

2005年

Parttime

Vol.1

パートタイム労働者雇用管理の実務シリーズ

知っておこう！パートタイマーと法律

1 パートタイマーも
労基法上の労働者です

—労基法とパートタイム労働法の関係—

労基法では労働者について、「職業の種類を問わず、使用される者で、賃金を支払われる者」と規定していますので、当然パートタイマーも労基法上の労働者です。ところが、それらの法令はパートタイマーなどに言及していないため、平成5年に「パートタイム労働法」が制定されました。

この法律は、事業主の短時間労働者に対する待遇改善について努力目標を定めたものです。円滑な労働関係を築く上からも遵守するように努めましょう。

労働基準法

パートタイム労働法

正社員

パート・アルバイトなど
正社員より
労働時間・日数の
少ない者



2 合法行為と違法行為

雇入れ時や、契約を解除する場合でも、正社員と同じくパートタイマーについても労基法等に反する取扱いをすることは許されません。しかし、それ以外の部分では公序良俗に反しない限り、会社は労働条件や待遇について自由に定めることができます。

また労災保険はすべて適用の対象になりますし、雇用保険と社会保険（健康保険、厚生年金保険）では、一定の要件に該当すれば適用されます。

正社員と区別した取扱いが認められるもの・認められないもの

企業の裁量で行えるもの(合法)

- ・ 有期雇用とすること
- ・ 更新の回数を制限すること
- ・ 賃金を時間給・日給とすること
- ・ 交通費を支給しないこと
- ・ 賞与を支給しないこと
- ・ 退職金を支給しないこと
- ・ 昇給や昇進・昇格制度を設けないこと
- ・ 定年制度を設けること
- ・ 福利厚生施設の利用を不可とすること
- ・ 労働保険・社会保険の適用対象とならない期間、労働日数、時間の契約を結ぶこと

法により制限を受けるもの(違法行為)

- ・ 男女別賃金とすること
- ・ 女性のみ有期雇用とすること
- ・ 割増賃金を支払わないこと
- ・ 深夜割増を支払わないこと
- ・ 解雇予告と予告手当の支払いをしないこと
- ・ 有給休暇を与えないこと
- ・ 労働保険・社会保険の適用をしないこと
- ・ 定年を60歳未満とすること
- ・ 定期健康診断を行わないこと
- ※一定の要件に該当すれば適用されるものがありますのでご留意下さい。