資料
No. 9

8-16 No. 62-2

パートタイム労働
豆事典

目　次

Ⅰ　パートタイム労働の現状……………………1 P
Ⅱ　パートタイム労働者の労働条件…………6 P
Ⅲ　パートタイム労働法のあらまし…………9 P
Ⅳ　パートタイム労働者と関連諸制度………11 P

労働省

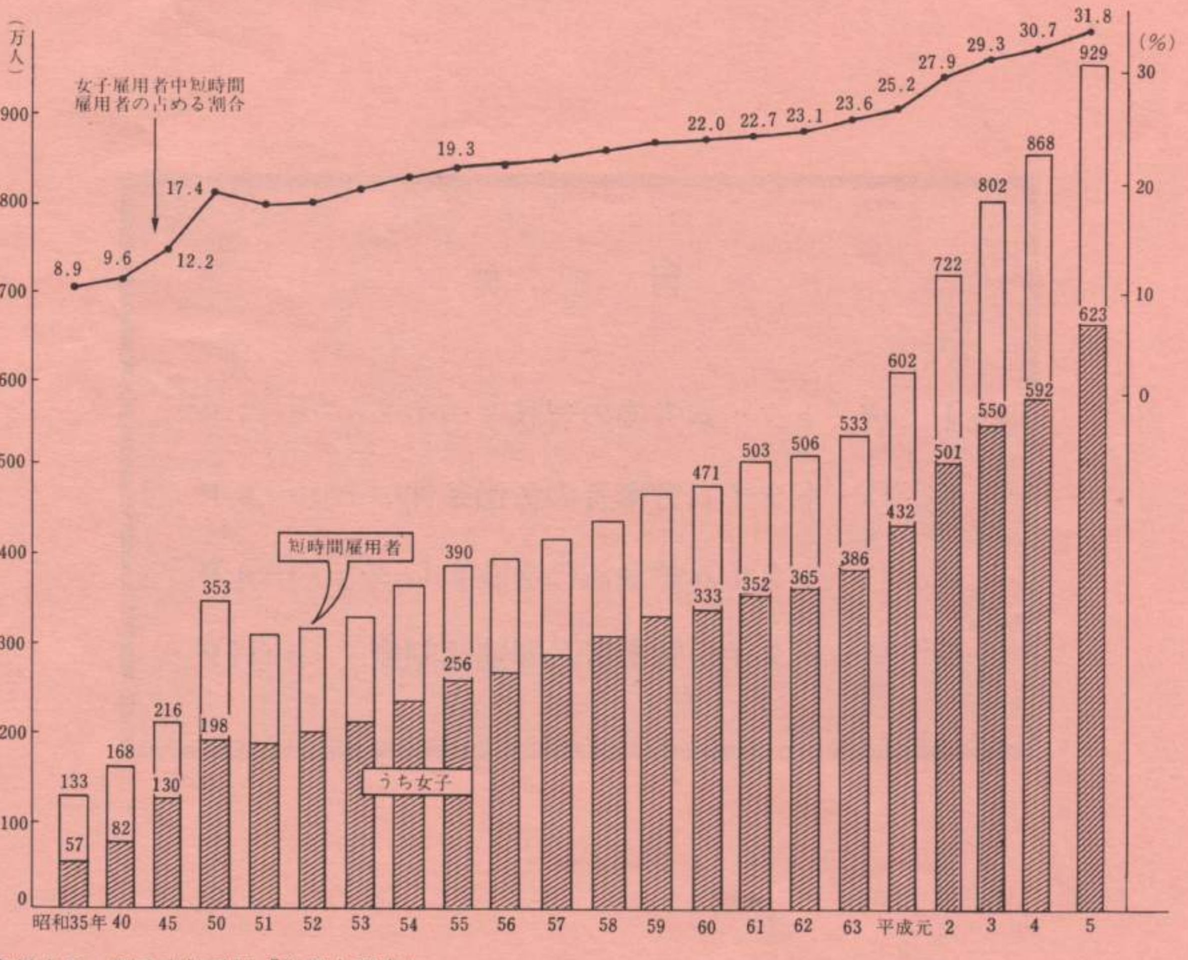
Ⅰ　パートタイム労働の現状

1　増加を続けるパートタイム労働者

パートタイム労働者は、近年大幅に増加し、週間就業時間が35時間未満の短時間雇用者は平成５年で929万人で、雇用者総数（5,099万人）に占める短時間雇用者の割合は18.2％に達しています。

このうち女子の短時間雇用者は623万人で、短時間雇用者の７割近くを女子が占めており、また、女子雇用者総数（1,962万人）に占める短時間雇用者の割合は約３割で、女子雇用者の３～４人に１人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　総務庁統計局「労働力調査」
(注)　雇用者は休業者を除く。

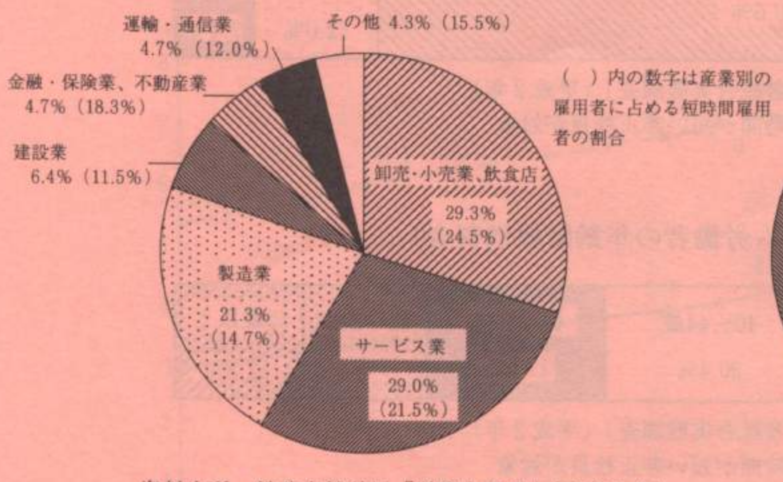
2　パートタイム労働者の多い産業、企業規模、職業

(1) 産業、企業規模別

パートタイム労働者の就業分野を産業別にみると、「卸売・小売業、飲食店」（272万人）、「サービス業」（269万人）、「製造業」（198万人）の３業種に全体の８割近くが集中しています。

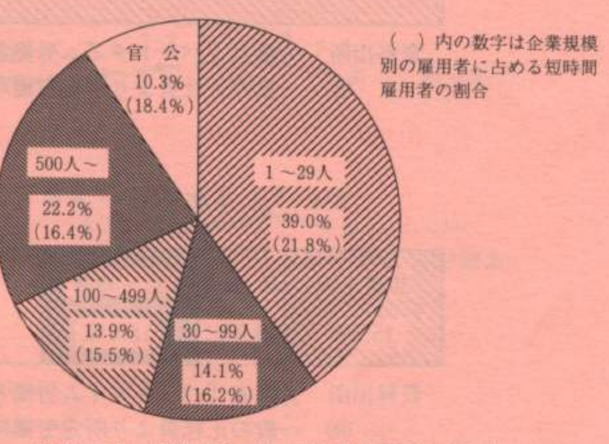
企業規模別にみると、パートタイム労働者の４割が「１～29人規模」の事業所で働いています。

（短時間雇用者の産業別構成比—非農林業—）



資料出所　総務庁統計局「労働力調査」（平成５年）

（短時間雇用者の企業規模別構成比—非農林業—）

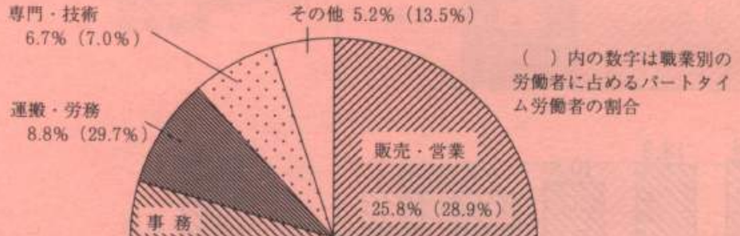


資料出所　総務庁統計局「労働力調査」（平成５年）

(2) 職 業 別

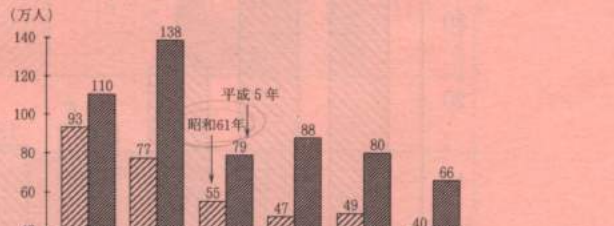
パートタイム労働者の就業分野を職業別にみると、販売・営業、技能工・生産工、サービス、事務の順に多くなっています。また、近年、専門的・技術的分野への就業も拡大傾向にあります。

（パートタイム労働者の職業別構成比）



資料出所　労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（平成２年）
㊟　一般の正社員より所定労働時間が短い非正社員が対象

（職業別短時間就業者数の推移）



資料出所　総務庁統計局「労働力調査特別調査」（各年２月）
㊟「技能工、製造・建設作業者」の昭和61年の数値は、「技能工、生産工程作業者」のものである。

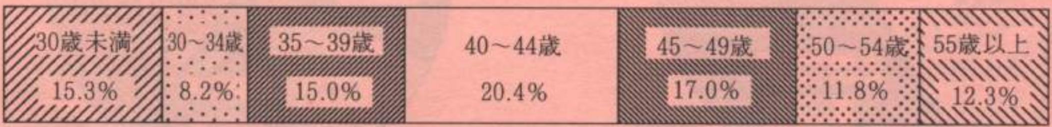
3　パートタイム労働者の中心は主婦層

パートタイム労働者の多くは女性ですが、このうち、特に中高年層を中心とする有配偶者が約８割を占めています。これらの女性の多くは家庭と仕事を両立させるため、パートタイム労働を選んでいます。

（女子パートタイム労働者の配偶関係別割合）

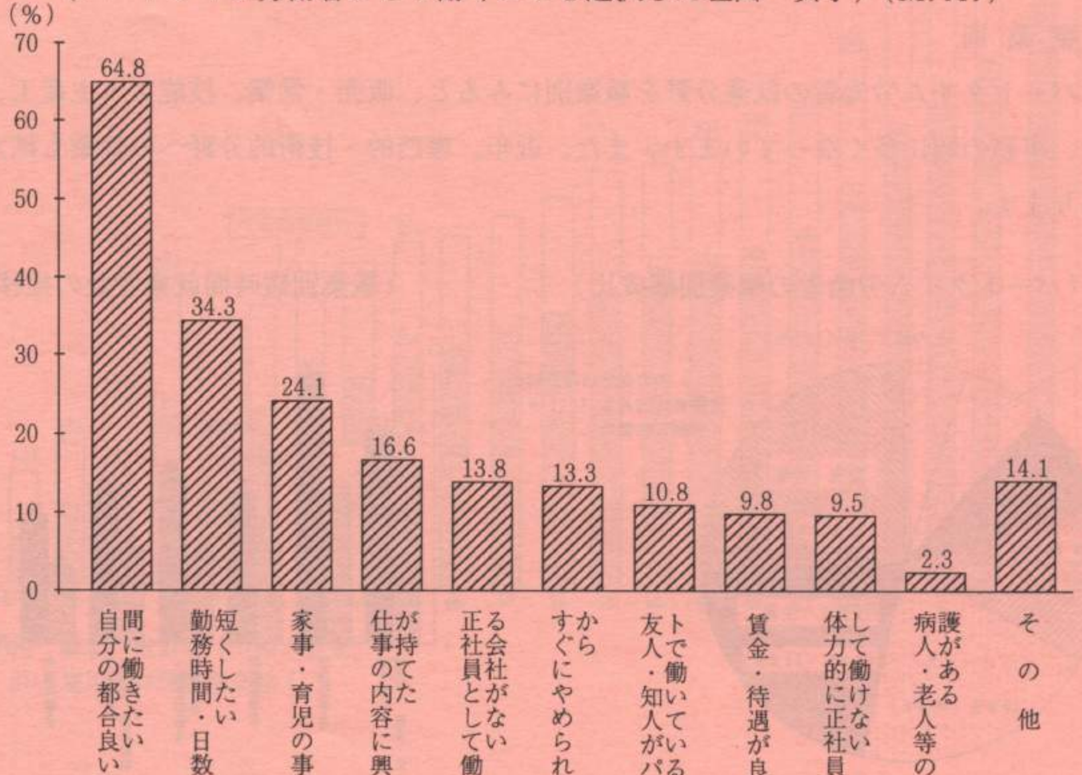
資料出所　労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（平成２年）
(注)　一般の正社員より所定労働時間が短い非正社員が対象

（女子パートタイム労働者の年齢階級別割合）



資料出所　労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（平成２年）
(注)　一般の正社員より所定労働時間が短い非正社員が対象

（パートタイム労働者として働くことを選択した理由—女子）（M. A.）

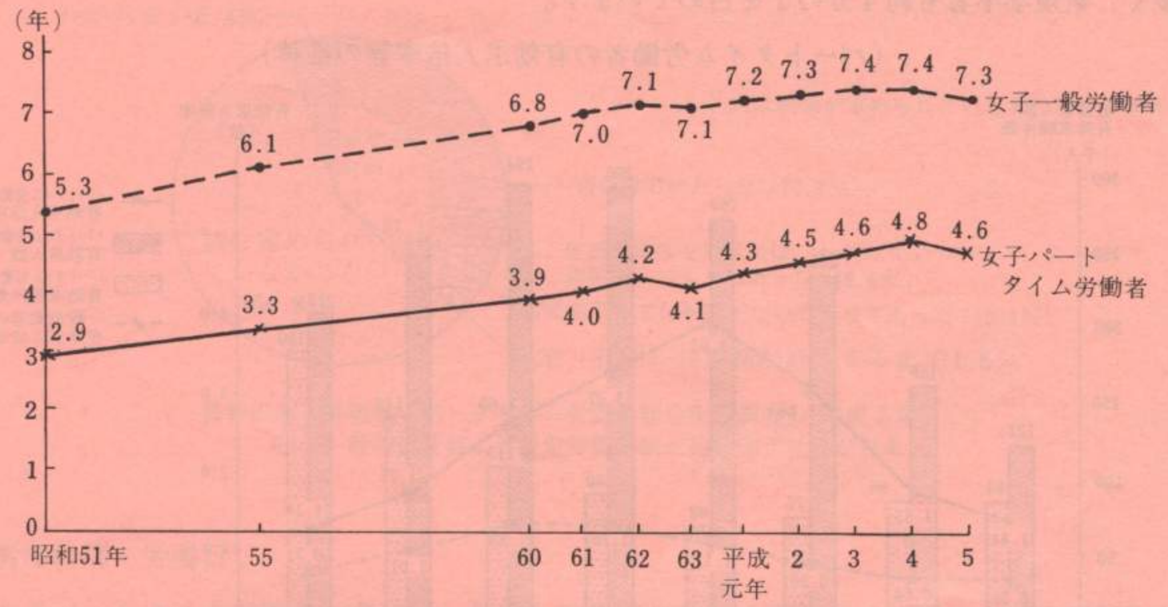


資料出所　労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（平成２年）
(注)　一般の正社員より所定労働時間が短い非正社員が対象

4　伸びる女子パートタイム労働者の勤続年数

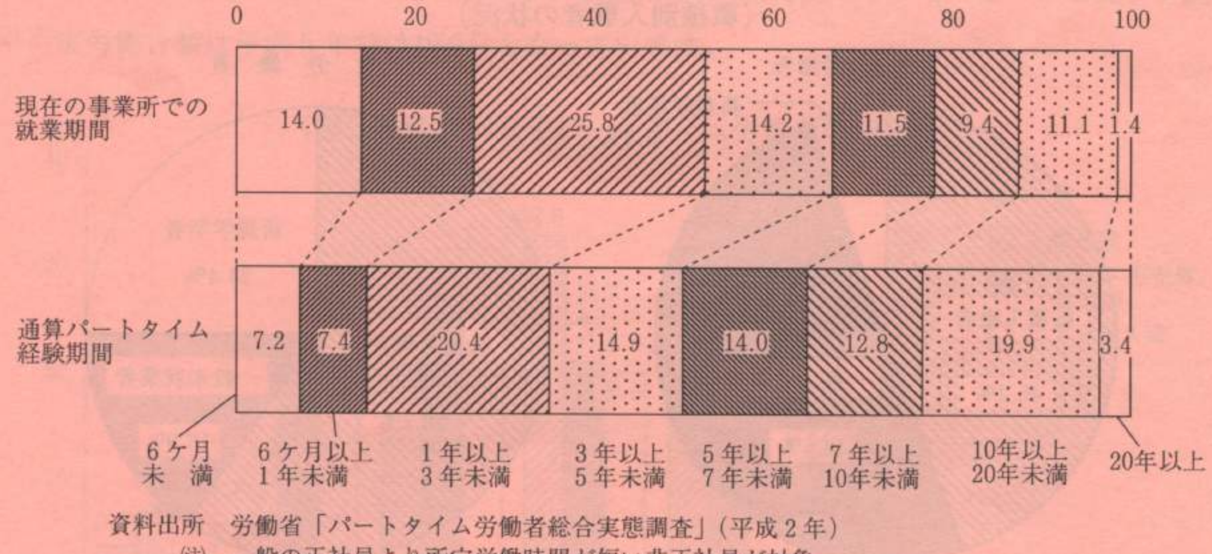
女子パートタイム労働者の平均勤続年数は昭和51年では2.9年でしたが、平成５年には4.6年となっています。また、平成２年の調査では、現在の事業所に10年以上勤続している者が12.5％おり、パートタイム労働者としての経験を通算すると４人に１人が10年以上働いていることになります。

（女子パートタイム労働者の平均勤続年数の推移）



資料出所　労働省「賃金構造基本統計調査」

（女子パートタイム労働者の就業期間の状況）



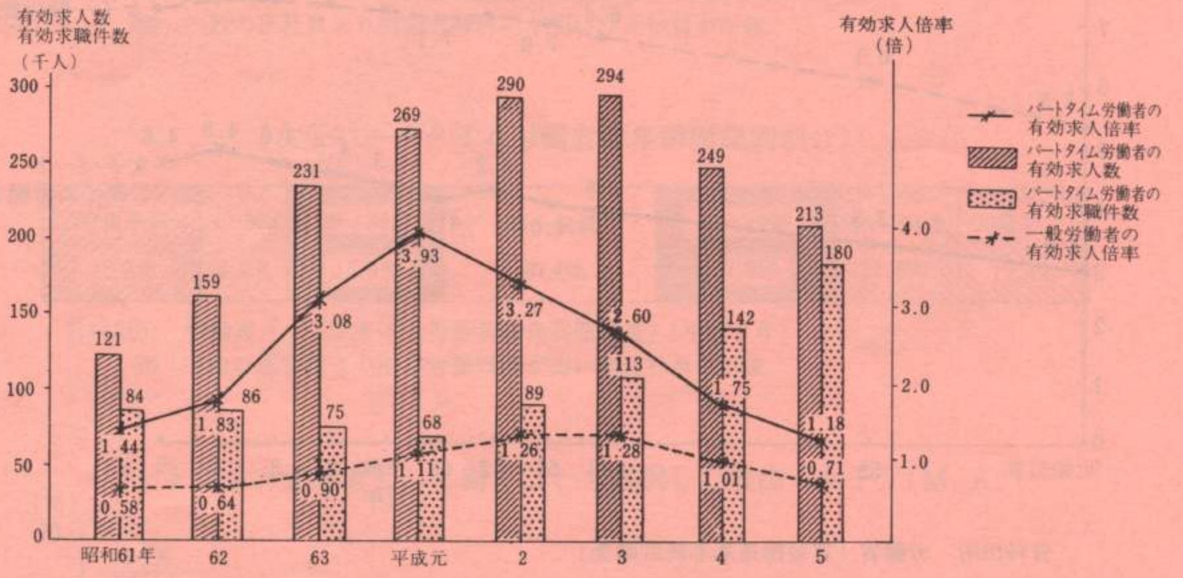
資料出所　労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（平成２年）
(注)　一般の正社員より所定労働時間が短い非正社員が対象

5　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求人は、景気低迷の影響を受けて減少しましたが、それでもわずかに求人超過の状況となっており、平成５年には求職者１人に対し、求人1.18人となっています。

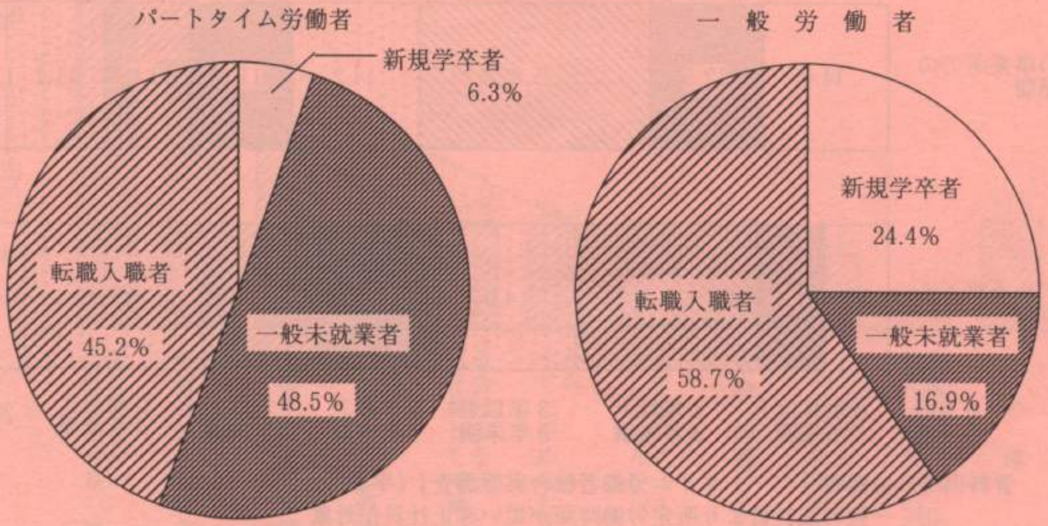
また、従前の職歴別に入職状況を見ると、平成５年の調査では、パートタイム労働者に入職した者は、過去１年間に就業していなかった者（新規学卒者を除く）と転職入職者がそれぞれ半数近くを占め、新規学卒者はごくわずかであるのに対し、一般労働者は転職入職者が６割と多く、新規学卒者も約４分の１を占めています。

（パートタイム労働者の有効求人倍率等の推移）



資料出所　労働省「職業安定業務統計」

（職種別入職者の状況）



資料出所　労働省「雇用動向調査」（平成５年）

㈵　一般未就業者とは、入職前１年間に就業経験のない者で新規学卒者を除いた者。
転職入職者とは、入職前１年以内に就業経験のある者。

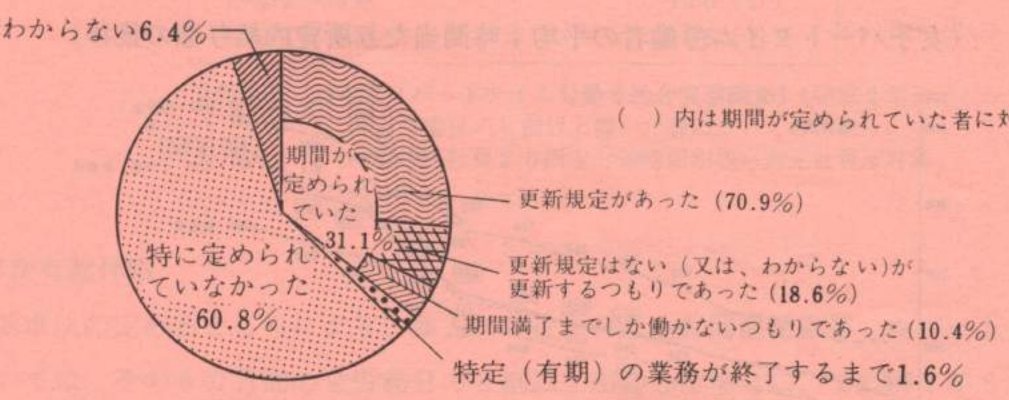
Ⅱ　パートタイム労働者の労働条件

1　雇用契約の期間

パートタイム労働者の約３分の１は、雇用契約期間が定められています。

また、パートタイム労働者の平均雇用契約期間は7.4か月です。

（パートタイム労働者の雇用契約期間の定めの状況）



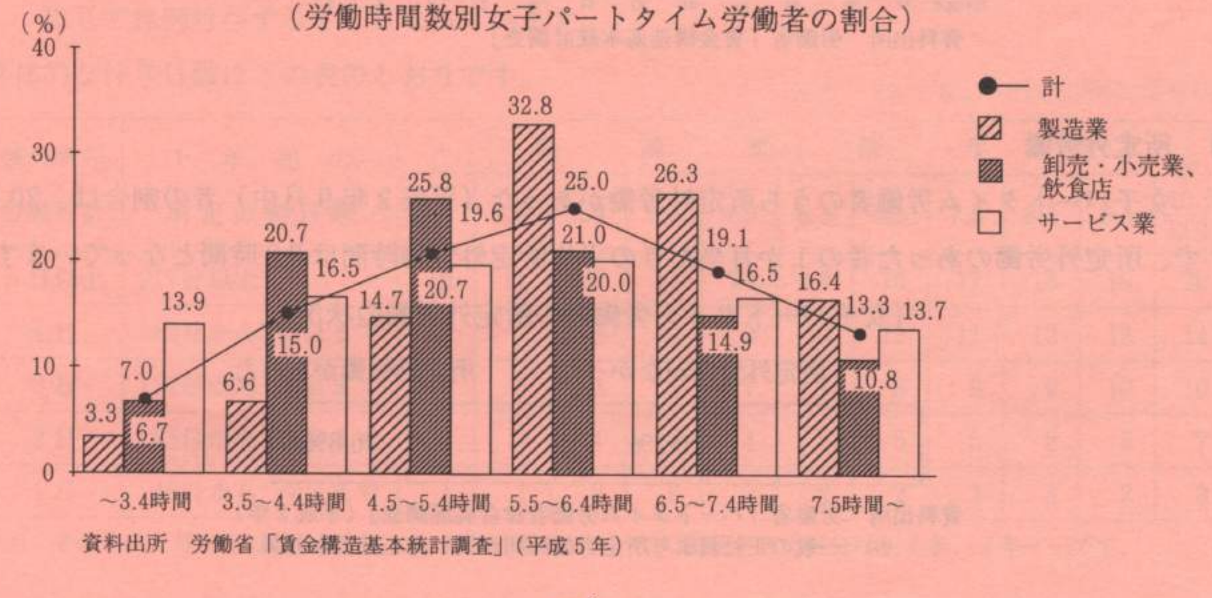
資料出所　労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（平成２年）
(注)　一般の正社員より所定労働時間が短い非正社員が対象

2　労働時間・労働日

女子パートタイム労働者の多くは、仕事と家庭責任等とを両立させるため、短時間勤務を希望しています。

女子パートタイム労働者の１日の平均所定内実労働時間は5.7時間で、産業別にはサービス業が5.4時間で比較的短くなっていますが、製造業では6.2時間となっています。また、月間の平均実労働日数は平成５年では19.9日となっています。

（労働時間数別女子パートタイム労働者の割合）



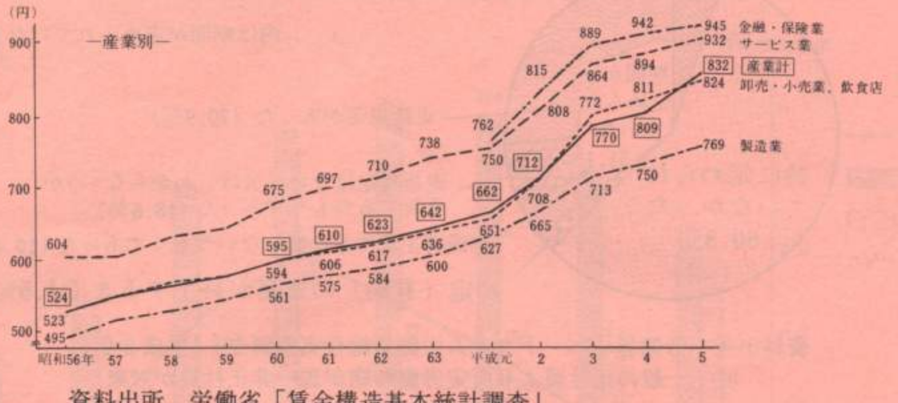
資料出所　労働省「賃金構造基本統計調査」（平成５年）

3　賃　　金

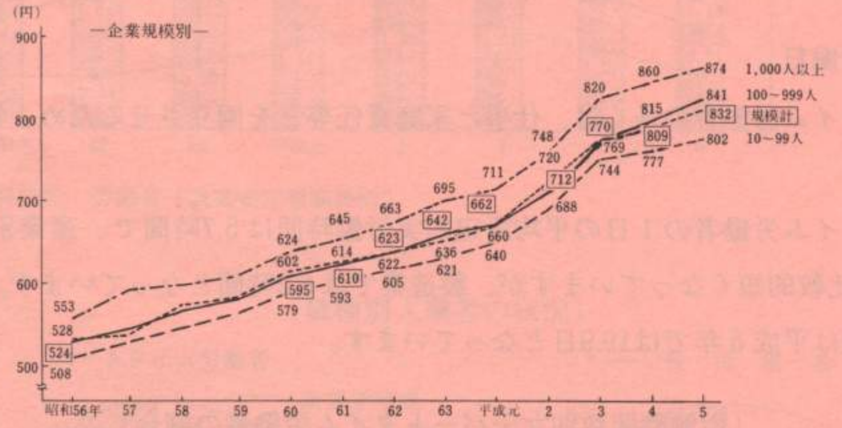
女子パートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額は、平成5年で832円であり、前年に比べ2.8%上昇しました。産業別にみると金融・保険業とサービス業が他の産業より高く、それぞれ945円、932円となっており、地域別にみると、南関東919円、京阪神864円、東海834円が平均を上回っています。

また、平成2年夏季には、女子パートタイム労働者のうち約6割の者が賞与を支給されており、平均支給額は6万9,000円となっています。

（女子パートタイム労働者の平均1時間当たり所定内給与額の推移）



資料出所　労働省「賃金構造基本統計調査」



資料出所　労働省「賃金構造基本統計調査」

4　所定外労働

女子パートタイム労働者のうち所定外労働があった（平成2年9月中）者の割合は、20.8%で、所定外労働のあった者の1か月当たりの平均所定外労働時間は8.0時間となっています。

（女子パートタイム労働者の所定外労働の状況）

所定外労働がなかった	所定外労働があった
79.2%	20.8%

資料出所　労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（平成2年）
(注)　一般の正社員より所定労働時間が短い非正社員が対象

5　年次有給休暇

１年以上継続勤務し、所定労働日の８割以上働いたパートタイム労働者のうち年次有給休暇のある者の割合は約５割で、年次有給休暇のある者に対する平均付与日数は10.8日、平均取得日数は4.8日となっています。

（パートタイム労働者の年次有給休暇の状況）

区　　分	割　合・日　数
年次有給休暇がある	51.9（％）
平均付与日数	10.8（日）
平均取得日数	4.8（日）

資料出所　労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（平成２年）
(注)　１　所定労働日の８割以上働いた者についての状況
２　一般の正社員より所定労働時間が短い非正社員が対象

（参考）年次有給休暇

労働基準法の定めるところにより、雇入れの日から６カ月間継続勤務したパートタイム労働者については、その６カ月間の全労働日の８割以上出勤した場合に、また、１年６カ月以上継続勤務したパートタイム労働者については、６カ月を超えた日から１年ごとに、その１年間の全労働日の８割以上勤務した場合に、それぞれの週所定労働時間に応じ次のとおり所定の日数の年次有給休暇を与えることとされています。

(1)　週所定労働時間が35時間以上のとき
通常の労働者と同じ日数を与えることとなっています。

(2)　週所定労働時間が35時間未満のとき
イ　所定労働日数が週５日以上又は年間217日以上の場合は通常の労働者と同じ日数を与えることとなっています。
ロ　所定労働日数が週４日以下又は年間216日以下の場合は、週又は年間の所定労働日数に応じて比例付与することとなっています。

具体的な付与日数は下の表のとおりです。

週の所定労働日数	１年間の所定労働日数	継続勤務年数										
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5	7.5	8.5	9.5	10.5以上
５日以上	217日以上	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
４日	169日から216日まで	7	7	8	9	9	10	11	11	12	13	14
３日	121日から168日まで	5	5	6	6	7	7	8	8	9	10	10
２日	73日から120日まで	3	3	4	4	4	5	5	5	6	6	7
１日	48日から 72日まで	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3

(注)　平成５年９月30日以前に雇い入れられた労働者についての勤続年数の区分は、１年、２年……です。

Ⅲ　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、福利厚生の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）

● 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、これを公表す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。

(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。

(3) 指針（第８条）

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。

(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。

(5) 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告（第10条）

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。

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、都道府県及び雇用促進事業団は、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に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に努めるものとしています。

Ⅳ　パートタイム労働者と関連諸制度

1　パートタイム労働者に係る各種の助成制度

(1)　中小企業事業主及び事業主団体に対する助成金の支給

◆　中小企業事業主がその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場合や事業主団体が構成事業主の雇用するパートタイム労働者に雇用管理の改善等のための活動を行う場合に助成し、パートタイム労働者の雇用管理の改善等を図ります。

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　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（資本額又は出資総額が1億円（小売業又はサービス業については1,000万円、卸売業については3,000万円）を超えない事業主又は常時雇用する労働者の数が300人（小売業又はサービス業については50人、卸売業については100人）を超えない事業主をいう。）であること。

c　パートタイム労働者（(ロ)a又はbの措置については、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される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の2分の1以上4分の3未満のパートタイム労働者に限る。）に対する(ロ)aからjのいずれかの措置を労働協約又は就業規則に定めることにより実施した事業主であること。

d　(ロ)の項目のそれぞれの措置を通常の労働者に対しても実施していること。

e　(ロ)の項目のそれぞれの措置について、当該措置を最初に実施したパートタイム労働者が生じてから3年を経過していない事業主であること。

f　(ロ)の項目のそれぞれの措置ごとにパートタイム労働者の数の2分の1以上が雇用保険の被保険者であること。

(ロ)　支給額

項　　目	金額／円	項　　目	金額／円
a　雇入時健康診断	1,300	f　出産手当金	3,000
b　定期健康診断	1,300	g　弔　慰　金	7,000
c　人間ドック	3,500	h　講　　習	1,400
d　成人病検診	1,300	i　保険・共済	4,000 ＊
e　結婚手当金	8,000	j　通勤に関する便宜供与	8,600 ＊

＊この額に1年間に当該措置が講じられた期間の月数を12で除して得た数を乗じて得た額

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　都道府県婦人少年室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、当該計画について都道府県婦人少年室長の承認を受け、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 雇用管理の改善等に関する情報提供、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 （短時間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。

⑵ 雇用の安定のための助成金

イ 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。

ロ 高年齢者多数雇用奨励金

60歳以上65歳未満の高年齢者の雇用の割合が一定率以上である事業主に対して助成するもので、高年齢者の多数雇用の一層の促進及び定着を図ることを目的としています。

◆ これらの助成金は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。

⑶ 労働時間短縮のための助成金

中小企業労働時間短縮促進特別奨励金

中小企業の事業主が、労働基準法に基づく週40時間労働制が適用される前に週40時間労働制を実施する計画を有し、当該計画に従って300万円以上の省力化投資等又は新たに１人以上の常用労働者の雇入れを行うとともに、週所定労働時間を１時間以上短縮した場合に、奨励金を支給します。

◆ この助成金は短時間労働者（週の所定労働時間30時間未満）も対象となります。

この場合、規模30人以下の事業場では１人以上、規模31人以上の事業場では２人以上雇い入れることが必要です。

2　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。
> ③　年収が90万円以上あると見込まれること。

◆　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)
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	短時間被保険者	高年齢短時間被保険者

(注)　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。

◆　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」に該当する方の場合…
　離職の日以前1年間に賃金支払基礎日数14日以上の月が6か月以上あること。

(2)「短時間被保険者」及び「高年齢短時間被保険者」に該当する方の場合…
　離職の日以前2年間に賃金支払基礎日数11日以上の月が12か月以上あること。

3　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傷病補償年金があり、また、通勤災害についても同様の給付があります。

4　社会保険

雇用者である配偶者を有する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	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	
資格要件	年収		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
適用	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。
　　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。

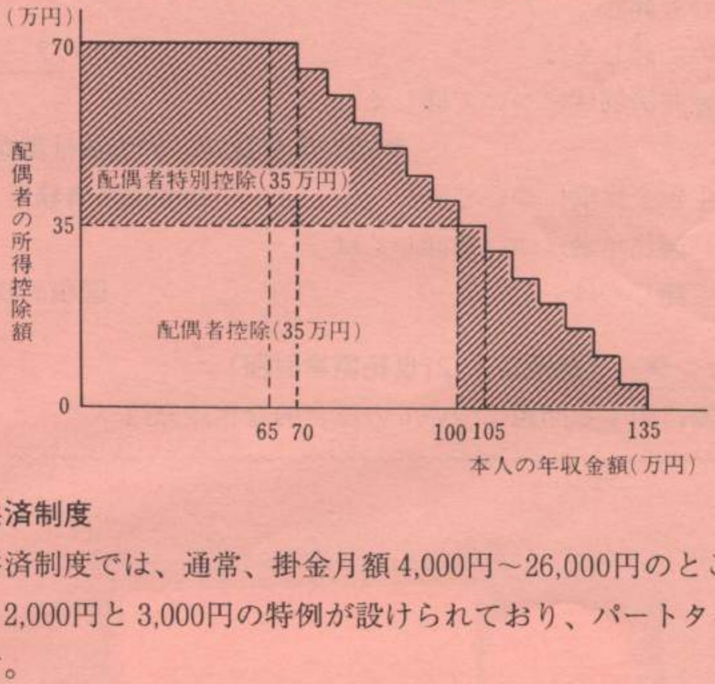
5 税　　制

パートタイム労働者に対しては、給与所得者として次のA欄のようにその年収に応じ課税されるとともに、パートタイム労働者配偶者については、B欄のように、配偶者控除及び配偶者特別控除（年間の合計所得が1,000万円（給与所得で約1,220万円）を超えない場合）が受けられます。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の一定額を超えると、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	A		B		
	本人に税金がかかるかどうか		所得税及び住民税の課税に当たって配偶者の所得からの控除が受けられるかどうか		
	所得税	住民税	配偶者控除	配偶者特別控除	控除額
99万円以下	×	×	○	○	35万円＋35～5万円
99万円を超え100万円未満	×	○	○	○	
100万円	×	○	○	×	35万円
100万円を超え135万円未満	○	○	×	○	35～5万円
135万円以上	○	○	×	×	0円

(注) 1　99万円は、65万円（給与所得控除額）に地方税法附則第3条の3に定める所得割非課税範囲34万円を加算した額
2　100万円は、65万円に基礎控除額35万円を加算した額
3　135万円は、100万円に配偶者特別控除対象額35万円を加算した額
4　住民税には所得割と均等割があるが、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所を有する妻の場合には、パート年収が99万円を超えてもかからない。

（パートタイム労働者の年収と配偶者特別控除）



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4,000円～26,000円のところ、パートタイム労働者については、2,000円と3,000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の1週間の所定労働時間に比し短く、かつ、33時間未満である方です。

5　税　制

パートタイム労働者に対しては、給与所得者として次のA欄のようにその年収に応じ課税されるとともに、パートタイム労働者の配偶者については、B欄のように、配偶者控除及び配偶者特別控除（年間の合計所得が1,000 万円（給与所得で約1,220 万円）を超えない場合）が受けられます。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の一定額を超えると、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（住民税については前年度に係るもの）	A 本人に税金がかかるかどうか		B 所得税及び住民税の課税に当たって配偶者の所得からの控除が受けられるかどうか	
	所得税	住民税	配偶者控除	配偶者特別控除
99万円以下	×	×	○	○
99万円を超え103 万円未満	×	○	○	○
103 万円	×	○	○	×
103 万円を超え 141万円未満	○	○	×	○
141 万円以上	○	○	×	×

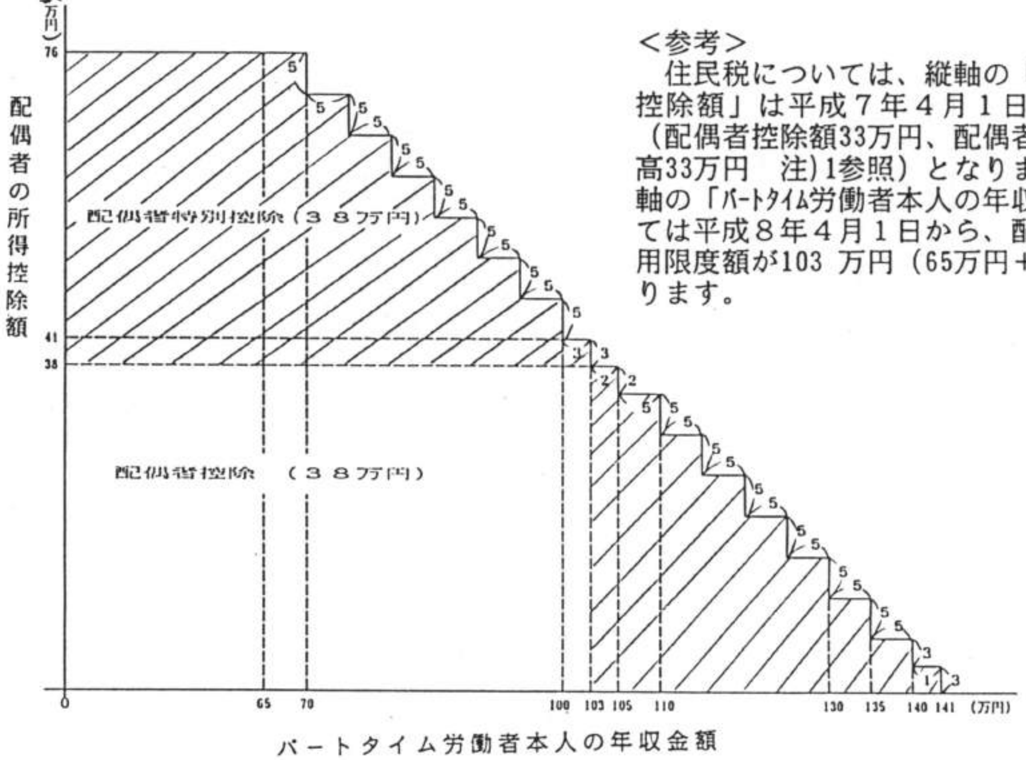
（別表）
住民税についての配偶者控除・配偶者特別控除
（平成８年３月３１日まで

パートタイム労働者の年収（前年度に係るもの）	B 住民税の課税に当たって配偶者の所得からの控除が受けられるかどうか	
	配偶者控除	配偶者特別控除
99万円以下	○	○
99万円を超え100 万円未満	○	○
100 万円	○	×
100 万円を超え 135万円未満	×	○
135 万円以上	×	×

注）１　控除額は、
- 所得税については、配偶者控除額38万円、配偶者特別控除額最高38万円
- 住民税については、配偶者控除額33万円、配偶者特別控除額最高33万円（平成７年３月３１日まではいずれも31万円）

２　99万円は、65万円（給与所得控除額）に地方税法附則第３条の３に定める所得割非課税範囲34万円を加算した額
３　103 万円は、65 万円に基礎控除額（、配偶者控除対象配偶者の所得限度額）38万円を加算した額
４　141 万円は、103 万円に配偶者特別控除額最高38万円を加算した額
５　住民税には、所得割と均等割があるが、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所を有する妻の場合には、パート年収が99万円を超えてもかからない。
６　住民税の配偶者控除及び配偶者特別控除のパートタイム労働者の年収の区分については、平成８年３月３１日まで別表のとおりとなっている。

（パートタイム労働者の年収と配偶者特別控除－所得税）



＜参考＞
住民税については、縦軸の「配偶者の所得控除額」は平成７年４月１日から６６万円（配偶者控除額33万円、配偶者特別控除額最高33万円　注）1参照）となります。また、横軸の「ﾊﾟｰﾄﾀｲﾑ労働者本人の年収金額」については平成８年４月１日から、配偶者控除の適用限度額が103 万円（65万円＋38万円）となります。

パートタイム労働に関する相談や問い合わせは

GAa1／1
8－16－62－2

○ 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

都道府県婦人少年室

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

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）

パートタイム就労希望者が初めて仕事に就く場合又は再就職する場合には〈パートタイマー職業教室〉も開催しています。

3　賃金、労働時間など労働条件について相談したいとき

労働基準監督署

4　パートタイム就労を希望する女子が再就職に関する相談及び情報提供を受けたいとき又は再就職に必要な技術を身につけたいとき

都道府県婦人就業援助センター

5　パートタイム就労希望者が技術を身につけたい場合

職業能力開発校、職業能力開発促進センター

6　労使関係、労働福祉などについて相談したいとき

都道府県労政課、労働福祉課など又はその出先機関

7　労災保険について詳しく　　労働基準監督署

8　雇用保険について詳しくは　　ハローワーク（公共職業安定所）

9　中小企業退職金共済制度について詳しくは　　都道府県労政課、労働福祉課など又はその出先機関

10　健康保険、厚生年金保険について詳しくは　　社会保険事務所（又は健康保険組合）

11　国民健康保険、国民年金について詳しくは　　市町村

12　所得税について詳しくは　　国税局税務相談室又は税務署

○ 短時間労働援助センター（財団法人 21世紀職業財団）

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

お問い合わせ先

館内
女性と仕事の未来館
0096729[7]