

( 部 内 限 ) 8-14

婦人労働業務参考資料79号

## 女子パートタイマーの労務管理に関する問答集

昭和 46 年 6 月

労働省婦人少年局婦人労働課

婦人労働課

資料 No.

175





## は し が き

この資料は昭和45年度の「パートタイム雇用に関する労務管理改善講習会」において、使用者側から出た主たる質問を参考にして関係機関の協力を得て作成したものである。

但し、パートタイマーに関する関係法規については、運用上種じゆ問題があり、現在関係機関においてそれぞれ検討中のもの、あるいは暫定措置をとっているものがあるので、本資料の利用にあたってはその取扱いに留意されたい。

昭和46年6月

婦 人 労 働 課



## 目 次

### 女子パートタイマーの労務管理に関する問答集

|                         | 頁     |
|-------------------------|-------|
| I 労働基準関係 問 1～問 9 .....  | 1～10  |
| II 社会保険関係 問10～問14 ..... | 11～16 |
| III そ の 他 問15～問16 ..... | 17～18 |



## I 労働基準関係

問1 一般の就業規則のほかにパートタイマーだけの就業規則を作成する場合は、パートタイマーの代表者の意見を聴取しなければなりません。なお、パートタイマーは労働組合の非組合員です。

答 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することを義務づけられています(第89条)。この作成の際に、使用者はその事業場の全労働者の過半数により組織された労働組合(そのような労働組合がない場合は全労働者の過半数を代表する者)の意見を附して、労働基準監督署長に届けなければなりません(第90条)。

したがって、パートタイマーに関して就業規則を作成する場合も、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合の意見を聴取しなければなりません。パートタイマーの代表者の意見を聴くことは法的には要求されていません。

しかし就業規則は労働条件や服務規律を具体的に決めるものですから、実際問題としてその適用を受ける関係労働者の意見を十分聴くことは大切なことでしょう。

問 2 所定労働日はフルタイマーと同じですが、1日の所定労働時間が4時間の短時間勤務者に対しても、年次有給休暇を与えなければなりませんか。

答 パートタイマーに対しても1年間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した者に対しその翌年に6日、2年以上継続勤務した者に対しては総日数20日を限度として、1年ます毎に1日を加算した年次有給休暇を与えなければなりません（第39条）。

したがって、ご質問の短時間勤務者についても、この要件を備えていれば同様に法定日数を与えなければなりません。

問 3 就労日ごとに労働時間が異なる場合の年次有給休暇の賃金はどのように決定したらよいでしょうか。

答 この賃金の決定方法として次の三種があり、そのいずれを選択するかは就業規則等に定めておかなければなりません（第 39 条）が、その場合の適切な方法を決めておくといよいでしょう。

(1) 平均賃金で支払う場合

原則としては平均賃金を算定すべき事由の発生した日以前 3 カ月間にその労働者に支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額が平均賃金です。この場合賃金締切日がある場合は直前の賃金締切日から起算することになります（第 12 条）。

(2) 所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金で支払う場合

通常の賃金の支払い方法としては時間給、日給、週給、月給等による支払いが考えられますが、パートタイム雇用の場合は大部分が時間給制を採用していますので、この場合はその時間によつて定められた賃金に有給休暇の日の所定労働時間数を乗じた金額を支払います（第 39 条、則第 25 条の 2）。

(3) 標準報酬日額で支払う場合

健康保険法第3条に定めている標準報酬日額に相当する金額を支払つてもよいことになっていますが、この場合は、労働組合または労働者の過半数を代表する者との間に、書面による協定をしておかなければなりません（第39条）。

なお、この(3)を選択する旨の協定がなされたときは、必ずこれによらなければなりません。

問 4 パートタイマーが甲乙の異なる事業場で就業する場合、労働時間は甲乙通算して 8 時間を限度とするのでしょうか。また労働者が甲で 5 時間、その後乙で 4 時間就業した場合に割増賃金を支払うとすれば、どちらの事業場で支払うのでしょうか。

答 2 つ以上の事業場で就業した場合の労働時間の計算については、それぞれの事業場の労働時間を通算することになっており（第 38 条）、法定時間外に使用した事業主は法第 37 条に基づき、割増賃金を支払わなければならないと解釈されております。

したがって、ご質問の甲乙両事業場の労働時間を通算して 8 時間（甲における法定労働時間を 1 日 8 時間と考えて）をこえる場合は、そのこえる時間、すなわち 1 時間について乙が割増賃金を支払わなければなりません。

問5 午前10時30分から午後4時まで就労するパートタイマーの労働時間は、1日6時間未満ですから、休憩時間は与えなくてもよいでしょうか。

答 休憩時間は、労働時間が6時間をこえる場合は少なくとも45分、8時間をこえる場合は少なくとも1時間を労働時間の途中に与えなければなりません（第34条）。

したがってご質問の場合は労働時間が6時間未満ですから、休憩を与えなくても労働基準法違反にはなりません。しかし、このような場合でも昼食のための休憩のほか、作業の性格、強弱などに応じて適宜休憩を挿入することが、労務管理上、作業能率の面からも望ましいでしょう。

問 6 1日の所定労働時間が4時間のパートタイマーが育児時間を請求した場合は、育児時間を与えなければなりませんか。

答 生後1年未満の生児を哺育している女子労働者は、法定の休憩時間のほか1日に2回各々30分、生児を育てるための時間を請求することができ、使用者はこれを与えなければなりません（第66条）。

しかし、これは1日の労働時間を8時間とする通常の勤務態様を想定して1日2回の育児時間の付与を義務づけたもので、1日の労働時間が4時間以内のような場合には、1日1回の育児時間を与えることで足りるという行政解釈があります。

したがって、ご質問の1日の所定労働時間が4時間のパートタイマーから育児時間の請求があつた場合も、1日1回少なくとも30分の育児時間を与えなければなりません。

問 7 パートタイマーでも解雇する場合に解雇予告は必要でしょうか。

答 使用者が労働者を解雇する場合には、原則として、少なくとも 30 日前に解雇の予告をしなければなりません（第 20 条）。

したがって、ご質問の場合も少なくとも解雇の 30 日前に解雇予告をしなければなりません。しかし 30 日前に予告する暇がない場合には、予告にかえて予告期間の日数に相当する日数の平均賃金を支払わなければなりません。

問 8 資材不足のために仕事ができなくて、パートタイマーを休ませた場合は、そのパートタイマーに休業手当を支払わなければなりませんか。

答 使用者の責に帰すべき事由による休業の場合は、使用者は休業期間中当該労働者に対し、平均賃金の 100 分の 60 以上の休業手当を支払わなければなりません（第 26 条）。

ご質問の場合の資材不足による休業は「使用者の責に帰すべき事由」に該当すると思われますので、当然平均賃金の 100 分の 60 以上の休業手当を支払わなければなりません。

問 9 パートタイマーに最低賃金が適用されますか。

答 最低賃金法に基づく最低賃金は、事業、職業又は地域に応じて決定されることになっており、このような最低賃金が決められた場合には、原則としてパートタイマーには適用があります。

しかし、所定労働時間のとくに短いパートタイマーについては、最低賃金額が日、週または月によつて定められた場合で、使用者の申請に基づき都道府県労働基準局長が許可をした時は最低賃金が適用されませんが、最低賃金額が時間によつて定められた場合には、パートタイマーにも最低賃金が適用されます。

なお、最低賃金額が日、週または月によつて定められた場合でも、その所定労働時間がフルタイマーの所定労働時間の3分の2程度をこえるパートタイマーについては、最低賃金が適用されます。

## Ⅱ 社会保険関係

問 10 パートタイマーの失業保険適用の基準はどうか。

答 パートタイマー等いわゆる短時間就労者については、その者の労働時間、賃金その他の労働条件が就業規則（就業規則の届出義務が課せられていない事業所にあつては、それに準ずる規程等）で明確に定められている場合であつて、次のいずれにも該当するときに限り、失業保険の被保険者として取扱われます。

- (1) 所定労働日が、通常の労働者のそれと同様であること。
- (2) 1日の所定労働時間が、原則として、おおむね6時間以上であること。（ただし、一週間の特定の曜日について当該事業所の通常の労働者の所定労働時間が短く定められている場合には、おおむね、その4分の3以上であること。）
- (3) 常用労働者として雇用される見込みの者であること。
- (4) 賃金の月額が人事院細則9-7-1（扶養手当の支給手続）に示されている基準年額に12分の1を乗じた額以上であること（昭和46年は月額14,750円）。
- (5) 労働時間及び賃金を除くその他の労働条件が、当該事

業所の通常の労働者のそれと、おおむね、同様である  
こと。

- (6) 他の社会保険において被保険者として取り扱われていること。

問 1 1 失業保険の被保険者であるパートタイマーが、公共職業安定所の窓口でパートタイマーとして求職の申込みをしても、必ずしも給付の対象とならないというふうに聞いていますが、その取扱いはどうなっていますか。

答 失業保険制度は、原則として離職の日以前 1 年間に被保険者期間が通算して 6 カ月以上ある者が、失業した場合に失業保険金を支給してその生活の安定を図ろうとするものであり、ここでいう失業とは、労働の意思及び能力を有するにもかかわらず職業に就くことができない状態にあることをいいます。

ところで、失業保険の被保険者として取扱われていたパートタイマーであつた者が、パートタイマーを希望して求職の申込みを行なつた場合においても、求職の申込みを行なつた公共職業安定所の労働市場又は就職の可能性のある近隣の労働市場において就職することが殆んど不可能と認められる職種、労働条件その他の求職条件の希望を固執する場合には、労働の意思、能力がない者として、すなわち失業保険法上の失業者でないとして失業保険の対象となりません。

問 1 2 パートタイマーの健康保険の加入条件はどうなっていますか。

答 常時5人以上の従業員を使用している法定の適用事業所に常時使用される従業員、すなわち一定の法定要件を満たした者は被保険者の資格を取得することになります（第13条）。

したがってご質問のパートタイマーもフルタイマーと同様に一定の法定要件を満たしていれば、健康保険に加入させることになります。

なお、健康保険法では1日の労働時間の長短による適用についての規定はありませんが、極端に労働時間の短い者、極端に労働日数の少ない者については、常時使用関係にあるかどうか問題となります。

問 1 3 所定労働日数が月に 20 日のパートタイマー、又は所定労働時間が 4 時間のパートタイマーの健康保険の取扱いはどうなっていますか。

答 健康保険の被保険者資格の有無については月の労働日数 1 日の労働時間等画一的な基準によつて決定する取扱いとはなっており、個々の具体例についてパートタイマーの雇用契約の内容や就業形態、一般の従業員の就業形態等を調査して、被保険者資格の有無を判断することになっています。

したがつて、月の労働日数が 20 日であるとか、1 日の労働時間が 4 時間とかいうことだけでは速断できかねます。

個々のパートタイマーについて健康保険が適用されるか、どうかの判断は社会保険事務所において取扱われますから、管轄の社会保険事務所におたずね下さい。

問 14 パートタイマーの厚生年金保険の加入条件はどうなっていますか。

答 パートタイマーの厚生年金保険の加入については、健康保険と実質的に全く同様です。

したがって、パートタイマーもフルタイマーと同様に法定要件を満たしている者については厚生年金保険に加入させることになります。

なお、厚生年金法では、1日の労働時間の長短による適用の規定はありませんが、極端に労働時間の短い者、極端に労働日数の少ない者については、常時使用関係にあるかどうか問題となります。

## Ⅲ そ の 他

問 1 5 税制上、妻が夫の扶養者として、夫の所得より配偶者控除を受け得る妻の所得限度額はいくらになりますか。

答 昭和 4 5 年は 2 2 万 5 0 0 0 円でしたが、税制改正により昭和 4 6 年は 3 1 万 2 0 0 0 円未満となりました。

問 16 パートタイマーは労働組合に加入することができますか。

答 パートタイマーもフルタイマーと同じに労働組合法上の労働者です。したがって、パートタイマーだけで労働組合を結成することも、既存の労働組合に加入することも自由です。



