パートタイム労働者の配偶者に対する課税について》

- (1) パートタイム労働者の年収に応じて、配偶者の年収から控除される額は以下のとおりです。
所得税の場合：配偶者控除（38万円）及び配偶者特別控除（最高38万円）
住民税の場合：配偶者控除（33万円）及び配偶者特別控除（最高33万円）
- (2) パートタイム労働者の年収が103万円を超えると配偶者控除、また141万円以上になると配偶者特別控除は受けられません。

（参考）「パートタイム労働者の年収」と「配偶者の所得控除額」（所得税）の関係



パートタイム労働者の収入	配偶者控除 (A)	配偶者特別控除 (B)	合計控除額 (A+B)
70万円未満	38万円	38万円	76万円
70万円以上 75万円未満	38万円	33万円	71万円
75万円以上 80万円未満	38万円	28万円	66万円
80万円以上 85万円未満	38万円	23万円	61万円
85万円以上 90万円未満	38万円	18万円	56万円
90万円以上 95万円未満	38万円	13万円	51万円
95万円以上 100万円未満	38万円	8万円	46万円
100万円以上 103万円未満	38万円	3万円	41万円
103万円	38万円	0	38万円
103万円超過 105万円未満	0	38万円	38万円
105万円以上 110万円未満	0	36万円	36万円
110万円以上 115万円未満	0	31万円	31万円
115万円以上 120万円未満	0	26万円	26万円
120万円以上 125万円未満	0	21万円	21万円
125万円以上 130万円未満	0	16万円	16万円
130万円以上 135万円未満	0	11万円	11万円
135万円以上 140万円未満	0	6万円	6万円
140万円以上 141万円未満	0	3万円	3万円
141万円以上	0	0	0

資料1

— 就 業 規 則 の 規 定 例 —

1 就業規則の作成

パートタイム労働者を含め常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、これを所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません（労働基準法第89条）。

この場合、就業規則にはすべての労働者についての定めをすることが必要であり、パートタイム労働者を使用している使用者は、パートタイム労働者にも適用される就業規則を作成しなければなりません。

しかし、なかには、パートタイム労働者に適用される就業規則を作成していないために、労働条件をめぐって労使間のトラブルが生じている例やパートタイム労働者の就業の実態から判断して通常の労働者に適用される就業規則をそのまま適用することが不合理であるにもかかわらず、形式的には通常の労働者と同様の就業規則が適用されるかのような状態となっているために、就業規則に照らして実際に何かを判断する段階でトラブルの原因となっている例もあります。

こうしたことから、「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」（以下「指針」という。）では、「短時間労働者を含め常時10人以上の労働者を使用する事業主は、労働基準法の定めるところにより、短時間労働者に適用される就業規則を作成するものとする」と定め、このことを確認的に明記しています。

なお、勤務の態様等からパートタイム労働者について通常の労働者と異なった定めをする必要がある場合には、通常の労働者に適用される就業規則とは別個の就業規則を作成することとしても差し支えありません。

この場合は、通常の労働者に適用される就業規則に、

- ① パートタイム労働者については当該就業規則の適用を除外するものとする
- ② パートタイム労働者に適用される就業規則は別に定めるものとする

を明記することが望まれます。

2 パートタイム労働者からの意見聴取

労働基準法では、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴くことを使用者に義務づけています（第90条）。

したがって、パートタイム労働者に適用される就業規則を作成又は変更する場合にも上記の定めにしたがって、意見聴取をしなければなりません。通常の労働者とは別にパートタイム労働者からの意見を聴くことまでは義務づけられてはいません。

しかしながら、パートタイム労働者は労働組合に加入している例は少ないことや、就業規則の作成・変更の際に意見を聴く労働者の過半数を代表する者とは、必ずしもパートタイム労働者の過半数を代表する者であることを要しないことから、パートタイム労働者に適用される就業規則を作成・変更する場合において、パートタイム労働者の意見が十分に反映されないおそれがあります。

そこで、パートタイム労働法では、「事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する短時間労働者の過半数を代表すると認められる者の意見を聴くように努めるものとする」（第7条）としています（指針においても、同様のことを定めるとともに、要件について具体的に規定しています。詳細についてはP8を参照してください）。

【パートタイム労働者就業規則の規定例】

＊ この規定例は、通常の労働者に適用される就業規則とは別に、パートタイム労働者のみに適用される就業規則を作成（変更）する場合の参考例として紹介するものです。

したがって、実際に就業規則を作成（変更）するに当たっては、これをそのまま丸写しにすることなく、事業所の実態を踏まえつつ十分な検討を加え、事業所の実態にあったものとするようにしてください。

第1章 総則

（目的）

- 第1条 この規則は、〇〇株式会社就業規則第〇〇条〇項に基づき、パートタイム労働者の労働条件、服務規律その他の就業に関することを定めるものである。
- 2 この規則に定めのないことについては、労働基準法その他の法令の定めるところによる。

（定義）

- 第2条 この規則においてパートタイム労働者とは、所定労働時間が1日〇時間以内、1週〇〇時間以内又は1ヶ月〇〇〇時間以内の契約内容で採用された者をいう。

（規則の遵守）

- 第3条 会社及びパートタイム労働者は、この規則を守り、お互いに協力して業務の運営に当たらなければならない。

第2章 採用及び労働契約

（採用）

- 第4条 会社は、パートタイム労働者の採用に当たっては、就職希望者のうちから選考して採用する。

（労働契約の期間）

- 第5条 会社は、労働契約の締結に当たって期間の定めをする場合には、1年（満60歳以上のパートタイム労働者との契約については3年）の範囲内で、契約時に本人の希望を考慮のうえ各人別に決定し、別紙の労働条件通知書で示すものとする。ただし、必要に応じて契約を更新することができるものとする。

（労働条件の明示）

- 第6条 会社は、パートタイム労働者の労働契約の締結に際しては、別紙の労働条件通知書及びこの規則の写しを交付して労働条件を明示するものとする。

第3章 服務規律

（服務）

- 第7条 パートタイム労働者は、業務の正常な運営を図るため、会社の指示命令を守り、誠実に服務を遂行するとともに、次の各事項をよく守り、職場の秩序の保持に努めなければならない。
- ① 会社の名誉又は信用を傷つける行為をしないこと。
 - ② 会社、取引先等の機密を他に漏らさないこと。
 - ③ みだりに遅刻、早退、私用外出及び欠勤をしないこと。やむを得ず遅刻、早退、私用外出及び欠勤をするときは、事前に届

け出ること。

- ④ 勤務時間中は、みだりに定められた場所を離れないこと。
- ⑤ 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用しないこと。
- ⑥ 職務を利用して自己の利益を図り、また不正な行為を行わないこと。

第4章 労働時間、休憩及び休日

（労働時間及び休憩）

- 第8条 労働時間は1日〇時間以内とし、始業及び終業の時刻並びに休憩時間は、次のとおりとし、労働契約を結ぶときに各人別に定める。

勤 務	始業時間	終業時間	休 憩 時 間
A 班	〇時〇分	〇時〇分	〇時〇分から〇時まで
B 班	〇時〇分	〇時〇分	〇時〇分から〇時まで
C 班	〇時〇分	〇時〇分	〇時〇分から〇時まで

- 2 前項の規定にかかわらず、業務の都合その他やむを得ない事情により始業及び終業の時刻並びに休憩時間を繰り上げ、又は繰り下げることがある。
- 3 休憩時間は、自由に利用することができる。

（休日）

- 第9条 休日は、次のとおりとする。

- ① 日曜日及び土曜日
- ② 国民の祝日（振替休日を含む。）及び国民の休日（5月4日）
- ③ 年末年始（12月〇〇日より1月〇日まで）

（休日の振替）

- 第10条 前条の休日については、業務の都合により必要やむを得ない場合は、あらかじめ他の日と振り替えることがある。ただし、休日は4週間を通じ8日を下回らないものとする。

（時間外・休日労働）

- 第11条 会社は、第8条第1項で定める労働時間を超えて労働させ、また第9条で定める休日に労働させないものとする。
- 2 前項の規定にかかわらず、業務の都合上、やむを得ない場合には、社員の所定労働時間を超えない範囲内で労働させることができる。

（出退勤手続）

- 第12条 パートタイム労働者は、出退勤に当たって、各自のタイムカードにより、出退勤の時刻を記録しなければならない。

- 2 タイムカードは自ら打刻し、他人にこれを依頼してはならない。

第5章 休暇等

(年次有給休暇)

- 第13条 6ヶ月以上継続して勤務し、会社の定める所定労働日数の8割以上を出勤したときは、次表のとおり年次有給休暇を与える。
- 2 年次有給休暇を取得しようとするときは、所定の用紙によりその期日を指定して事前に届け出るものとする。
- 3 パートタイム労働者が指定した期日に年次有給休暇を与えると

短時間労働者の週所定労働時間	短時間労働者の週所定労働日数	短時間労働者の1年間の所定労働日数(週以外の期間によって労働日数が定められている場合)	雇入れの日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数					
			6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月
30時間以上			10日	11日	12日	14日	16日	18日
30時間未満	5日以上	217日以上						20日
	4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日
	3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日
	2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	7日
	1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日

(産前産後の休業)

- 第14条 6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産する予定の女性は、その請求によって休業することができる。
- 2 産後8週間を経過しない女性は就業させない。ただし、産後6週間を経過した女性から請求があった場合には、医師が支障ないと認めた業務に就かせることがある。

(育児時間等)

- 第15条 生後1年未満の生児を育てる女性から請求があったときは、休憩時間のほか1日について2回、1回について30分の育児時間を与える。
- 2 生理日の就業が著しく困難な女性から休暇の請求があったときは、必要な期間休暇を与える。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

- 第16条 妊娠中及び出産後1年以内の女性が母子保健法による健康診査等のために勤務時間内に通院する必要がある場合は、請求により次の時間内通院を認める。
- ① 妊娠23週まで 4週間に1回
- ② 妊娠24週から35週まで 2週間に1回
- ③ 妊娠36週以降 1週間に1回
- ただし、医師等の指示がある場合は、その指示による回数を認める。
- 2 妊娠中の女性に対し、会社は出社、退社時各々30分の遅出、早退を認める。ただし、この遅出、早退を出社時あるいは退社時のいずれか一方にまとめて計60分として取得する場合は、あらかじめ届け出るものとする。
- 3 妊娠中の女性が業務を長時間継続することが身体に負担になる場合、請求により所定の休憩以外に適宜休憩をとることを認める。
- 4 妊娠中及び出産後1年以内の女性が、医師等から、勤務状態が健康状態に支障を及ぼすとの指導を受けた場合は、「母性健康管理指導事項連絡カード」の症状等に対応する次のことを認める。

事業の正常な運営に著しく支障があると認められるときは、他の日に変更することがある。

- 4 従業員の過半数を代表する者との協定により、前項の規定にかかわらず、あらかじめ期日を指定して計画的に年次有給休暇を与えることがある。ただし、各人の持つ年次有給休暇付与日数のうち5日を超える日数の範囲とする。
- 5 当該年度の年次有給休暇で取得しなかった残日数については、翌年度に限り繰り越すことができる。

- ① 業務負担の軽減
- ② 負担の少ない業務への転換
- ③ 勤務時間の短縮
- ④ 休業

(育児休業及び介護休業)

- 第17条 1歳に満たない子を養育するために必要があるときは、別に定めるところにより、会社に申し出て育児休業をすることができる。また、3歳に満たない子を養育するために必要があるときは、別に定めるところにより、会社に申し出て育児短時間勤務制度の適用を受けることができる。
- 2 従業員のうち必要のある者は、別に定めるところにより、会社に申し出て介護休業をし、または介護短時間勤務制度の適用を受けることができる。

第6章 賃金

(賃金)

- 第18条 賃金は、次のとおりとする。

- ① 基本給 時間給(又は日給、月給)とし職務内容、技能、経験、職務遂行能力等を考慮して各人別に決定する。
- ② 諸手当

通勤手当 通勤実費を支給する。

自転車通勤者は月額〇〇円を支給する。

精勤手当 賃金計算期間中の皆勤者には基本給の〇日分、欠勤〇日以内の精勤者には基本給の〇日分を支給する。

遅刻、早退は、〇回をもって欠勤1日とする。

所定時間外労働手当

第8条第1項の所定労働時間を超えて労働させたときは、その時間について通常の賃金の〇%増しの割増賃金を支給する。

休日労働手当

第9条の所定休日に労働させたときは、その時間

について通常の賃金の○%増しの割増賃金を支給する。

(休暇等の賃金)

第19条 第13条第1項で定める年次有給休暇については、所定労働時間労働したときに支払われる通常の賃金を支給する。

- 2 第14条で定める産前産後の休業期間については、有給（無給）とする。
- 3 第15条第1項で定める育児期間については、有給（無給）とする。
- 4 第15条第2項で定める生理日の休暇については、有給（無給）とする。
- 5 第16条第1項で定める時間内通院の時間については、有給（無給）とする。
- 6 第16条第2項で定める遅出、早退により就業しない時間については、有給（無給）とする。
- 7 第16条第3項で定める勤務中の休憩時間については、有給（無給）とする。
- 8 第16条第4項で定める勤務時間の短縮により就業しない時間及び休業の期間については、有給（無給）とする。
- 9 第17条第1項で定める育児休業の期間については、有給（無給）とする。
- 10 第17条第2項で定める介護休業の期間については、有給（無給）とする。

(欠勤等の扱い)

第20条 欠勤、遅刻、早退及び私用外出の時間については、1時間当たりの賃金額に欠勤、遅刻、早退及び私用外出の合計時間数を乗じた額を差し引くものとする。

(賃金の支払い)

第21条 賃金は、前月○日○日から当月○日○日までの分について、当月○日（支払日が休日に当たる場合はその前日）に通貨で直接その全額を本人に支払う。

- 2 次に掲げるものは、賃金から控除するものとする。
 - ① 源泉所得税
 - ② 住民税
 - ③ 雇用保険及び社会保険の被保険者については、その保険料の被保険者の負担分
 - ④ その他従業員の過半数を代表する者との書面による協定により控除することとしたもの。

(昇給)

第22条 1年以上勤続し、成績の優秀なものは、その勤務成績、職務遂行能力等を考慮し昇給を行う。

- 2 昇給は、原則として年1回とし、○月に実施する。

(賞与)

第23条 毎年○月○日及び○月○日に在籍し○ヶ月以上勤続したパートタイム労働者に対しては、その勤務成績、職務内容及び勤続期間等を考慮し賞与を支給する。

- 2 賞与は、原則として年2回、○月○日及び○月○日に支給する（支払日が休日に当たる場合は、その前日に支給する。）。

- 3 支給基準等は、その期の会社の業績等によりその都度定める。

(退職金の支給)

第24条 勤続○年以上のパートタイム労働者が退職し、又は解雇されたときは、退職金を支給する。ただし、第38条第2項により懲戒解雇された場合は、退職金の全部又は一部を支給しないことがある。

(退職金額等)

第25条 退職金は、退職又は解雇時の基本給に勤続年数に応じて定めた別表（略）の支給率を乗じて計算した金額とする。

- 2 退職金は、支給事由の生じた日から○ヶ月以内に支払う。

第7章 退職及び解雇

(退職)

第26条 パートタイム労働者が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

- ① 労働契約に期間の定めのある場合は、その期間が満了したとき
- ② 本人の都合により退職を申し出て会社が認めたとき、又は退職の申し出をしてから14日を経過したとき
- ③ 本人が死亡したとき

(解雇)

第27条 パートタイム労働者が、次のいずれかに該当するときは解雇する。この場合においては、少なくとも30日前に予告をするか、又は平均賃金の30日分の予告手当を支払う。

- ① 事業の休廃止又は縮小その他事業の運営上やむを得ないとき
 - ② 本人の身体又は精神に障害があり、医師の診断に基づき業務に耐えられないと認められたとき
 - ③ 勤務成績が不良で就業に適しないと認められたとき
 - ④ 前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき
- 2 前項の予告の日数は、平均賃金を支払った日数だけ短縮する。

第8章 福利厚生等

(福利厚生)

第28条 会社は、福利厚生施設の利用及び行事への参加については、社員と同様の取扱いをするように配慮する。

(雇用保険等)

第29条 会社は、雇用保険、健康保険及び厚生年金保険の被保険者に該当するパートタイム労働者については、必要な手続きをとる。

(教育訓練の実施)

第30条 会社は、パートタイム労働者に対して必要がある場合には、教育訓練を実施する。

第9章 安全衛生及び災害補償

(安全衛生の確保)

第31条 会社は、パートタイム労働者の作業環境の改善を図り安全衛生教育、健康診断の実施その他必要な措置を講ずる。

- 2 パートタイム労働者は、安全衛生に関する法令、規則並びに会社の指示を守り、会社と協力して労働災害の防止に努めなければ

ならない。

(健康診断)

第32条 引き続き1年以上(労働安全衛生規則第13条第1項第2号に定める業務に従事する者については6ヶ月以上)使用され、又は使用することが予定されている者に対しては、採用の際及び毎年定期的に健康診断を行う。

2 有害な業務に従事する者については、特殊健康診断を行う。

(安全衛生教育)

第33条 パートタイム労働者に対し、採用の際及び配置換え等により作業内容を変更した際には、必要な安全衛生教育を行う。

(災害補償)

第34条 パートタイム労働者が業務上の事由もしくは通勤により負傷し、疾病にかかり又は死亡した場合は、労働者災害補償保険法に定める保険給付を受けるものとする。

2 パートタイム労働者が業務上負傷し又は疾病にかかり休業する場合の最初の3日間については、会社は平均賃金の60%の休業補償を行う。

第10章 表彰及び制裁

(表彰)

第35条 パートタイム労働者が次の各号のいずれかに該当するときは表彰をする。

- ① 永年勤続し、勤務成績が優れているとき(永年勤続は○年、○年、○年とする。)
- ② 勤務成績が優れ、業務に関連して有益な改良、改善、提案等を行い、業務の向上に貢献したとき。
- ③ 重大な事故、災害を未然に防止し、又は事故災害等の非常の際に適切な行動により災害の拡大を防ぐ等特別の功労があったとき。
- ④ 人命救助その他社会的に功績があり、会社の名誉を高めたとき。
- ⑤ その他前各号に準ずる行為で、他の従業員の模範となり、又は会社の名誉信用を高めたとき。

(表彰の種類)

第36条 表彰は、表彰状を授与し、併せて表彰の内容により賞品もしくは賞金の授与、特別昇給又は特別休暇を付与する。

2 表彰は、個人又はグループを対象に、原則として会社創立記念日に行う。

(制裁の種類)

第37条 制裁は、その情状に応じ次の区分により行う。

- ① けん責 始末書を提出させて将来を戒める。
- ② 減給 始末書を提出させ減給する。ただし、減給は、1回の額が平均賃金の1日分の5割(2分の1)を超え、総額が一賃金支払期間における賃金の1割(10分の1)を超えることはない。
- ③ 出勤停止 始末書を提出させるほか、○日間を限度として出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。
- ④ 懲戒解雇 即時に解雇する。

(制裁の事由)

第38条 次のいずれかに該当するときは、けん責、減給又は出勤停止とする。

- ① やむを得ない理由がないのに無断欠勤○日以上に及ぶとき。
- ② しばしば欠勤、遅刻、早退をするなど勤務に熱心でないとき。
- ③ 過失により会社に損害を与えたとき。
- ④ 素行不良で会社内の秩序又は風紀を乱したとき。
- ⑤ その他この規則に違反し又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき。

2 次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。

- ① やむを得ない理由がないのに無断欠勤○日以上に及び、出勤の督促に応じないとき。
- ② やむを得ない理由がないのに遅刻、早退及び欠勤を繰り返し、数回にわたって注意を受けても改めないとき。
- ③ 会社内における窃取、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があったとき、又はこれらの行為が会社外で行われた場合であっても、それが著しく会社の名誉もしくは信用を傷つけたとき。
- ④ 故意又は重大な過失により会社に損害を与えたとき。
- ⑤ 素行不良で著しく会社内の秩序又は風紀を乱したとき。
- ⑥ 重大な経歴を詐称したとき。
- ⑦ その他前各号に準ずる重大な行為があったとき。

附則

この規則は、平成○年○月○日から実施する。

労働条件通知書(雇入通知書)

年 月 日

(労働者名) 殿

事業場名称・所在地

使用者職氏名

契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり(年 月 日～ 年 月 日)
就業の場所	
従事すべき業務の内容	
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換 ((1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。)、 所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻 (1) 始業(時 分) 終業(時 分) 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；() 単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 — 始業(時 分) 終業(時 分) (適用日) — 始業(時 分) 終業(時 分) (適用日) — 始業(時 分) 終業(時 分) (適用日) (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレキシブルタイム (始業) 時 分から 時 分、 (終業) 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分) (4) 事業場外みなし労働時間制；始業(時 分) 終業(時 分) (5) 裁量労働制；始業(時 分) 終業(時 分)を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間()分 3 所定時間外労働(有(1週 時間、1か月 時間、1年 時間)、無) 4 休日労働(有(1か月 日、1年 日)、無)
休日 又は勤務日	・定例日；毎週 曜日、国民の祝日、その他() ・非定例日；週・月当たり 日、その他() ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 (勤務日) 毎週()、その他() ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休暇	1 年次有給休暇；6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇(有・無)→ か月経過後 日 2 その他の休暇；有給() 無給() ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

(次頁に続く)

賃 金	1 基本賃金 イ 月 給 (円)、ロ 日 給 (円) ハ 時間給 (円) ニ 出来高給 (基本単価 円、保障給 円) ホ その他 (円) ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等 2 諸手当の額又は計算方法 イ (手当 円/計算方法:) ロ (手当 円/計算方法:) ハ (手当 円/計算方法:) ニ (手当 円/計算方法:) 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外 法定超 ()%、所定超 ()%、 ロ 休 日 法定休日 ()%、法定外休日 ()%、 ハ 深 夜 ()% 4 賃金締切日 ()—毎月 日、()—毎月 日 5 賃金支払日 ()—毎月 日、()—毎月 日 6 労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無, 有 ()) 7 昇 給 (時期等) 8 賞 与 (有 (時期、金額等), 無) 9 退職金 (有 (時期、金額等), 無)
退職に関する事項	1 定年制 (有 (歳), 無) 2 自己都合退職の手続 (退職する 日以上前に届け出ること) 3 解雇の事由及び手続 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
そ の 他	・社会保険の加入状況 (厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他 ()) ・雇用保険の適用 (有, 無) ・その他 ・具体的に適用される就業規則名 ()

※ 本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第6条に基づく文書 (雇入通知書) の交付を兼ねるものであること。

【記載要領】

1. 労働条件通知書は、当該労働者の労働条件の決定について権限をもつ者が作成し、本人に交付すること。
2. 各欄において複数項目の一つを選択する場合には、当該項目に○をつけること。
3. 下線部、破線内及び二重線内の事項以外の事項は、書面の交付により明示することが労働基準法により義務付けられている事項であること。また、退職金に関する事項、臨時に支払われる賃金等に関する事項、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項については、当該事項を制度として設けている場合には口頭又は書面により明示する義務があること。
4. 労働契約期間については、労働基準法に定める範囲内とすること。
5. 「就業の場所」及び「従事すべき業務の内容」の欄については、雇入れ直後のものを記載することであるが、将来の就業場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えないこと。
6. 「始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項」の欄については、当該労働者に適用される具体的な条件を明示すること。また、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制等の適用がある場合には、次に留意して記載すること。
 - ・変形労働時間制：適用する変形労働時間制の種類（1年単位、1か月単位等）を記載すること。その際、交替制でない場合、「・交替制」を——で抹消しておくこと。
 - ・フレックスタイム制：コアタイム又はフレキシブルタイムがある場合はその時間帯の開始及び終了の時刻を記載すること。コアタイム及びフレキシブルタイムがない場合、かっこ書きを——で抹消しておくこと。
 - ・事業場外みなし労働時間制：所定の始業及び終業の時刻を記載すること。
 - ・裁量労働制：基本とする始業・終業時刻がない場合、「始業……を基本とし、」の部分を——で抹消しておくこと。
 - ・交替制：シフト毎の始業・終業の時刻を記載すること。また、変形労働時間制でない場合、「（ ）単位の変形労働時間制・」を——で抹消しておくこと。
7. 「休日又は勤務日」の欄については、所定休日又は勤務日について曜日又は日を特定して記載すること。
8. 「休暇」の欄については、年次有給休暇は6か月間勤務し、その間の出勤率が8割以上であるときに与えるものであり、その付与日数を記載すること。

また、その他の休暇については、制度がある場合に有給、無給別に休暇の種類、日数（期間等）を記載すること。
9. 前記6、7及び8については、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、所定時間外労働の有無以外の事項については、勤務の種類ごとの始業及び終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。
10. 「賃金」の欄については、基本給等について具体的な額を明記すること。ただし、就業規則に規定されている賃金等級等により賃金額を確定し得る場合、当該等級等を明確に示すことで足りるものであること。
 - ・法定超えとなる所定時間外労働については2割5分、法定休日労働については3割5分、深夜労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が深夜労働となる場合については5割、法定休日労働が深夜労働となる場合については6割を超える割増率とすること。
 - ・破線内の事項は、制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。
11. 「退職に関する事項」の欄については、退職の事由及び手続、解雇の事由等を具体的に記載すること。この場合、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。

なお、定年制を設ける場合は、60歳を下回ってはならないこと。
12. 「その他」の欄については、当該労働者についての社会保険の加入状況及び雇用保険の適用の有無のほか、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項等を制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。
13. 各事項について、就業規則を示し当該労働者に適用する部分を明確にした上で就業規則を交付する方法によることとした場合、具体的に記入することを要しないこと。

* この通知書はモデル様式であり、労働条件の定め方によっては、この様式どおりとする必要はないこと。

一事業主のみなさんへー

「短時間雇用管理者」を選任しましょう

パートタイム労働法では、事業主は常時10人以上のパートタイム労働者を雇用する事業所ごとに、パートタイム労働者の雇用管理の改善等に関する業務を担当する「短時間雇用管理者」を選任するよう努めなければならないと定めており、厚生労働省では、事業所の人事労務管理について責任を有する方の選任をお願いしています。

貴事業所におかれても、是非「短時間雇用管理者」を選任ください。

「短時間雇用管理者」を新たに選任又は変更する場合は、下の選任・変更届を労働局雇用均等室あてに郵送又はFAXにより提出ください。

労働局雇用均等室では、選任いただいた「短時間雇用管理者」の方に、各種セミナーの開催案内をはじめ必要な情報や資料の提供を行っています。

「短時間雇用管理者」の選任・変更届

平成 年 月 日

労働局長 殿

(都道府県)

事業所名

所在地

代表者職氏名

主な事業内容

常用労働者数 人(うち女性 人)

短時間労働者数 人(うち女性 人)

この度、当事業所では下記の者を短時間雇用管理者として選任・変更いたしますので、報告します。

所属部課 役職名	(TEL)
氏名	(男・女)

※財21世紀職業財団(短時間労働援助センター)を経由して届け出ることもできます。お近くの同財団事務所に
お問い合わせ下さい。(http://www.jiwe.or.jp/local)

Ⅵ パートタイム労働に関するQ&A

Q1 パートタイム労働者の残業の賃金は？

- A 残業した場合の割増賃金は法定労働時間（1週間に付き40時間、1日につき8時間）を超えた労働時間については支払わなければなりません。したがって、パートタイム労働者でもこの時間を超えて働いた場合、割増賃金が支払われますが、法定労働時間内での残業の場合（例えば1日の労働時間が6時間で7時間働いた場合など）には通常の賃金を支払えば足りるということになります。

参考：労働基準法第32条、第37条

Q2 パートタイム労働者の休憩時間は？

- A パートタイム労働者についても1日の労働時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間が労働時間の途中に与えられます。

参考：労働基準法第34条

Q3 パートタイム労働者の休日は？

- A パートタイム労働者に対しても1日の勤務時間の長短に関わらず、「毎週少なくとも1回の休日」または「4週間を通じ4日以上の日」が与えられます。ただし、1週間の勤務日数が少ない場合（例えば毎週4日勤務の場合など）には残り3日は労働義務がない日ですので改めて休日を与えられることはありません。

参考：労働基準法第35条

Q4 パートタイム労働者の年次有給休暇は？

- A 年次有給休暇は雇入れの日から6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対し6か月経過後から1年を単位として与えられます。1日の労働時間の長短に関わらず与えられるので、パートタイム労働者も当然対象となります。

具体的な休暇日数は労働時間、継続勤務期間に応じて定められています（p-10参照）。なお、出勤日の計算においては遅刻または早退した日であっても、一部でも出勤して働けば出勤日となります。また、①労働者が業務上の負傷疾病により療養のため休業した日、②育児休業・介護休業等に関する法律に基づき育児休業又は介護休業した期間、③産前産後に休業した日、④年次有給休暇を取得した日も、出勤したものとして取り扱われます。

参考：労働基準法第39条

Q5 パートタイム労働者の処遇や労働条件は？

- A 基本的には、労働基準法等に反しない範囲内で当事者の合意により自由に決めることができますが、パートタイム労働法においては、事業主はその雇用するパートタイム労働者の「就

業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して」雇用管理の改善等を図るよう努めることとされており、「パートタイム労働に係る雇用管理研究会報告」(p-11参照)の趣旨に沿って、正社員との均衡を考慮した処遇や労働条件とすることが望まれます。

参考：パートタイム労働法第3条

Q6 妊娠中、出産後のパートタイム労働者に対する保護は？

A パートタイム労働者についても通常の労働者と同様の保護が受けられます。使用者は、産前6週間(多胎妊娠の場合は14週間)、産後8週間の産前産後休業を与えなければならないのはもちろんのこと、母性健康管理の措置等も講じなければなりません。

Q7 パートタイム労働者の育児休業、介護休業は？

A パートタイム労働者も基本的に育児休業及び介護休業をとることができます。ただし、日々雇用される者、期間を定めて雇用される者、雇用期間が1年に満たない労働者等であって労使協定で定められた者については対象外とされています。しかし、期間を定めて雇用されている者であっても当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態となっている場合には休業の対象となるものであり、その判断に当たっての留意事項が大臣告示で示されています。

参考：育児・介護休業法第6条第1項及び第2項、第12条第2項、第2条

子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針第2の1

Q8 パートタイム労働者には労働保険が適用されますか？

A 雇用保険については、次の要件を満たす場合パートタイム労働者に対しても適用されます。

①1週間の所定労働時間が20時間以上であること、②1年以上引き続き雇用されることが見込まれること

労災保険については、パートタイム労働者に原則として全員適用されます。

Q9 パートタイム労働者には社会保険が適用されますか？

A 健康保険、厚生年金については、労働時間が当該事業所において同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間及び所定労働時間日数のおおむね4分の3以上である場合、原則として適用対象となります。

また、健康保険、厚生年金の適用対象とならない者については、①本人の年収が130万円未満で配偶者が健康保険、厚生年金に加入している場合は、その被扶養配偶者(年金は国民年金の第3号被保険者)になります。②本人の年収が130万円未満で、配偶者が健康保険、厚生年金に加入していない場合は、国民健康保険及び国民年金(第1号被保険者)に加入しなければなりません。③本人の年収が130万円以上である場合は、国民健康保険及び国民年金(第1号被保険者)に加入しなければなりません。

◇ パートタイム労働に関する相談は ◇

内 容	行 政 機 関
1 パートタイム労働法全般に関する相談、啓発活動	都道府県労働局雇用均等室
都道府県労働局雇用均等室	
北海道 011-709-2715 東京 03-3818-8408 滋賀 077-523-1190 香川 087-831-3762	
青森 017-734-4211 神奈川 045-211-7380 京都 075-241-0504 愛媛 089-935-5222	
岩手 019-604-3010 新潟 025-234-5928 大阪 06-6941-8940 高知 088-885-6041	
宮城 022-299-8844 富山 076-432-2740 兵庫 078-367-0820 福岡 092-411-4894	
秋田 018-862-6684 石川 076-265-4429 奈良 0742-32-0210 佐賀 0952-24-4240	
山形 023-624-8228 福井 0776-22-3947 和歌山 073-421-6157 長崎 095-844-4384	
福島 024-536-4609 山梨 055-231-8611 鳥取 0857-22-3249 熊本 096-352-3865	
茨城 029-224-6288 長野 026-227-0125 島根 0852-31-1161 大分 097-532-4025	
栃木 028-633-2795 岐阜 058-263-1220 岡山 086-224-7639 宮崎 0985-38-8827	
群馬 027-210-5009 静岡 054-252-5310 広島 082-221-9247 鹿児島 099-222-8446	
埼玉 048-822-4273 愛知 052-219-5509 山口 083-995-0390 沖縄 098-868-4380	
千葉 043-221-2307 三重 059-226-2318 徳島 088-652-2718	
2 パートタイム労働者の求人、求職を行う場合、パートタイム労働者の雇用管理について相談を行う場合 ※ 職業知識を身につけたいパートタイム就労希望者に対する職業講習も開催しています。	パートバンク パートサテライト ハローワーク（公共職業安定所）
雇用保険について	ハローワーク（公共職業安定所）
3 賃金・労働時間などの労働条件、労災保険について相談したいとき	労働基準監督署
4 パートタイム就労希望者が技能を身につけたいとき	ハローワーク（公共職業安定所） 職業能力開発校 職業能力開発促進センター
5 労使関係、労働福祉、中小企業退職金共済制度について	都道府県労政課、労働福祉課など （又はその出先機関） 勤労者退職金共済機構
6 健康保険、厚生年金保険について	社会保険事務所 （又は健康保険組合）
7 国民健康保険について	市町村
8 国民年金について	市町村（第1号被保険者） 配偶者の勤務先の事業主又は医療保険者等（第3号被保険者）
9 所得税について	国税局税務相談室 税務署
10 パートタイム労働に関する問題についての総合的な相談窓口	財団法人21世紀職業財団 （短時間労働援助センター）

（平成14年8月発行）