

参考 05年度の国会に提出予定の均等のための法案。

13、仕事と生活の調和に関する検討会議報告書

IV 均衡処遇について

また、処遇の内容は多岐にわたる中で、その中核となる「賃金」についての検討が優先されるべきと考える。

基本的な方向としては、能力・成果主義が進む状況において、賃金等の処遇の決定に際して、労働時間や契約期間を理由として差を設けることには合理性が乏しくなると考えられる。その上で、企業の側が何らかの形で均衡処遇の実現に向けた取組を行う必要があることを法令上明確にすることが必要と考えられる。

なお、その際、従前よりパート労働法、パート指針等を通じて講じられてきた諸措置及びその成果を発展させる方向で検討する必要がある。

また、多様な働き方の実現のためには諸制度の選択中立性の確保が必要であり、厚生年金に係るパートタイム労働者の適用拡大は重要であり、いわゆる年金改革法案では施行後5年を目途に短時間労働者に対する適用について検討を行うこととされているが、この点からも、均衡処遇の実現が急務といえる。

14、パートタイマーと雇用保険

パートタイマーが雇用保険の被保険者となるのは、つぎの要件を満たす場合です。

- 1 1年以上引き続き雇用されることが見込まれること。
- 2 1週間の所定労働時間が20時間以上であること。

(注意)平成13年4月1日以降は、「年収が90万円以上あることが見込まれること」とする年収要件が廃止されました。

パートタイマーの被保険者区分

週所定労働時間、年齢によって被保険者区分は次のようになります。

65歳未満の人で
 週30時間以上 一般被保険者
 週30時間未満 短時間被保険者

65歳以上の人
 (65歳前から引き続き同一事業主に雇用されている場合に限る。65歳以降新たに雇用される場合は、被保険者になりません。)

週30時間以上 高年齢継続被保険者
 週30時間未満 高年齢短時間被保険者

雇用保険の失業給付を受けるための条件

一般被保険者及び高年齢者継続被保険者 - - - 離職に日以前1年間に、賃金支払基礎日数14日以上の月が6ヶ月以上あること。

短時間被保険者及び高年齢短時間被保険者 - - 離職の日以前2年間に、賃金支払基礎日数11日以上の月が12ヶ月以上あること。

・被保険者が60歳～65歳になるまでに間に一定の要件を満たせば「高年齢雇用継続基本給付金」「高年齢再就職給付金」の支給対象となります。

15、パートタイマーと社会保険

(健康保険・国民健康保険/厚生年金・国民年金の適用区分)

パートタイム労働者の社会保険の適用はつぎのとおりです。

資格要件	医療保険	年金
1日又は1週の所定労働時間及び1か月の所定労働日数が、通常の労働者の4分の3以上である者	健康保険の被保険者	厚生年金の被保険者(国民年金の第2号被保険者)
同上の時間・日数が通常の労働者の4分の3未満であって、年収が130万円未満(注1)である者	健康保険の被扶養者	厚生年金の被保険者の被扶養配偶者(国民年金の第3号被保険者)
同上の時間・日数が通常の労働者の4分の3未満であって、年収が130万円以上(注1)である者	国民健康保険の被保険者	厚生年金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) 認定対象者が60歳以上の場合(医療保険のみ)、や、厚生年金保険法の障害厚生年金の受給要件に該当する障害者については、年収180万円。

16、パートタイマーと税金

<平成10年4月1日現在>

パートタイム労働者本人は「パート本人について」の欄のとおり、その年収に応じて課税されます。

パートタイム労働者本人の配偶者は、課税に当たって「パート本人の配偶者について」の欄のとおり、配偶者控除、特別配偶者控除が認められます。

パートタイマーの年収	パート本人について		パート本人の配偶者について	
	課税対象となるか		所得税・住民税の課税で控除が認められるか	
	所得税	住民税	配偶者控除	配偶者特別控除
99万円以下	×	×		
99万円を超え103万円未満	×			
103万円	×			×
103万円を超え141万円未満			×	
141万円以上			×	×

- (注) 1 課税対象の年収の期間は、所得税が当該年、住民税が前年となります。
 2 99万円は、給与所得控除額65万円に、所得割非課税範囲34万円を加算した額です。
 3 103万円は、65万円に、基礎控除額38万円を加算した額です。
 4 141万円は、103万円に、配偶者特別控除額38万円を加算した額です。

パート本人に対する課税について

- (1) 所得税は、年収が103万円を超えた場合、超えた額に対して課税されます。
 103万円以下の場合には、給与所得控除65万円を差し引いた残額が基礎控除38万円以下となるため課税されません。

【所得税の課税所得額】 $\text{年収} - (\text{給与所得控除} 65 \text{万円} + \text{基礎控除} 38 \text{万円}) = \text{課税所得額}$

- (2) 住民税は、年収が99万円を超えた場合、超えた額に対して課税されます。

99万円以下の場合には、給与所得控除額65万円の控除後の金額が、住民税の非課税限度額34万円以下となるため課税されません。

【住民税の課税所得額】住民税には、所得割と均等割がありますが、

均等割は、均等割を納める夫と生計を一つにし、夫と同一市町村内に居住する妻の場合には年収が99万円を超えても課税されません。

所得割は、年収 - (給与所得控除65万円 + 非課税限度額34万円) = 課税所得額 となります。

17、パート本人の配偶者に対する課税について

(1) パート本人の年収に応じて、配偶者の年収から控除される額は以下のとおりです。

所得税の場合：配偶者控除として38万円、及び配偶者特別控除として最高38万円

住民税の場合：配偶者控除として33万円、及び配偶者特別控除として最高33万円

(2) パート本人の年収が103万円を超えると配偶者控除が、また、141万円以上になると配偶者特別控除は受けられません。

* 配偶者特別控除を受けるには、パート本人の配偶者の年間合計所得が1000万円(給与等収入で1230万円)を超えないことが必要です。

パート本人の年収と配偶者の所得控除(所得税)の関係

パート本人の年収	配偶者控除	配偶者特別控除	合計控除額
70万円未満	38万円	38万円	76万円
70万円～75万円未満	38万円	33万円	71万円
75万円～80万円未満	38万円	28万円	66万円
80万円～85万円未満	38万円	23万円	61万円
85万円～90万円未満	38万円	18万円	56万円
90万円～95万円未満	38万円	13万円	51万円
95万円～100万円未満	38万円	8万円	46万円
100万円～103万円未満	38万円	3万円	41万円
103万円	38万円	0	38万円
103万円～105万円未満	0	38万円	38万円
105万円～110万円未満	0	36万円	36万円
110万円～115万円未満	0	31万円	31万円
115万円～120万円未満	0	26万円	26万円

1 2 0 万円～1 2 5 万円未 満	0	2 1 万円	2 1 万円
1 2 5 万円～1 3 0 万円未 満	0	1 6 万円	1 6 万円
1 3 0 万円～1 3 5 万円未 満	0	1 1 万円	1 1 万円
1 3 5 万円～1 4 0 万円未 満	0	6 万円	6 万円
1 4 0 万円～1 4 5 万円未 満	0	3 万円	3 万円
1 4 1 万円～	0	0	0

18、パートタイマーと労災保険

労災保険は、雇用関係にあるすべての労働者に適用になります。

パートタイマー、アルバイト、臨時等の名称を問わず適用されます。

保険料は、全額が事業主負担です。

業務上災害の保険給付の種類には、【療養補償給付・休業補償給付・障害補償給付・遺族補償給付・葬祭料・傷病補償年金】があります。

通勤途上の災害も、業務上災害に準じて補償されます。

参照：[労災保険の手続き](#)

19、現行の社会保険・税制がパート勤務者の就業選択に与える影響について

社会保険

配偶者のあるパート勤務者の場合、社会保険に独自に加入するのは、パート勤務者の労働時間が通常就労者のおおむね4分の3以上の場合である。4分の3以上の場合であれば、社会保険には強制加入の義務が生じる。

一方、労働時間、勤務日が4分の3未満のパート勤務者は、パート収入が年間130万円未満であれば、配偶者の被扶養者として認められ独自の保険料負担は課されない。老後の年金は、基礎年金を満額受給できる。

逆に、年収130万円以上になると、被扶養者として認められないので、医療保険は国

民健康保険に、年金は国民年金の第1号保険者として加入するから新たな保険料負担が必要となる。

つまり、パート勤務者が国民年金の第1号保険者として加入しても、老後の年金は厚生年金などの所得比例部分はなく、基礎年金のみの受給となり、年収130万以下に押さえ、配偶者の被扶養者として第3号保険者（保険料負担がない）の場合と同じことになる。国民年金の保険料負担が老後の年金額の増加に結びつかない。

この問題はパート勤務者の就業選択にかなり大きい影響をあたえる。年収130万円を境に、勤務日数等の就業調整を行うのは現行制度上はむしろ当然の選択となっている。

税制

パート勤務者の8割は、年収100万円未満で働いている。明らかに、非課税限度額、配偶者控除の適用限度額を目安に、就業調整を行っている姿を見てとれるのである。平成6年の税制改定後は、年収103万円がラインとなろう。実は、従来あった税制の逆転現象は配偶者特別控除の導入で解決されている。

制度上は、企業で支給される配偶者手当がこの基準で運用されている（103万円を超えると支給されなくなる企業が多い）ことの影響も無視できないものとなっている。

税制の場合、パート本人の配偶者の年間所得額がどうかの影響が極めて大きい。配偶者が高所得者であるほど、パート収入の増加で、配偶者の可処分所得の減少をもたらす。高所得者ほど累進税率の影響もあって、控除額の大小が税負担に大きな影響を及ぼすからである。

以上の諸点は、今後もとパート勤務者の就業選択に影響を与えるであろう。

20、年次有給休暇について

予備知識

1. 労働力の流動化は最近でこそ、大手企業でも加速している傾向がありますが、従来から中小企業に働く労働者の一部には、典型的な労働力流動化の現象が垣間見られました。

2. わが国の年次有給休暇制度は、継続勤務年数を要件としていますから、従業員の定着率が低い中小企業や転職志向の労働者には、現実問題として不利な制度でした。

企業の労務管理の観点からみても、その企業全体の定着率が低いとは限りません（一定層の勤続年数は長い）から、企業内で年休付与日数の極端な格差が生じることは、望ましいことではありません。

3. これらのことを考慮して、今回の年次有給休暇改正では、付与日数を、雇い入れ後6年6ヶ月経過したなら、20日間として均等に付与すべく、継続勤務要件の一部を緩和したものと、理解することができます。

H10年改正のポイント

1. 年次有給休暇の付与日数は、雇い入れ後6ヶ月経過で10日間、1年6ヶ月経過で11日間、2年6ヶ月で12日付与までは現行と変わりません。

2. 3年6ヶ月経過した時点から、勤続1年ごとに2日間ずつ付与日数を増加させなければなりません。(今回の改正ポイントは、この点にあります。)

下表で説明しますと、

継続勤務年数		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5	7.5	8.5	9.5	10.5以上
付与日数	現行	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	平成11年度	10	11	12	14	15	16	17	18	19	20	20
	平成12年度	10	11	12	14	16	17	18	19	20	20	20
	平成13年度以降	10	11	12	14	16	18	20	20	20	20	20

平成13年度以降では、(平成11年度、12年度の表は経過措置ですから、ここでは無視してください。)

0.5	1.5	2.5
10	11	12日

のように、2年6ヶ月までは1日ずつ加算されますが、

3.5	4.5	5.5	6.5
14	16	18	20日

3年6ヶ月を経過した時点から、2日ずつの加算となり、勤続6年6ヶ月を経過した段階で年間20日を付与しなければなりません。

(付与日数の上限が20日間でそれ以上に増加しない点は従来と変更ありません。)

3. これに伴い、所定労働日数の少ない労働者に対する年次有給休暇の比例付与日数にも変更が加えられました。

4. 都道府県労働基準局長の許可を得て認定職業訓練を受ける未成年者に対しては、特例(6ヶ月経過で12日付与からスタートし、3年6ヶ月経過で2日ずつ増加するため、5年6ヶ月経過時点から年間20日付与となります。)の適用があります。(労基法第72条)

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5年以上
付与日数	12	13	14	16	18	20日

平成13年度以降

1 一般の労働者に対する付与日数(平成13年度以降)

継続勤務期間	6箇月	1年6箇月	2年6箇月	3年6箇月	4年6箇月	5年6箇月	6年6箇月	7年6箇月	8年6箇月	9年6箇月以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20	20	20	20

2. 所定労働日数の少ない労働者に対する比例付与日数（平成13年度以降）

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	雇入れの日から起算した継続勤務期間							
		6箇月	1年6箇月	2年6箇月	3年6箇月	4年6箇月	5年6箇月	6年6箇月以上	
4日	169日から216日まで	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日	
3日	121日から168日まで	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日	
2日	73日から120日まで	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	
1日	48日から72日まで	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	

比例付与日数の算出の仕方

現在、通常労働者の1週所定労働日数は5.2日とされている。（労基法施行規則24条の3）

これから比例付与日数を算出する場合、次のように行う。

週所定労働日数4日の労働者の勤続年数が6カ月の場合は

$$10日 \times 4 / 5.2$$

勤続年数が1年6カ月の場合は

$$11日 \times 4 / 5.2 \text{ のように計算します。 (端数切り捨て。) }$$

Q&A でおさらい

Q：今回の年次有給休暇に関する改正では、前年の出勤率8割以上の要件はそのままと理解してよろしいですか

A：そのとおり。今回改正は付与日数の増加テンポを早くする（3年6ヶ月経過時点から2

日ずつ増加させ、6年6ヶ月経過で年間20日間に達するように変更)点についてのみです。従って、継続勤務・出勤率の要件、労働者の指定日付与の原則と使用者の時季変更権、計画的付与制度などについての変更はありません。

Q：パートタイマー等の所定労働日数の少ない労働者に年休比例付与表を適用する際、注意することがありますか

A：上記の「所定労働日数の少ない労働者に対する比例付与表」は、1週の所定労働日数が4日以下（又は年間216日以下）の労働者に適用されますが、その場合であっても、週の所定労働時間が30時間以上の者には適用されず、一般労働者の基準で付与しなければならないとされていますので、注意が必要です。

また、毎日の契約労働時間が2時間であっても、週5日契約のパートタイム労働者には、一般労働者の基準で年休を付与しなければいけません。（この点は、付与日数が多いだけで、保障すべき年休手当額は2時間相当分ですから、特に矛盾は生じません。）

21、パート就労者数 / この35年間の推移を見る

年別	S35	S40	S45	S50	S55	S60	S61	S62	S63	H01	S02	H03	H04	H05	H06	H07	H08	H09
パート雇用者総数	133	168	216	353	390	471	503	506	533	602	722	802	868	929	967	896	1015	1114
(内、女性)	57	82	130	198	256	333	352	365	386	432	501	550	592	623	647	632	692	746
女子雇用者に占める女性パート割	8.9	9.6	12.2	17.4	19.3	22.0	22.7	23.1	23.6	25.2	27.9	29.3	30.7	31.8	32.5	31.6	34.0	35.9

合 (%)																		
雇 用 者 に 占 め る 男 女 パ ー ト の 割 合 (%)	6.3	6.2	6.7	9.9	10.0	11.1	11.7	11.6	12.0	13.1	15.2	16.3	17.3	18.2	18.8	17.4	19.4	21.1

資料:総理府労働力調査(週35時間未満の雇用者)
単位(万人)

22、労働条件通知書

労働条件通知書は、使用者が労働者に交付することが義務付けられた。(H11.4.1改正労基法第15条)
以下のモデル通知書は、厚生労働省が示しているもの。

(一般労働者用;常用、有期雇用型)

労働条件通知書	
年 月 日	
<p>(労働者名)</p> <p style="text-align: center;">事業場名称・所在地</p> <p style="text-align: center;">使用者職氏名</p>	
契約期間	期間の定めなし 期間の定めあり(年 月 日 ~ 年 月 日)
就業の場所	
従事すべき業務の	

内容	
<p>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</p>	<p>1 始業・終業の時刻等</p> <p>(1) 始業(時 分) 終業(時 分)</p> <p>【以下のような制度が労働者に適用される場合】</p> <p>(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。</p> <p>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)</p> <p>(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。</p> <p>(ただし、フレキシブルタイム(始業) 時 分から 時 分、(終業) 時 分から 時 分、コアタイム 時 分から 時 分)</p> <p>(4) 事業場外みなし労働時間制；始業(時 分)終業(時 分)</p> <p>(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。</p> <p>詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条</p> <p>2 休憩時間()分</p> <p>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)</p> <p>4 休日労働(有(1か月 日、1年 日)、 無)</p>
<p>休 日</p>	<p>・定例日；毎週 曜日、国民の祝日、その他()</p> <p>・非定例日；週・月当たり 日、その他()</p> <p>・1年単位の変形労働時間制の場合 - 年間 日</p> <p>(勤務日)</p> <p>毎週()、その他()</p> <p>詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条</p>

休 暇	<p>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</p> <p>2 その他の休暇 有給 () 無給 ()</p> <p>詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条</p>
賃 金	<p>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 []</p> <p>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:)</p> <p>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 ()%、所定超 ()%、 ロ 休日 法定休日 ()%、法定外休日 ()%、 ハ 深夜 ()%</p> <p>4 賃金締切日 () - 毎月 日、() - 毎月 日</p> <p>5 賃金支払日 () - 毎月 日、() - 毎月 日</p>

	6 労使協定に基づく賃金支払時の控除（無 ， 有（ ）） 7 昇給（時期等 ） 8 賞与（ 有（時期、金額等 ） ， 無 ） 9 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 自己都合退職の手続（退職する 日以上前に届け出ること） 3 解雇の事由及び手続 （ ） 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 ） ・その他 ・具体的に適用される就業規則名（ ）

本通知書は、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（雇入通知書）の交付を兼ねるものであること。

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ないこと。