



# こんなことに気をつけよう、パート、アルバイトで働くとき

## ◆ 基本のきほん

パート、アルバイトといった名称は、法律で定義されている用語ではありません。パート・有期労働法(「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」)では労働者を、直接雇用の形態により、**短時間労働者**、**有期雇用労働者**、**通常の労働者**に分類しています。

どの労働者でも、各種労働法(労働基準法、労働契約法等)が適用され、一定の要件を満たせば、各種社会保険法(雇用保険法、健康保険法等)も適用されます。

		契約期間	
		定めがある	定めがない
労働時間	フルタイム	有期雇用労働者	通常の労働者
	短時間	有期雇用労働者 短時間労働者	短時間労働者

### ●通常の労働者(上図二重線内)

いわゆる正規労働者及び無期(期間の定めのない)労働契約を締結しているフルタイム(1週間の所定労働時間が最長)労働者です。

### ●短時間労働者(上図点線内)

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に比べて短い労働者です(パート・有期労働法第2条)。

### ●有期雇用労働者(上図実線内)

有期労働契約(期間の定めのある労働契約)を締結している労働者です(パート・有期労働法第2条)。

## ◆ 働き始めるとき

求人情報がどのようなものであっても、原則労働者と使用者が合意した内容が、労働条件になります。使用者は労働者を雇い入れた時は、速やかに労働条件通知書を交付しなければなりません。

### ◎労働条件の明示(書面で明らかにしなければいけない条件)

「契約期間」「仕事をする場所と変更の範囲」「仕事の内容と変更の範囲」「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休憩時間、休日、休暇」「賃金の決定・計算・支払の方法」「賃金の締切・支払時期」「退職に関する事項(解雇事由含む)」

(労働基準法(以下「労基法」)第15条、労基法施行規則(以下「労規則」)第5条)

### ●短時間労働者・有期雇用労働者は上記に加えて

「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」「雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」

(パート・有期労働法第6条・同法施行規則第2条)

### ●有期雇用労働者は上記に加えてさらに

「更新の有無」「更新の判断基準」「有期契約の更新の上限がある場合は通算契約期間または更新上限」「(無期転換申込権が発生する契約の度に)無期転換の申込ができること・無期転換後の労働条件」

### ◎雇用管理の改善などに関する措置の内容の説明

賃金の決定方法、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、通常の労働者への転換推進措置等の雇用管理上の措置の内容について説明を受けることができます(パート・有期労働法第14条)。

### ◎就業規則の周知

常時10人以上の労働者を雇用する事業場では、就業規則を必ず作成して、労働基準監督署に届け出たうえ、労働者がいつでも見られる状態にしておかなければいけません。

## ◆ 働いているとき

### ◎均等・均衡待遇

同一企業内において、通常の労働者と短時間労働者・有期雇用労働者の間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることは禁止されています。

### ●不合理な待遇差の禁止(均衡待遇)

①職務の内容(業務の内容と責任の程度)、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情、の内容を考慮して不合理な待遇差を設けることは禁止されています(パート・有期労働法第8条)。

### ●差別的取扱いの禁止(均等待遇)

①職務の内容(業務の内容と責任の程度)、②職務の内容・配置の変更の範囲、が同じ場合は、差別的取扱いが禁止されています(パート・有期労働法第9条)。

### ◎待遇に関する説明

通常の労働者との間の待遇の相違内容及び理由並びにその待遇を決定するに当たって考慮した事項の説明を求めるることができます。また、説明を求めた労働者に対する不利益取扱いは禁止されています(パート・有期労働法第14条)。

### ◎通常の労働者への転換推進

使用者には、通常の労働者の転換の推進(登用試験制度導入等)のための措置を講ずる義務があります(パート・有期労働法第13条)。

### ◎年次有給休暇(年休)

年休は、雇入れ日から6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に付与され、基準日(年休が付与された日)以降は1年毎に付与されます。付与日数は、週または年間の所定労働日数と継続勤務年数に応じて、下表のとおり付与されます。年休は、労働者が事前に時季指定することによって、理由によらず取得できます。10日以上(下表太枠内)付与された労働者には、使用者は期間中に5日以上年休を取得させなければいけません。

#### ●週所定労働日数が5日以上または週所定労働時間が30時間以上

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 以上
一般の労働者	10	11	12	14	16	18	20

#### ●週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満

週 所 定 労働日数 (週所定労働日数が決 まっていない場合)	年間所定 労働日数 (週所定労働日数が決 まっていない場合)	継続勤務年数					
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5
4日	169 ~ 216日	7	8	9	10	12	13
3日	121 ~ 168日	5	6	6	8	9	10
2日	73 ~ 120日	3	4	4	5	6	6
1日	48 ~ 72日	1	2	2	2	3	3

### ◎健康診断

常時使用される労働者や次のいずれの要件も満たす労働者には、雇入時の健康診断と定期健康診断(1年以内ごとに1回)が実施されます。

①1年以上継続勤務(または継続勤務が予定されている)

②1週間の所定労働時間が通常の労働者の4分の3以上

### ◎無期転換ルール

通算5年を超える有期労働契約を更新した労働者は、その契約期間中の申込みにより、次期の労働契約が、無期労働契約に転換します(労働契約法第18条)。原則労働条件は変わらないが、異なる合意をすることは可能です。

## ◆社会保険と税金

### ●労災保険(詳細は労働問題対処ノウハウ集33参照)

パート・アルバイトを含め、労働者を1人でも雇用している事業主は必ず加入しなければなりません。保険料は全額事業主が負担し、労働者に保険料負担はありません。

### ●雇用保険(詳細は労働問題対処ノウハウ集32参照)

①1週間の所定労働時間が20時間以上、かつ②31日以上の雇用が見込まれる労働者は、雇用保険に加入しなければなりません。保険料は労使で負担します。

### ●健康保険、厚生年金保険(詳細は労働問題対処ノウハウ集34参照)

適用事業所(すべての法人等の事業所と一定の個人事業所)で働く

①正規労働者や会社の代表者・役員

②1週の所定労働時間および1か月の所定労働日数が事業所の通常の労働者の4分の3以上の労働者

③社会保険の被保険者が51人以上の事業所で働く短時間労働者(週の所定労働時間が20時間以上かつ月額賃金が8.8万円以上かつ2か月以上の雇用見込みかつ学生でない)

は加入しなければなりません。保険料は労使折半です。

### ●住民税

前年の収入等に応じた税額を6月～翌年5月まで12回に分けて天引きされ、1月1日の住所地の市町村に納入(特別徴収)される地方税です。

### ●所得税

支払われる給与等に応じて天引きされ、事業所所管の税務署に納入(源泉徴収)される国税です。年末調整で、所得税の過不足の調整があります。

### ◎年収の壁

年収の壁とは、労働者の年収が一定額を超えると、社会保険料や税金等の負担が生じる年収額の境目のことです。

#### 【税金の壁】(○は課税または控除あり)

	110万円超	123万円超	160万円超	188万円超	201.6万円
本人に税金がかかるか (本人の年収)	住民税 ○	○	○	○	○
所得税 ○	×	×	○	○	○
配偶者等の控除が受けられるか (本人の年収に応じて)	配偶者控除 扶養控除 ○	×	×	×	×
配偶者特別控除 - ○	-	○	○	○	×
特定親族特別控除 - ○	-	○	○	×	×

#### ●110万円超(2026年に払う住民税から)

住民税がかかり始めます。住まいの地域によっては、110万円以下でも課税されるところもあります。

#### ●123万円超

扶養家族は、扶養控除を受けられなくなります。

配偶者控除は配偶者特別控除に切り替わります。

(2025年分から:19歳～22歳の方を扶養する場合は、特定親族特別控除がはじまります。)

#### ●160万円超

所得税がかかり始めます。

(2025年分から:配偶者の配偶者特別控除額が減り始めます。)

#### ●188万円超

(2025年分から始まる特定親族特別控除を受けられなくなります。)

#### ●201.6万円超

配偶者の配偶者特別控除を受けられなくなります。

#### 【社会保険の壁】(○は配偶者等の扶養から外れる・社会保険の加入、×は扶養あり)

	106万円以上	130万円以上	150万円以上
社会保険に加入するか (本人の年収)	一定の要件を満たした場合 ○	○	○
一定の要件を満たしていない場合 ×	○	○	○
19歳～22歳の場合 ×	×	○	○

### ●106万円以上(2026年10月撤廃予定)

企業規模と働き方により、社会保険に加入します。

(左欄「健康保険・厚生年金保険」③参照)

### ●130万円以上

扶養から外れ、自身の国民健康保険・国民年金に加入することになります。なお、社会保険(健康保険・厚生年金保険)の加入要件に該当する場合は、社会保険に加入しなければなりません。

(2025年10月から:19歳から22歳の場合は、150万円未満まで扶養に入れます。)

### ●150万円以上

(2025年10月1日から:19歳から22歳の方も、社会保険上の扶養から外れます。)

## ◆ 辞めるとき

### ●雇止め(詳細は労働問題対処ノウハウ集28参照)

期間満了により労働契約が終了することです。一定の基準(「有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準」)が定められています。

### ●雇止め予告

有期労働契約を3回以上更新していたり、1年を超えて継続勤務している労働者には、あらかじめ契約更新しない旨が明示されている場合を除き、少なくとも30日前までの雇止め予告が必要です。

### ●雇止め理由証明書

雇止めの理由について証明書を請求した場合、交付されます。

### ●辞職(詳細は労働問題対処ノウハウ集25参照)

労働者が労働契約を一方的に途中で終了させることです。無期労働契約では、辞職を申し出た日から2週間を経過すると労働契約が終了します(民法627条)。一方、有期労働契約では、就労を継続できないやむを得ない理由がないかぎり、辞職はできません(民法628条)。

### ●解雇(詳細は労働問題対処ノウハウ集26参照)

使用者が労働契約を一方的に途中で終了させることです。合理性・相当性を欠く解雇は無効とされています(労働契約法16条)。解雇予告や解雇予告手当が必要な場合があります。加えて有期労働契約の場合は、やむを得ない事由がなければ、労働者を解雇することができます(労働契約法第17条)。

### ◎離職時の手続

#### ●社会保険・税金の手續

**雇用保険:**離職票が届いたら、基本手当(失業給付)の受給申請をします。再就職先が決まっている場合は、受給しないケースがあります。  
**健康保険:**退職日以降に健康保険証を返還します。離職後は、①家族の健康保険の被扶養者になる、②国民健康保険に加入、③健康保険を任意継続する、いずれかを選択し、手続きをします。

**税金:**退職の日以後1か月以内に源泉徴収票が交付されます。年内に再就職しない場合は、翌年3月中旬までに所得税の確定申告が必要です。住民税の精算方法は退職時期によって異なります。

#### ●賃金その他金品の精算など

賃金および労働者の権利に属する金品(積立金・貯蓄金等)は、請求すれば7日以内に支払われます(労基法第23条)。就業規則等に規定があれば、退職金を貰えることもあります。定期代など交通費等の精算が必要な場合があります。社員証や社章、貸与された制服、取引先の名刺や社内文書、文房具などは返却しましょう。

## ◆ 確かめましょう

□労働条件通知書または契約書をもらいましたか。

□就業規則を確認しましたか。

□社会保険の加入要件に該当しますか。

□正規労働者への登用制度はありますか。