

パートタイム労働問題に関する研究会報告

平成4年12月7日

〔パートタイム労働問題に関する研究会報告 目次〕

I	パートタイム労働の現状と課題	1
1	パートタイム労働の動向及び今後の見通し	1
(1)	パートタイム労働者の増加と質的变化	1
(2)	変化の背景	3
(3)	パートタイム労働の今後	4
2	パートタイム労働者の就業についての課題	5
(1)	処遇等をめぐる状況	5
(2)	職業観の多様化と能力発揮	6
3	パートタイム労働者の就業に影響を及ぼしている社会制度等	6
(1)	問題の所在	6
(2)	税制、社会保障等	7
II	パートタイム労働対策の方向	9
1	基本的考え方	9
2	対策の対象	10
3	就業環境を整備し、パートタイム労働市場を適正かつ健全に育成するための施策	10
(1)	雇用管理の改善等のための行政指導の展開	10
(2)	良好な就業形態の確立及び能力発揮のための指導・援助	11
(3)	職業能力開発及び労働力需給調整機能の強化	11
4	労働時間が通常の労働者と同じいわゆる「パートタイム労働者」の取扱い	12
III	まとめ	13
	パートタイム労働問題に関する研究会名簿	15

今後のパートタイム労働対策の在り方について (パートタイム労働問題に関する研究会報告)

I パートタイム労働の現状と課題

1 パートタイム労働の動向及び今後の見通し

(1) パートタイム労働者の増加と質的变化

イ パートタイム労働者の増加

パートタイム労働者の数を週間就業時間が35時間未満の短時間雇用者数（非農林業）でみると、平成3年には802万人（雇用者中に占める短時間雇用者比率16.3%）に達しており、そのうち女性が約7割を占めている。最近10年間でみると、短時間雇用者数、短時間雇用者比率とも年ごとに増加しており、特に昭和63年以降の伸びは著しく、昭和63年の533万人（短時間雇用者比率12.0%）に比べ、3年間で、数にして269万人（女性164万人、男性105万人）、率にして50.5%の増加、短時間雇用者比率で4.3ポイントの上昇となっている。短時間労働は、今や我が国労働市場の中で大きなウェイトを占める就業形態となっている。

この短時間雇用者の就業している産業をみると、「卸売・小売業、飲食店」「サービス業」「製造業」の3業種に男性は全体の約7割、女性は全体の8割が集中している。また、最近10年間をみると、男女とも卸売・小売業、飲食店とサービス業の占める割合がやや増加する一方、製造業では短時間雇用者数は増加しているものの全産業に占める割合が減少しており、短時間雇用者が特に第三次産業において増加している様子がうかがえる。また、企業規模別にみると、短時間雇用者総数の4割が1～29人規模の企業で雇用されており、中

小企業の割合が高く、特に女性にその傾向が強い。

ロ パートタイム労働者の属性と意識

このように増加してきたパートタイム労働者の属性や意識は一様ではない。まず、属性をみると、中心は主婦層であるが、男女の学生アルバイトや高齢者の就業も多くみられる。また、就業理由（複数回答）をみると、女性は家計を補うため（3分の2）が最も多く、次いで余暇時間を利用するため（3分の1）、子供に手がかからなくなったため（3分の1）、生活を維持するため（3割弱）、生きがい、社会参加のため（3割弱）が多くなっているが、男性は生活を維持するため（約半数）が最も多く、家計を補うため（3分の1）、余暇時間を利用するため（3分の1）が次いでいる。

次に、パートタイム労働者のパートタイム労働選択理由（複数回答）をみると、自分の都合の良い時間に働きたい（6割）、勤務時間、日数を短くしたい（3割）が多く、次いで、女性を中心として家事、育児の事情（2割弱）をあげる者が多く、正社員として働ける会社がないからとする者は1割強である。このように家事・育児など私生活と仕事との両立を図るためにパートタイム労働を選ぶ者が多い。

ハ パートタイム労働の質的变化

（イ）勤続年数の伸長

パートタイム労働者の平均勤続年数は大きく伸び、女性パートタイム労働者の平均勤続年数は、昭和51年の2.9年が、平成3年には4.6年（男性は3.1年）となっている。また女性パートタイム労働者のうち現在の事業所に10年以上勤続している者が1割以上（平成2年）を占めるなど、パートタイム労働者の中にも同一の事業場で長期間継続して働く者が増加している。

（ロ）就業分野の拡大

さらに、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、事務等が多くなっており、近年、専門的・技術的分野への就業も拡大傾向にある。

また、専門職、管理職等これまでパートタイム労働者が就業していなかった分野に就業するケースが生じたり、パートタイム労働者を基幹的労働力として活用していきたいと考える企業が増加している。

(2) 変化の背景

このようにパートタイム労働者が増加し、基幹的、恒常的な労働力として就業する者も増えてきた背景としては、サービス経済化の進展等によりパートタイム労働に対する需要が高まったこと及び就業意識の変化等によりパートタイム労働者として就業したいと考える者が増加したことという需給両面の要因がある。

イ 需要側の要因

サービス産業は労働集約的で時間帯や曜日等により繁閑の差が大きい。また、顧客のニーズに応えるため営業時間が長時間化し、労働時間短縮の動きとあいまって、営業時間と労働時間との乖離が大きくなる傾向がある。このため、通常の労働に短時間労働を組み合わせたいというニーズが大きく、我が国産業構造に占める第三次産業のウエイトが高まるとともにパートタイム労働への需要が増大した。

さらに、最近までの景気の拡大により、各産業において労働力確保の要請が高まり、一般の正社員の確保が困難であるとか、パートタイム労働者としてなら人が集めやすいという理由にコスト面で割安であるという理由が加わってパートタイム労働に対する需要が増大してきたものとみられる。

このようなサービス経済化、労働時間短縮、正社員確保の困難性等からのパートタイム労働に対する需要の増大は、同時に、従来の単純補助的な分野の需要に加えて、基幹的、恒常的な分野についての需要の増大をもたらすものであった。

ロ 供給側の要因

一方、パートタイム労働者の多数を占める女性の側の要因としては、女性が働くことに対する社会全体の意識の変化とともに、女性自身の職業との係わり方に関する意識が変化したことがあげられる。望ましい就業形態として、就業後結婚、出産を契機として家庭に入るという家庭回帰型のパターンをあげる者が減少し、就業後結婚や出産等により一時家庭に入るが再び就業するという再就業型を望ましいとする者が増加しており、そのかなりの部分が、家庭生活との両立を考慮し、パートタイム労働者として労働市場に参入していると考えられる。

また、若年者においても、就業意識の多様化が進み、いわゆるフリーター等私生活と職業生活との調和ある生き方を望む者が生じている。

さらに、高年齢者においても、就業ニーズの多様化に伴い、体力に見合った就業、なだらかな引退、年金と雇用との調整、生きがい労働といった観点からパートタイム労働を希望する者の割合が高まっており、高年齢者層の増加とあいまって、パートタイム労働へのニーズは増大している。

(3) パートタイム労働の今後

このようにこれまでのパートタイム労働者の増加や就業態様の変化は、労働力の需給双方のニーズが合致する形で進んできたが、今後もそれらの要因の趨勢には大きな変化はないものと見込まれ、パートタイム労働者は長期的傾向として増加し、基幹的、恒常的労働力としてのウエイトも高まっていくものと思われる。

さらに、今後、我が国の15歳以上人口は、若年層（15～29歳）及び中年層（30～54歳）の減少により増加率が大きく鈍化し、15～64歳の生産年齢人口は、1990年代後半には、戦後初めて減少することが見込まれている。労働力率が長期的趨勢として低下していくと見込まれるなかで、労働力需給は全体として引締まり基調で推移し、西暦2000年以降は、労働力不足感が一層強

まると予想される。また、高齢化社会を迎え、経済社会の活力を維持するため高年齢者の就業の場を確保することが今後ますます重要となってきた。このような中で、パートタイム労働は我が国経済社会にとっても一層重要な就業形態になるものと考えられる。

2 パートタイム労働者の就業についての課題

(1) 処遇等をめぐる状況

パートタイム労働者の所定労働時間及び出勤日数の分布は広範囲にわたり、正社員と様相を異にするだけでなく、同一企業のパートタイム労働者の間でも多様である。定期昇給、賞与、退職金制度等の労働条件についても、正社員との間あるいはパートタイム労働者相互間で異なっている場合もみられる。しかしながら、雇入れ時に雇入通知書等書面を交付している企業は少なく、パートタイム労働者にどのような労働条件や制度が適用されるかをめぐって労使の間で問題を生じる原因ともなっている。

また、パートタイム労働者用の就業規則はないとする企業や正社員の就業規則を準用している企業が相当数あるが、就業規則を作成している事業場においても、その変更にあたってパートタイム労働者から意見を聴取している事業場は少ない。

さらに、パートタイム労働者には家庭と仕事の両立等のために、パートタイム労働を選ぶ者が多く、労働時間が短いことや労働時間帯が家庭生活等に支障をきたさないものであることが就業するうえで非常に重要な要素となっているが、残業がある者も2割程度おり、その月平均は8.5時間であるが、中には恒常的に残業がある者もみられる。勤務時間についても予め一律に設定されている企業が少なくない。

また、パートタイム労働者のうち雇用契約に期間の定めがある者は約3分の1であるが、相当数に更新規定があり、また、働き始めた時に契約期間満了までし

か働かないつもりであったパートタイム労働者は少数にとどまる。

(2) 職業観の多様化と能力発揮

パートタイム労働者の中には、欠勤、遅刻、早退等が多く職業意識が希薄であると指摘される者もいるが、一方で、明確な職業意識を持って就業している者もいる。また、通常の労働者として就労することを希望しながらその機会が与えられないためにやむをえずパートタイム労働者として就労している者、通常の労働者になりたいかどうかはともかくとして主要な仕事、高度な技術・技能が必要な仕事、責任のある仕事をしたいと希望する者、現在のままの仕事をずっと続けたいと考える者等多様な職業観を持つ者が混在している。しかし、企業の対応としては、教育訓練の実施率が低い等パートタイム労働者の能力を有効に活用しようとする企業は少なく、現状ではパートタイム労働者の多様なニーズを踏まえ、その意欲や能力を十分発揮させるための雇用管理が行われているとはいえない。

このような状況の中で、パートタイム労働者の意識としては、賃金が安い、退職金制度がほしい、昇進機会が少ない、能力が生かせない、パートタイム労働者の希望や意見を聞く機会がほしい、健康診断を受ける機会がほしい、能力開発機会がほしい、仕事と家事・育児とを両立させたい等のさまざまな不満や不安がある。パートタイム労働者の離職率は、一般労働者よりも高く、個人的理由がその差の主な要因となっているが、その背景に、企業の雇用管理上の問題や家事や育児との両立問題等があることも少なくないと考えられる。

3 パートタイム労働者の就業に影響を及ぼしている社会制度等

(1) 問題の所在

パートタイム労働者の中には、本人の収入が一定額を超えると税金や社会保険料を納付することとなること、配偶者に対する企業からの配偶者手当が打ち切ら

れる場合があること等により、収入が一定額を超えないよう就業調整を行う者がみられる。

この就業調整は、パートタイム労働者自身の収入を低位にとどめる原因の1つとなっているだけでなく、職場が繁忙期であっても休むことによって他の労働者に業務がしわ寄せされ、企業内においてパートタイム労働者全体があてにできない労働力とみられるという結果を招いているのみならず、社会的にもパートタイム労働を補助的労働として認識させる要因の1つともなっている。

なお、パートタイム労働者の収入が一定額を超える場合の就業調整については、仮にその一定額を引き上げても結局は新しい額での就業調整が行われるだけで、就業調整問題の根本的解決とはならないことに留意しなければならない。

(2) 税制、社会保障等

税制については、配偶者特別控除制度の創設（昭和62年1月）及び改正（昭和64年1月）により、それまで生じていた、本人の収入が一定額を超えると世帯全体の手取りが減少するという税制上の手取りの逆転現象は解消されている。

医療保険及び年金保険の適用については、パートタイム労働者の就業状況、所得などに応じて適用される制度が異なり、そのパートタイム労働者に対する給付と負担も異なっている。配偶者が被用者の場合、その配偶者により生計を維持されている者は被扶養者（基礎年金では「第3号被保険者」）として、個別の保険料納付を要せず、被用者保険制度全体の費用負担の下に給付が行われている。ところが、被扶養者に一定額以上の所得がある場合、被扶養者から除外され、独自に制度に加入することとされているため、新たに保険料納付の負担が生じることにより、被扶養者の所得が増えたにもかかわらず、結果的にその手取り収入が減少するという逆転現象が生じている。

配偶者手当制度については、賃金制度としてこれを設けている企業は多く、最近の調査では、この制度を設けている企業は全体の8割で、その過半数は配偶者

の所得によって一定の額で支給制限を行っている。配偶者が勤務する企業が、このような賃金制度を有している場合、収入がその額を超えると夫婦の収入を合算した世帯の手取り収入の減少が生じることとなり、この不利益がパートタイム労働者の就業調整の原因の1つともなっている。

これらの税制、社会保障や配偶者手当制度は、妻は家庭内にとどまり、夫に扶養されるのが通常であった社会の状況を背景として生まれた制度であると考えられるが、最近では、女性の就労機会の拡大が進むなど、制度を取り巻く社会が変化してきていると考えられる。

Ⅱ パートタイム労働対策の方向

1 基本的考え方

パートタイム労働は、パートタイム労働者の著しい増加とともに、これまでのもっぱら単純労働の分野における労働力不足を補完するものから、サービス経済化の進展、労働時間の短縮に伴う弾力的な労働時間の制度の必要性等に伴い基幹的、恒常的な労働力の割合を高めつつ変化してきている。このように、パートタイム労働は、現在では我が国の経済社会を支える重要な労働力であり、今後の中長期的労働力需給の動向を踏まえると更にその重要性は高まるものと考えられる。また、パートタイム労働者の側の意識としても、家庭生活と職業生活との調和に配慮しつつやりがいのもてる仕事、技術・技能を活かせる仕事、責任のある主要な仕事をしたいとの希望を持つ者、また知識・経験を生かしつつ体力に見合った仕事をしたいとの希望を持つ高年齢者等が目立っている。

このようにパートタイム労働は、就業の実態及び意識の両面からみて、補助的労働と同義語とみなされるようなこれまでの評価は改められるべきである。

そこで、今後は、パートタイム労働を、労使双方にとって重要な就業形態として位置づけ、明確な職業意識に裏打ちされた魅力ある良好な就業形態として確立するとともに、職業生活を送るうえで家庭生活上等の制約を負っている女性、多様な就業ニーズを有する高年齢者等がパートタイム労働者として安んじてその能力を発揮できる体制を整備することによって、パートタイム労働者の福祉の増進を図る必要がある。そのため、国としては、この方向に沿って、多様なパートタイム労働の実態を十分踏まえつつ、講じようとする施策の基本的方針を明らかにするとともに、パートタイム労働市場を適正かつ健全に育成するという観点に立った対策を総合的に推進する必要がある。

2 対策の対象

これまで見たようなパートタイム労働者の問題は、いずれも当該事業場の通常の労働者より所定労働時間が短い労働者について多く生じているものであり、今後我が国経済社会においてますます重要になってくるのは短時間労働という形態であることを併せ考えると、パートタイム労働者に係る基本的な対策については、「通常の労働者より所定労働時間が短い労働者」を対象とすることが適当である。

なお、これは個々の施策についてパートタイム労働者を対象とする場合に、それぞれの目的に従い、一定の範囲の労働者を対象とすることを妨げるものではない。

3 就業環境を整備し、パートタイム労働市場を適正かつ健全に育成するための施策

(1) 雇用管理の改善等のための行政指導の展開

パートタイム労働者には通常の労働者と同じく、労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の法令の規定が適用されている。また、それに加えてパートタイム労働者の労働条件の改善等のために、これまで、年次有給休暇の比例的付与（労働基準法改正、昭和63年4月）、雇用保険の対象となる短時間労働者の拡大（雇用保険法改正、平成元年10月）、中小企業退職金共済事業のパートタイム労働者のための掛金の特例及び加入促進の経過措置（中小企業退職金共済法改正、平成3年4月）等の法的措置が講じられている。また、パートタイム労働指針（パートタイム労働者の処遇及び労働条件等の改善について考慮すべき事項に関する指針（平成元年労働省告示第39号、同年6月））に基づき、パートタイム労働者の処遇及び労働条件等の改善のための啓発指導が行われてきたところである。

パートタイム労働指針に示されている内容は概ね妥当なものと言ってよいが、同指針が周知徹底されておらず、また、一部にはこれが考慮すべきものとして受

け止められていないこともあって、十分な効果を上げていない。そのため、この指針を上記の１の基本的考え方に沿って見直すとともに、国の施策の基本方針と併せて、広く国民に周知徹底し、その実効性の確保を図るため特段の措置を講ずる必要がある。

(2) 良好な就業形態の確立及び能力発揮のための指導・援助

上記の１の基本的考え方に沿って、パートタイム労働を魅力ある良好な就業形態として確立していくためには、様々な特性を持つパートタイム労働者について、その特性に沿って雇用管理の改善等が行われる必要がある。このため、企業においては、パートタイム労働者の雇用労務管理を専門に行う者を選任し、その者を中心として雇用管理の改善等を積極的に進めるとともに、国としては、企業の取組みを促すため、一層の指導・援助を行う必要がある。

また、パートタイム労働者が安んじて職場でその能力を十分発揮できるようにするには、家事・育児・介護等家庭生活上の制約、社会制度が就業に及ぼす影響等をめぐっての諸問題を解消する必要がある。それらの諸問題を解消するため、家庭生活と職業生活の調和を図るために必要な各種情報を十分に把握している機関が、個別の相談に応じる必要がある。

以上のような要請を満たすため、事業主に対し適切な情報の提供、相談を行い、また、家庭生活と職業生活の調和等パートタイム労働者の幅広い悩みに対する相談援助を行う公共的な性格を有する民間団体にパートセンターとしての機能を発揮させ、これを通じて、事業主等に対して雇用管理の改善等のための指導・援助を行うとともに、パートタイム労働者等のかかえる諸問題を解消するための相談援助を行う必要がある。

(3) 職業能力開発及び労働力需給調整機能の強化

パートタイム労働者及びパートタイム労働者となろうとする者が職業能力の開

発及び向上を図ることを促進するため、国等はこれらの者に対する職業訓練の実施その他の必要な措置を充実するよう検討すべきである。

パートタイム労働が我が国の経済社会を支える重要な労働力となっていること及び今後の中長期的な労働力需給の動向を踏まえ、国はパートタイム労働者になろうとする者が、その適性、能力、経験及び技能の程度等にふさわしい職業を選択し並びに職業に適応することを容易にするため、雇用情報の提供、職業紹介、職業指導等の措置を充実するよう検討すべきである。このため、パートバンク、パートサテライトを活用し、労働力需給調整機能の強化に取り組む必要がある。

4 労働時間が通常の労働者と同じいわゆる「パートタイム労働者」の取扱い

労働者の一部にその労働時間が当該事業場の通常の労働者と同じでありながら、企業内でパートタイム労働者と呼ばれ通常の労働者と異なる取扱いが行われている者がみられるが、これらの者は「パートタイマー」という名の「フルタイマー」であり、これに係る問題として取り上げられているものはいずれも「通常の労働者より所定労働時間が短い労働者」ゆえに生じているものとはいえない。これらの者についての雇用管理の在り方は所定労働時間が短い労働者に係る問題と同一に論じられるものではなく、また、これらを含めた議論は本来のパートタイム労働に関する問題の本質をあいまいにするものであるので、それは「パートタイム労働問題」としてとらえるべきものではない。

Ⅲ まとめ

パートタイム労働者が我が国経済社会において果たしている役割は重大であり、今後その役割が一層重要となってくることを考えると、パートタイム労働が魅力ある良好な就業形態となり、家庭生活上の制約や多様な就業ニーズを有する者が明確な職業意識を持ち、能力を発揮して就業できるようパートタイム労働者の就業環境を整備し、パートタイム労働市場を適正かつ健全に育成する観点に立って、国としても施策を講ずる必要がある。

そのため、まず、多様なパートタイム労働の実態を十分踏まえつつパートタイム労働について国が講じようとする施策の基本的方向を明らかにする必要がある。また、前述の基本的考え方に沿って従来のパートタイム労働指針を見直すとともに、その周知徹底を図り実効性を確保するため法的根拠を設けるべきである。さらに、パートセンターを通じて事業主及びパートタイム労働者等に対する情報提供、相談等を行うほか、事業主団体等の雇用管理の改善等の努力に対する指導・援助を行うことにより、その施策の効果的な実施を図ることが急務であり、そのための法的整備を行う必要がある。

この点については、上述の施策の必要性は認めつつも、指針の周知徹底を図るとともに、これに向けての労使の自主的取組を援助することが先決であり、法律を制定してまでこれを実施する必要性は乏しいとの意見もあった。一方、今後ますます重要な就業形態であるパートタイム労働については、労働基準法の遵守をはじめ重要な課題もなお多く、その解決が十分に図られていない現状においては、罰則付きの法律による規制が必要であるとの意見もあった。

なお、パートタイム労働者については、就業調整をめぐって、税制、社会保障といった社会制度が問題とされることが多いが、いずれの制度も、夫婦の一方だけが主として就労することが通常であった制定当時の社会を前提として作られていると思われる。近年、職業に対する女性の意識が変化し、女性の生涯における職業の比重が高ま

っており、また今後労働力供給制約が予想される中において女性労働力への期待が高まっている現在では、女性を社会の基幹的労働力として位置づけるべきであり、こうした観点に立って、社会制度の枠組みの見直しが検討される時期にきていると考えられる。また、配偶者手当制度については、同様の観点から労使において制度の在り方、内容について検討が行われるよう期待したい。

パートタイム労働問題に関する研究会名簿

(各側五十音順、敬称略)

(学識経験者)	○神代	和俊	横浜国立大学教授
	小宮山	洋子	NH K解説委員
	菅野	和夫	東京大学教授
	○高梨	昌	信州大学教授
	野口	悠紀雄	一橋大学教授
(労働者代表)	加藤	敏幸	日本労働組合総連合会労働政策局長
	柴田	守	日本商業労働組合連合会会長
	野口	敬也	ゼンセン同盟副書記長
(使用者代表)	浅地	正一	日本ビルサービス株式会社代表取締役社長
	江頭	年男	日通工株式会社代表取締役社長
	錦織	璋	全国中小企業団体中央会常務理事

(○座長 ○座長代理)

参 考 資 料

〔参考資料 目次〕

I パートタイム労働者の関連諸制度

1 雇用保険	1
2 労働者災害補償保険	1
3 社会保険	2
4 年次有給休暇	2
5 中小企業退職金共済制度	3
6 税制	3

II パートタイム労働者の処遇及び労働条件等について考慮すべき事項に

関する指針	4
-------------	---

1 パートタイム労働者の関連諸制度

1 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ある。

- ① 1週間の所定労働時間が22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っている。

年齢 週所定 労働時間	65歳未満	65歳以上（注）
33時間以上	一般被保険者	高年齢継続被保険者
33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者に限る。65歳以降新たに雇用された者は、被保険者とはならない。

◆ 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」が必要である。

- (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。

2 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される。

業務災害にかか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る。

3 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る。

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未満である者	
	年収		原則として年収が120万円(170万円注2)未満	原則として年収が120万円(170万円注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する。

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、

4 年次有給休暇

1年間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤したパートタイム労働者には、労働基準法の定めるところにより、労働日数が週5日以上又は年間217日以上(1週間の所定労働日数にかかわらず、週所定労働時間が35時間以上の場合を含む。)のパートタイム労働者には、通常の労働者と同じ日数の年次有給休暇を与えることとなっている。

また、所定労働日数が週4日又は年間216日以下のパートタイム労働者には、週又は1年間の所定労働日数に応じて年次有給休暇を比例付与することとなっている。

具体的な付与日数は、下の表のとおり。

区 分	週所定労働日数	1年間の所定労働日数	所定労働日数による年次有給休暇の日数														
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
規模300人を超える事業場の付与日数	6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	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	3日	121日から168日まで	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	2日	73日から120日まで	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	1日	48日から72日まで	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
規模300人以下の事業場の付与日数	6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	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	3日	121日から168日まで	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	2日	73日から120日まで	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	1日	48日から72日まで	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	6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	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	3日	121日から168日まで	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	2日	73日から120日まで	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	1日	48日から72日まで	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

5 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る。

（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時間未満の者である。

また、本制度に既に参加している事業主がパートタイム労働者（雇用保険の被保険者に限る。）を平成3年4月1日～5年3月31日の間に追加加入させた場合、その掛金の3分の1について1年間国から助成が受けられる。

6 税制

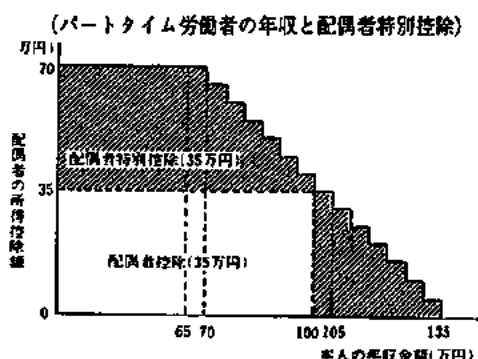
◆ パートタイム労働者本人への課税

パートタイム労働者を含む給与所得者については、年収が 100万円を超えると所得税が超えた額に対して課税される（住民税については、年収が99万円を超えると超えた額に対して課税される。）。

◆ 配偶者の所得からの控除

配偶者に所得があり、本人がパートタイムで働く場合を考えると、配偶者については、以下のとおり配偶者控除と配偶者特別控除が受けられる。本人の年収が 100万円までであれば、配偶者控除（35万円）が受けられる。配偶者特別控除は、本人の所得によって調整されるが、最高額は35万円となっている。この控除は本人の年収が 100万円を超えていても135 万円未満であれば受けることができる。

ただし、配偶者の合計所得が1,000 万円（給与収入で約1,220 万円）を超える年には受けることができない。この配偶者特別控除が設けられているので、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という税制上の「手取りの逆転現象」は、解消されている。



(パートタイム労働者の年収と税金)

年 収	本人に税金がかかるかどうか		配偶者の所得から控除が受けられるもの	
	所 得 税	住 民 税	所 得 税	住 民 税
99万円以下	かからない	かからない	配偶者控除、配偶者特別控除ともに受けられる	
99万円を超え 100万円未満	かからない	かかる	配偶者控除、配偶者特別控除ともに受けられる	
100万円	かからない	かかる	配偶者控除のみが受けられる	
100万円を超え 135万円未満	かかる	かかる	配偶者控除は受けられないが、所得に還元した配偶者特別控除のみが受けられる	
135万円以上	かかる	かかる	配偶者控除、配偶者特別控除ともに受けられない	

Ⅱ パートタイム労働者の処遇及び労働条件等について考慮すべき事項に関する指針

平成元年6月23日 労働省告示第39号

第1 趣旨

この指針は、パートタイム労働者の処遇及び労働条件等の改善を図るために、労使をはじめ関係者が考慮すべき事項を定めたものである。

第2 意義

この指針において、パートタイム労働者とは、1日、1週間又は1箇月の所定労働時間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（以下「通常の労働者」という。）の所定労働時間に比し相当程度短い労働者をいう。

第3 パートタイム労働者の処遇及び労働条件等について考慮すべき事項

パートタイム労働者については、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等の労働者保護法令の遵守が図られるとともに、労働条件は、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定められるべきであるが、特に、次の点について適切な措置が講じられるべきである。

1 パートタイム労働者の労働条件の明確化

(1) 雇入通知書の交付

使用者は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、当該パートタイム労働者に対して、賃金、労働時間等主要な労働条件を明らかにした書面（以下「雇入通知書」という。）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、労働契約の締結を書面で行うことにより、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には、雇入通知書の交付を要しない。

(2) 就業規則の整備

イ 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、労働基準法の定めるところにより、パートタイム労働者に適用される就業規則を作成するものとする。

ロ パートタイム労働者に適用される就業規則の作成又は変更に当たっては、適当な方法でパートタイム労働者の意見を聴くことが望ましい。

2 パートタイム労働者の労働条件の適正化

(1) 労働時間

イ 使用者は、パートタイム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、当該パートタイム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 使用者は、パートタイム労働者について、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。

ハ 使用者は、パートタイム労働者を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ようとする場合には、雇入れの際、当該パートタイム労働者に対して、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ことがある旨及びその程度を明示するように努めるものとする。

(2) 年次有給休暇

使用者は、パートタイム労働者に対して、労働基準法の定めるところにより、所定の日数の年次有給休暇を与えるものとする。

(3) 期間の定めのある労働契約

イ 使用者は、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パートタイム労働者について、労働契約の期間を定める場合には、当該期間を1年を超えない範囲内でできるだけ長くするように努めるものとする。

ロ 使用者は、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パートタイム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。

(4) 賃金、賞与及び退職金

パートタイム労働者の賃金、賞与及び退職金については、労使において、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して定めるように努めるものとする。

(5) 福利厚生施設

使用者は、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、パートタイム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。

(6) 健康診断

使用者は、常時使用するパートタイム労働者については、労働安全衛生法の定めるところにより、健康診断を実施するものとする。

3 パートタイム労働者の雇用管理の適正化

(1) 雇用管理の適正化

使用者は、パートタイム労働者について、その就業の実態に配慮して適正な雇用管理を行うものとする。

(2) 雇用保険の適用

使用者は、雇用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、雇用保険法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。

(3) 教育訓練の実施

使用者は、パートタイム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。

(4) 高年齢者の短時間労働の促進

使用者は、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。

(5) 通常の労働者への応募機会の付与

使用者は、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パートタイム労働者であっ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に努めるものとする。

4 パートタイム雇用労務管理者の選任

使用者は、パートタイム労働者を常時10人以上使用するときは、この指針に定める事項等を管理させるため、パートタイム雇用労務管理者を選任するものとする。

第4 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

この指針は、当分の間、所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ労働者についても適用するが、使用者は、これらの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者については、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。