

パートタイム労働者についても労働基準関係法令が適用されます。

解雇の予告

パートタイム労働者を解雇する場合は、少なくとも30日前に予告するか、30日分以上の平均賃金を支払わなければなりません。(労働基準法第20条)

退職時等の証明

パートタイム労働者が退職した場合で、退職の事由等について証明書を請求した場合は、遅滞なく交付しなければなりません。(労働基準法第22条)

割増賃金の支払

パートタイム労働者に所定労働時間を超えて労働させた場合はその超えた時間について所定の賃金を、法定労働時間を超えて労働させた場合や法定休日及び深夜に労働させた場合には法定の率で割増しした額の賃金を支払わなければなりません。(労働基準法第37条)

年次有給休暇

パートタイム労働者に対しては、その所定労働日数等に応じ、下表の法定の年次有給休暇を与えなければなりません。(労働基準法第39条)

週所定労働時間	週所定労働日数	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か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月
30時間以上		—	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満	5日以上	217日以上	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	4日	169日～216日	5日	6日	8日	9日	10日	11日	
	3日	121日～168日	3日	4日	5日	6日	7日		
	2日	73日～120日	1日	2日		3日			
	1日	48日～72日					3日		

母性保護等

女性のパートタイム労働者に対し、労働基準法に基づき危険有害業務の制限や産前産後の休業等の母性保護措置を講じなければなりません。(労働基準法第64条の2、64条の3、65条)

健康診断

常時使用するパートタイム労働者に対して、以下の健康診断を実施しなければなりません。(労働安全衛生法第66条)

- ①雇入時及び1年以内ごとに1回の健康診断
- ②深夜業等の業務または一定の有害な業務に従事する場合の当該業務への配置替えの際及び6か月以内ごとに1回の健康診断

最低賃金

パートタイム労働者に対しては、最低賃金法に基づき定められた地域別・特定(産業別)最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。(最低賃金法第4条)

期間の定めのある労働契約により雇用されるパートタイム労働者について

有期労働契約により雇用されるパートタイム労働者については、(1)「労働契約法」、(2)「労働基準法」、(3)「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」等により、雇止め等によるトラブルを防止してください。

(1) 労働契約法

契約期間中の解雇等に関するルール(第17条)

有期労働契約により雇用されるパートタイム労働者を解雇する場合、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間の途中で解雇することはできません。
また、パートタイム労働者の契約期間について、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮してください。

有期労働契約についての3つのルール

- ① 無期労働契約への転換：有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換されます。
- ② 「雇止め法理」の法定化：一定の場合には、使用者による雇止めが認められないこととなる最高裁で確立した判例上のルールが法律に規定されました。
- ③ 不合理な労働条件の禁止：有期労働契約労働者と無期労働契約労働者との間で、期間の定めがあることによって、不合理に労働条件を相違させることは禁止されています。

(2) 労働基準法

労働契約締結時の労働条件の明示(第15条)

労働契約の締結時に、契約期間とともに「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」も書面の交付によって明示しなければなりません。

【明示すべき内容の例】

- ① 更新の有無について
 - ・自動的に更新する
 - ・更新する場合があります
 - ・契約の更新はしない
- ② 更新の基準について
 - ・契約期間満了時の業務量により判断する
 - ・労働者の勤務成績、態度により判断する
 - ・従事している業務の進捗状況により判断する
- ・労働者の能力により判断
- ・会社の経営状況により判断

(3) 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準(平成15年厚生労働省告示第357号)

雇止めの予告

有期労働契約(3回以上更新し、または雇入れの日から1年を超えて継続して勤務している労働者に係るもの)に限り、更新しない場合には、少なくとも契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をしなければなりません。

雇止めの理由の明示

雇止めの予告後にパートタイム労働者が雇止めの理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付しなければなりません。雇止めの場合にパートタイム労働者から請求される場合も同様です。

明示すべき「雇止めの理由」は、契約期間の満了とは別の理由とすることが必要です。

契約期間についての配慮

有期労働契約を1回以上更新し、かつ、1年を超えて継続して雇用しているパートタイム労働者との契約を更新しようとする場合は、契約の実態及びそのパートタイム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なければなりません。

～ 短時間労働者を雇用されている事業主の皆様へ ～

パートタイム労働者の適正な労働条件の確保のために

労働条件の明示

労働基準法第15条

パートタイム労働者を雇い入れた場合は、契約期間、有期労働契約を更新する場合の基準(有期労働契約で雇用する場合。)、就業の場所及び業務、労働時間等、賃金、退職に関する事項について、書面の交付により明示しなければなりません。

上記に加え、パートタイム労働法では以下の事項が定められています。

パートタイム労働法第6条

パートタイム労働者を雇い入れた場合は、上記の事項に加え、

- 「昇給の有無」
- 「退職手当の有無」
- 「賞与の有無」
- 「相談窓口」

について、文書の交付等により明示しなければなりません(※)。

※違反した場合は、10万円以下の過料が課せられる場合があります。

労働条件の明示に当たり、中面の労働条件通知書を活用してください。

就業規則の作成

労働基準法第89条

パートタイム労働者を含めて常時10人以上の労働者を使用する場合は、就業規則を作成し、労働基準監督署長に届け出なければなりません。就業規則を作成・変更する場合は、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、それがない場合には労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければなりません。

パートタイム労働法第7条

パートタイム労働者に適用される就業規則を作成・変更する場合は、パートタイム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、それがない場合はパートタイム労働者の過半数を代表する者の意見を聴くように努めなければなりません。

過半数を代表する者とは、①管理監督者に該当しないこと、②投票・挙手等の民主的な手続により選出された者であること、のいずれにも該当する必要があります。

労働基準法等に関するお問い合わせは最寄りの労働基準監督署へ



厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署

(短時間労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

年 月 日	
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） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります得る・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 (・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力) (・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況) (・その他（ ）)
【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： I (高度専門)・II (定年後の高齢者) I 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月 (上限10年)) II 定年後引き続き雇用されている期間	
就業の場所	
従事すべき業務の内容	【有期雇用特別措置法による特例の対象者 (高度専門) の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）
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・終業の時刻等 (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、フレックスタイム (始業) 時 分から 時 分、 (終業) 時 分から 時 分、 コタイム 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 所定時間外労働の有無 (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)
休日及び勤務日	・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・非定休日；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) → か月経過で 日 時間単位年休 (有・無) 2 代替休暇 (有・無) 3 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 <div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div>
	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 月60時間以内 () % 月60時間超 () % 所定超 () % ロ 休日 法定休日 () %、法定外休日 () % ハ 深夜 () %
	4 賃金締切日 () ー毎月 日、() ー毎月 日 5 賃金支払日 () ー毎月 日、() ー毎月 日 6 賃金の支払方法 ()
	7 労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無 , 有 ()) 8 昇給 (有 (時期、金額等) , 無) 9 賞与 (有 (時期、金額等) , 無) 10 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 継続雇用制度 (有 (歳まで) , 無) 3 自己都合退職の手続 (退職する 日以上前に届け出ること) 4 解雇の事由及び手続 <div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div> ○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) ・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 部署名 担当者職氏名 (連絡先) ・その他 () <div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div> ・具体的に適用される就業規則名 () <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"><p>※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、この「5年」という期間は、本通知書の「契約期間」欄に明示したとおりとなります。</p></div>

※ 以上のほかは、当社就業規則による。

※ 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条に基づく文書の交付を兼ねるものであること。

※ 本通知書は改正パート労働法（H27.4.1）に対応したものであること。

※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

【記載要領】

- 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。
- 各欄において複数項目の一つを選択する場合には、該当項目に○をつけること。
- 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。
- 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。

また、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合には、契約の更新の有無及び更新する場合又はしない場合の判断の基準（複数可）を明示すること。

(参考) 労働契約法第18条第1項の規定により、期間の定めがある労働契約の契約期間が通算5年を超えるときは、労働者が申込みをすることにより、期間の定めのない労働契約に転換されるものであること。この申込みの権利は契約期間の満了日まで行使できること。

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足りるが、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。

また、有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合は、同法に基づき認定を受けた第一種計画に記載している特定有期業務（専門的知識等を必要とし、5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務）の内容並びに開始日及び完了日も併せて記載すること。なお、特定有期業務の開始日及び完了日は、「契約期間」の欄に記載する有期労働契約の開始日及び終了日とは必ずしも一致しないものであること。

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＝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. 「休日及び勤務日」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か月間継続勤務し、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。時間単位年休は、労使協定を締結し、時間単位の年次有給休暇を付与するものであり、その制度の有無を記載すること。代替休暇は、労使協定を締結し、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超える場合に、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて有給の休暇を与えるものであり、その制度の有無を記載すること。(中小事業主を除く)。

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、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超える場合については5割(中小事業主を除く)、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、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超え、かつ、深夜労働となる場合については7割5分(中小事業主を除く)、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。ただし、昇給の有無、賞与の有無及び退職金の有無については必ず記入すること。

・昇級、賞与が業績等に基づき支給されない可能性がある場合や、退職金が勤続年数に基づき支給されない可能性がある場合は、制度としては「有」を明示しつつ、その旨を明示すること。

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。

(参考) 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。

また、65歳未満の定年の定めをしている場合は、高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の①から③のいずれかの措置(高齢者雇用確保措置)を講じる必要があること。

①定年の引上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年の定め廃止

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。

「雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」は、事業主が短時間労働者からの苦情を含めた相談を受け付ける際の受付先を記入すること。

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ありません。