

実務情報
Series 2025 10

2025年版

パート・アルバイトを 正しく雇用する 手続きガイド

とくぎん
SUCCESS CLUB

はじめに

パート・アルバイトにも労働法は適用されます——。本誌の読者であれば、「何をいまさら」と思われることでしょう。ところが、人事・総務担当者のなかには、「パート・アルバイトの雇用は、正社員よりも簡単なもの」というイメージを持っている人が、まだまだ少なくありません。

しかしながら、パート・アルバイトの労務管理に必要な知識としては、労働基準法はもとより、パート有期法の規制、労働契約法の有期労働契約に関する章、労働保険・社会保険における取扱い……等々、実は正社員よりもむしろ多くの知識が求められているといえるでしょう。

本冊子では、パート・アルバイトを雇用する際に知っておくべき法律上の基本的な知識をおさらいするとともに、実務上よくある疑問について、ポイントを解説します。

【執筆】

ひさの社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士

久野 航



ひさの わたる

寿司職人、チェーン系居酒屋店長等を経て、社会保険労務士として独立。現場での経験と法的な視点を持ち合わせる異色の社労士として、飲食業を中心に、労務環境整備に向けて日々奮闘中。

実務情報 Series CONTENTS

2025年版

パート・アルバイトを正しく雇用する 手続きガイド

- 1 採用時における労働条件の明示①…………… 3
- 2 採用時における労働条件の明示②…………… 6
- 3 パート・アルバイト用就業規則の作成…………… 8
- 4 年次有給休暇の取扱い…………… 11
- 5 パート・アルバイトに対する健康診断…………… 13
- 6 社会保険の加入基準…………… 14
- 7 労働保険の加入基準…………… 15

1

採用時における労働条件の明示① ——有期契約労働者に対する明示事項の追加

2024年4月施行の改正労基法で追加された明示事項

労働基準法（以下、「労基法」とします）では、労働者（正社員、パート・アルバイトを問わず）と労働契約を締結する際、一定の労働条件について明示することを使用者に義務付けており（図表1）、特に重要な労働条件については、「書面によること」とされています（労基法15条1項、労働基準法施行規則5条）。この書面のことは「労働条件通知書」と呼ばれています。

“通知書”ですから、使用者から労働者に一方的に手渡せば、法的な義務は果たしたことになります。ただし実務的には、記載内容

はそのままに、書面のタイトルを「労働条件通知書 兼 労働契約書」として、労使双方が記名押印したものを各自で1通保管するという、契約書の体裁にすることが望ましいところです。

また、「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」（以下、「パート有期法」とします）が適用される労働者に対しては、

- ① 昇給の有無
- ② 退職手当の有無
- ③ 賞与の有無
- ④ 雇用管理の改善に関する事項に係る相談窓口

の4点も文書の交付等による明示が必要です

■ 図表1 労働契約締結時の明示事項

* 色文字の部分は2024年4月1日施行の改正労基法により追加された事項

労働契約締結時に明示が義務付けられている労働条件		
必ず明示しなければならない事項	書面（※）により明示	1 労働契約の期間 2 有期労働契約を更新する基準（更新上限とその内容を含む） 3 就業の場所・従事すべき業務（就業場所・業務の変更の範囲を含む） 4 始業・終業時刻、休憩、休日など 5 賃金の決定方法、支払い時期など 6 退職に関する事項（解雇の事由を含む）
		7 昇給に関する事項
定めをした場合に明示しなければならない事項		8 退職手当 9 臨時に支払われる賃金、賞与など 10 労働者に負担させるべき食費・作業用品その他 11 安全・衛生 12 職業訓練 13 災害補償・業務外の傷病扶助 14 表彰・制裁 15 休職
無期転換申込権が発生する契約更新のタイミングごとに書面（※）により明示		
		1 無期転換申込機会 2 無期転換後の労働条件
パート有期法が適用される労働者に対し、労働契約締結時に書面（※）により明示		
		1 昇給の有無 2 退職手当の有無 3 賞与の有無 4 相談窓口

※労働者が希望すれば、電子メール、FAXによる明示も可能

(パート有期法6条)。

パート有期法における「パートタイム労働者(短時間労働者)」の定義は、「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(≡正社員)の所定労働時間に比べて、1分でも短い労働者」とされています。裏を返せば、「フルタイムかつ無期労働契約」でない労働者であれば、「パート有期法が適用される労働者」に該当するということです。

さて、労基法15条で定められている明示事項には、2024年4月1日施行の改正労基法により追加された事項が含まれています。本章では、その追加事項のなかでも、有期契約労働者が対象となる、

- ① 更新上限の有無と内容
- ② 無期転換申込機会
- ③ 無期転換後の労働条件

の3点について深掘りしていきます。

追加事項①「更新上限とその内容」

「(最初の)有期労働契約の締結時」と「契約更新時ごと」に、更新上限を定める場合は、その内容の明示が必要となります。

「更新上限」とは、通算契約期間や更新回数の上限のことです。

明示の例としては、「契約期間は通算4年を上限とする」「契約の更新回数は3回まで」などです。逆に、これらの記載がないと、「更新上限なし」と解釈されることになります。

なお、厚生労働省が作成している労働条件通知書のモデル様式では、更新上限がない場合にも、その旨を明確にするために、「更新上限の有無(無・有)」から選択するようなかたちになっています(令和5年改正労働基準法施行規則等に係る労働条件明示等に関するQ&A(以下、「改正労基法Q&A」とします)3.2)。

さらに、最初の契約締結時より後に、「更新上限を新たに設ける場合」や「最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合」には、あらかじめ(新設や短縮をする前のタイミングで)、有期契約労働者に説明す

ることもルール化されました(有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準(以下、「雇止め基準」とします)1条)。

追加事項②「無期転換申込機会」

同一の使用者との間で、有期労働契約が5年を超えて更新された場合、有期契約労働者には、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)への転換の申込みができる権利が発生します(労働契約法(以下、「労契法」とします)18条)。この権利のことを「無期転換申込権」といいます。

“権利”なのですから、有期契約労働者本人が無期労働契約に転換してほしくないのなら、権利を行使しなければよいだけです。また、一度発生した権利を行使せずに、有期労働契約をさらに更新することも可能であり、その場合、更新をするたびに、新たな無期転換申込権が発生します。

従来であれば、無期転換申込権が発生しても、使用者側は、わざわざ「あなたには無期転換申込権が発生しましたよ」と教えてあげる必要はありませんでした。しかし、本改正により、無期転換申込権が発生する契約更新のタイミングで、無期転換申込権を申し出ることができる旨を書面で明示することが必要となりました(図表2)。

そして、この明示は1回だけすればよいわけではなく、無期転換申込権を行使しないまま、さらに契約更新を重ねて新たな無期転換申込権が発生するたびに、明示しなければなりません。

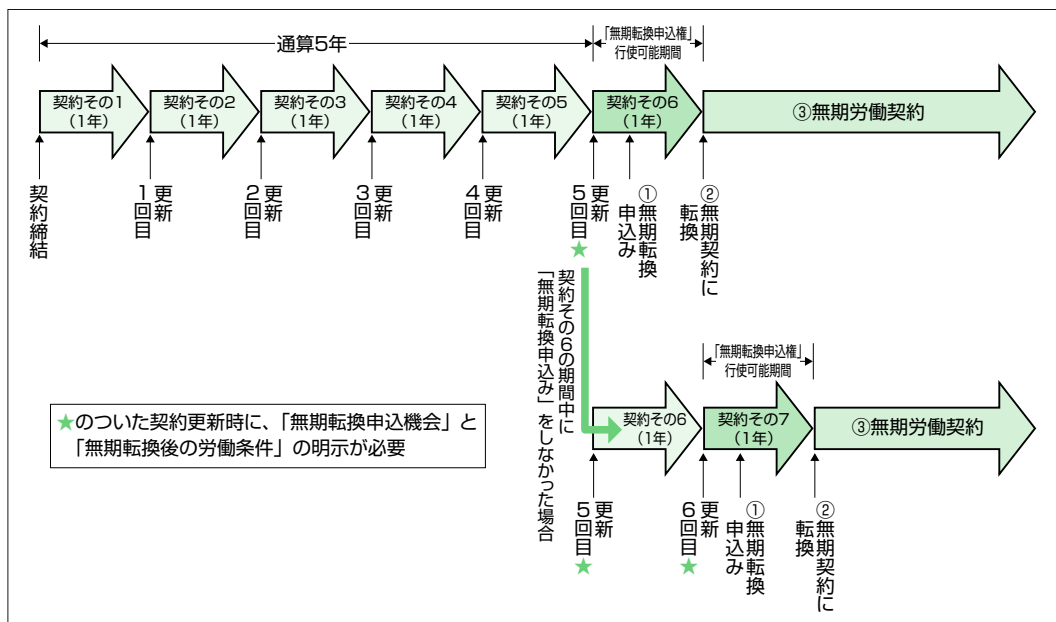
なお、無期転換申込権を行使しない旨を表明している有期契約労働者に対しても、無期転換申込機会の明示をしなければならない、とされています(改正労基法Q&A4.1)。

追加事項③「無期転換後の労働条件」

先述の「無期転換申込機会」を明示する際には、同時に無期転換をした後の労働条件についても書面で明示することが義務付けられました。

労契法18条の無期転換ルールでは、無期転

■図表2 「無期転換申込機会」「無期転換後の労働条件」を明示するタイミング



換後の労働条件（賃金、所定労働時間等）は、「別段の定めをしない限り、契約期間が有期から無期になるという点以外については、無期転換前の労働条件のまま変更されない」ということになっています。

もし、この「別段の定め」により労働条件が変更になるのなら、その変更内容を明らかにしなさいよ、他方、変更がないならしないで、その旨を明らかにしなさいよ、というのが改正法の趣旨です。

ポイント

本当に有期契約で雇用することが適当か？

「え!? パート・アルバイトは、有期契約が当たり前でしょう?」という反応が聞こえてきそうです。しかし、それは思い込みというものです。

まず、企業側にとって、有期労働契約で雇用する最大のメリットは、「必要がなくなった有期契約労働者は、契約期間満了で辞めてもらえる」という点です。しかし、事はそう簡単にはいきません。

「雇止め法理」が明文化された労契法19条により、雇止めが無期契約における解雇と同

視できる場合や、契約更新されると期待することに合理的な理由がある場合、雇止めは無効となり、従前と同一の労働条件で有期労働契約が更新されることになります。特に「合理的期待」を生じさせないために、契約更新時には厳格な手続きが必要です。

面談もせず、形式的に契約書にサインをして更新しているだけといった杜撰な管理をしていると、「契約は更新されるのが当たり前」という空気が醸成されてしまいます。そうすると、いざというときに雇止めは無効となり、結局は有期労働契約のメリットは消滅してしまいます。

また、有期契約にこだわる企業では、無期転換申込権の発生もさせたくないと考えてでしょう。そうすると、「更新が5年を超えないように注意を払う」という手間ものしかかかってきます。

はたして、現場の管理職にそこまで対応させることができるでしょうか。

さらに雇止めに関しては、「雇止め基準」により、「雇止めの予告」や「雇止め理由の明示」といったルールにも従わなければなり

■図表3 雇止め基準によるルール

雇止めの予告		
有期労働契約を更新しない場合には、契約期間満了日の30日以上前に、雇止めの予告をしなければならない（雇止め基準2条）	対象者	(1) 3回以上更新されている場合 (2) 1年以下の有期労働契約が更新され、通算1年を超える場合 (3) 1年を超える契約期間の労働契約を締結している場合
雇止め理由の明示		
雇止め予告後に、更新しないこととする理由について証明書を請求された場合は、遅滞なくこの証明書を交付しなければならない（雇止め基準3条1項）	対象者	(1)～(3)と同じ
雇止め後に、更新しなかった理由について証明書を請求された場合は、遅滞なくこの証明書を交付しなければならない（雇止め基準3条2項）	対象者	(1)～(3)に該当し、雇止めされた有期契約労働者

ません（図表3）。

一方、雇止めではなく、有期労働契約の契約期間の途中で解雇をしようとした場合、「やむを得ない事由」が必要となります（労契法17条1項、民法628条）。これは、無期契約労働者を解雇する場合に必要な「客観的合理的理由と社会通念上相当性」（労契法16条）よりも、企業側にとってハードルの高いものとされています。

つまり、契約期間中の有期契約労働者は、解雇しやすいどころか、無期契約の正社員よ

りも解雇が難しいということです。

以上のように考えると、有期契約だからといって簡単に辞めてもらえるというものではなく、むしろ有期契約だからこそ規制が厳しくなってしまう、余計な管理コストが生じるといえるでしょう。

土木事業のような明らかな有期事業、非常勤講師、期間工などは例外として、一般的な企業においては、パート・アルバイトを無期契約で雇用することも一考の余地があるのではないのでしょうか。

2 採用時における労働条件の明示②

——パート・アルバイトの所定労働日等の定め方

「シフト制」の場合の定め方

主婦パートによくある、「月曜から金曜の10時～14時」「月・水・金の15時～18時」といった具合に、明確に出勤日・出勤時間帯が定まっている場合は、そのとおりに労働条件通知書に記載すればよいでしょう。問題は、

1週間や1か月等の単位で作成するシフトにより具体的な出勤日・出勤時間帯が非定型的に決まる、いわゆる「シフト制」の場合です。

かつて、パート・アルバイト用の労働条件通知書には、「出勤日・出勤時間帯はシフトにより決定する」とだけ記載されているものをよく見かけました。しかし、このような定め方は、新型コロナウイルス感染症が拡大し

た当時、飲食店やサービス業のパート・アルバイトのシフトが大幅に削減され、それに伴う休業手当等に関するトラブルが社会問題へと発展した経緯があります。

それを受け厚生労働省は、2022年1月、「いわゆる『シフト制』により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項」を公開しました。

この文書内において、特に労働契約締結時に関係する事項としては、「労働日、労働時間などの設定に関する基本的な考え方」として、一定期間における「最大の日数・時間」「目安となる日数・時間」「最低限の日数・時間」といった定め方を例示しています（図表4）。

筆者としては、後述の社会保険・雇用保険への加入基準を満たすか否かを明確にするためにも、「目安」を定めておくことをお勧めします（図表5）。

ポイント

気に入らないアルバイトのシフトを減らして退職に追い込んだら？

よく飲食店の店長が、気に入らないアルバイトに対して嫌がらせでシフトを減らし、本人から退職を申し出てくるかたちに持ち込もうとするケースを見聞します。

しかしながら、「合理的な理由なくシフトを大幅に削減した場合には、シフトの決定権限の濫用に当たり違法となり、不合理に削減されたといえる勤務時間に対する賃金を請求できる」と判示した裁判例がありますので、十分ご留意ください（シルバーハート事件・東京地判令2・11・25）。

実際、筆者の顧問先でも、シフトの減少し

■図表4 労働日、労働時間などの設定に関する基本的な考え方

労働者の希望に応じて以下の事項について、あらかじめ使用者と労働者で話し合って合意しておくことが考えられます。

- 一定の期間において、労働する可能性がある**最大**の日数、時間数、時間帯
（例：「毎週月、水、金曜日から勤務する日をシフトで指定する」など）

- 一定の期間において、**目安**となる労働日数、労働時間数
（例：「1か月〇日程度勤務」「1週間当たり平均〇時間勤務」など）

これらに併せる等して、一定の期間において**最低限**労働する日数、時間数などについて定めることも考えられます。

（例：「1か月〇日以上勤務」「少なくとも毎週月曜日はシフトに入る」など）

出所：厚生労働省「いわゆる『シフト制』により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項」

たアルバイトが、「シフト決定権の濫用」を主張し、労働局にあっせん申請をしてきたことがありました（アルバイトが「シフト決定権の濫用」などというワードを使うようになっていることについても、アルバイトの理論武装もここまできたか…と隔世の感を覚えましたが）。

ちなみに、当該あっせんでは、会社側として、「確かにシフトは減少したものの、嫌がらせのような不当な動機・目的によるものではなかった」旨主張したところ、あっせん委員からは一定の理解を得られ、低額の解決金で和解することができました。

■図表5 労働条件通知書の記載例

始業・終業の時刻、休憩時間、休日

- 具体的な所定労働日、休日、始業・終業時刻、休憩時間等は、毎月〇日に通知するシフト表により定める
- 当該シフト表は、事前に労働者の希望を聞き、その希望を参考に作成する
- 1週間当たりの所定労働日数は〇日程度、所定労働時間は〇時間程度を目安とする

3

パート・アルバイト用就業規則の作成

作成義務のある「使用者」とは

「正社員用の就業規則はあるけれど、パート・アルバイト用のものはつくっていない」という話を聞くことがあります。しかし、正社員とパート・アルバイトでは労働条件の異なる点が多数あるはずです。

最悪なのは、正社員用就業規則に、「パート・アルバイトの就業に関する事項については別に定める」と謳っておきながら、パート・アルバイト用のものはどこにも存在しないケースです。この場合、正社員用就業規則がパート・アルバイトにも準用されるリスクが生じてきます。したがって、パート・アルバイトを雇用する以上、専用の就業規則を作成すべきです。

なお、労基法上、就業規則の作成および労働基準監督署（以下、「労基署」とします）への届出義務があるのは、「常時10人以上の労働者を使用する使用者」とされています（労基法89条）。

この10人のカウントは、法人単位ではなく、事業場（本社、工場、店舗、支店、営業所等）単位となります。また、正社員、パート・アルバイト等の雇用形態に関係なく、労基法上の労働者は、すべてカウント対象です。

たとえば、ある店舗に常時勤務する正社員が3人だけであったとしても、アルバイトが常時7人働いていれば、その事業場は就業規則の作成義務があるということです。

労基署への届出にあたり、当該事業所における労働者の過半数代表者の意見を聴き、その意見を記載した意見書を添付して届け出ます。この過半数代表者も、すべての雇用形態を合わせた事業場全体の代表を選出します。

したがって、仮に正社員が代表者に選出された場合、自分が適用されないパート・アルバイト用の就業規則についても意見を記すことになります。そのため、短時間労働者用就業規則や有期契約労働者用就業規則については、それぞれ適用される労働者代表の意見を聴取するよう努めるものと定められています（パート有期法7条1項、2項）。

作成する際のポイント

ポイント① その就業規則の適用対象者とその定義を明確に定める

各企業には、正社員以外の雇用形態として、パート・アルバイト、契約社員、定年後再雇用社員、無期転換社員など、さまざまな呼ばれ方をする労働者が存在します。それらの雇用形態をその企業でどのように定義するかがスタートとなります。

同じ会社で、「パート」と「アルバイト」の2つの雇用形態が存在するのに、経営者自身さえその違いがわかっていない、というケースもよくあることです。

ポイント② 章立ては正社員用と共通にしたうえで、異同を明確にする

章立ては、正社員用就業規則をベースに共通とするほうが、各雇用形態ごとの比較がしやすいでしょう。そのうえで、異なる労働条件となる箇所は明確になるように手を加えていきます。

たとえば、非正社員用については、遠地への転勤や出向に関する規定は不要と判断する企業が多いでしょう。

就業規則に現われる「職務内容の違い」「職務内容・配置の変更範囲の違い」を明らかにしながら、処遇の差があることについて説明

できるかどうかを検討していきます。

また、たとえば有期契約労働者に休職規定を定めない場合、単に正社員用就業規則から当該規定をカットするのではなく、「有期契約労働者に休職規定は適用しない」という条文を入れるほうが、処遇の差についても明確になります。

厚生労働省の就業規則規定例を利用する際の留意点

厚生労働省は、「パートタイム・有期雇用労働者就業規則の規定例」（以下、「本規定例」とします）を公表しています。ホームページからダウンロードすることもできるので、こちらを参考にするのもよいでしょう（<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000815923.pdf>）。

ただし、そのまま流用することはお勧めしません。ここからは、本規定例に関し、筆者が気がついた点をコメントしていきます。

(1) 雇用形態の定義

第2条 この規則において「パートタイム労働者」および「有期雇用労働者」の定義は以下のとおりとし、この規則ではパートタイム労働者および有期雇用労働者を「パートタイム・有期雇用労働者」という。

- ① 「パートタイム労働者」とは、第2章の定めにより採用された者で所定労働時間が1日〇時間以内、1週〇〇時間以内または1か月〇〇〇時間以内の契約内容で採用された者をいう。
- ② 「有期雇用労働者」とは、第2章の定めにより採用された者のうち、期間の定めのある雇用契約で採用された者をいう。

本規定例は、パート有期法を念頭においているため、「パートタイム労働者」の定義がパート有期法の「短時間労働者」に寄せて定められているようです。ただ、企業によっては、「フルタイムかつ無期雇用かつ時給制」で働いているフリーターも「アルバイト」と呼ばれていることがあります。

もし、本規定例のままにしておくと、当該アルバイトには適用される就業規則が存在し

ないことになってしまいます。

そこで、短時間か否かにかかわらず、「パート」「アルバイト」を一括りにして、改めて「アルバイト」と区分したうえで、次のように定義し直すことが考えられます。

(規定案)

- ① 「アルバイト」とは、第〇章の定めにより採用された者で、1週間の所定労働時間が正社員に比べて短いまたは同等であり、業務範囲、責任範囲が正社員より軽減され、賃金が時給制により計算される契約内容で採用された者をいう。

「有期雇用労働者」についても同様に、各企業の実態に応じた定義になるように見直してください。

(2) 労働契約の期間等

第5条 会社は、労働契約の締結にあたって期間の定めをする場合には、3年（満60歳以上のパートタイム・有期雇用労働者との契約については5年）の範囲内で、契約時に本人の希望を考慮のうえ各人別に決定し、別紙の労働条件通知書で示す。

2 前項の場合において、当該労働契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を別紙の労働条件通知書で示す。

3 当該契約について更新する場合またはしない場合の判断の基準は、以下の事項とする。

- ① 契約期間満了時の業務量により判断する。
- ② 当該パートタイム・有期雇用労働者の勤務成績、態度により判断する。
- ③ 当該パートタイム・有期雇用労働者の能力により判断する。
- ④ 会社の経営状況により判断する。
- ⑤ 従事している業務の進捗状況により判断する。

そもそも、労働契約の期間や更新の有無・基準は、労働契約締結時の明示事項ではあるものの、就業規則の記載事項（労基法89条）には含まれていません。もちろん、法定の記載事項以外を記載してはダメというわけではありませんが、それが後々使用者側にとって足かせになってしまうこともあるため、注意してください。

たとえば、更新基準について、ある特定の

有期契約労働者に対してのみ、新たな更新基準（健康状態や出勤率など）を追加しようとしても、それができなくなってしまう。なぜなら、就業規則より不利な個別の労働契約は、無効となるからです（労契法12条）。

このように就業規則には、記載すると使用者側にとって有利になるところか不利になるような内容もあるため、「余計なことは記載しない」という観点からの見極めが必要です。

(3) 労働時間および休憩

第8条 始業および終業の時刻ならびに休憩時間は、次のとおりとする。

始業時刻 ○時

終業時刻 ○時

休憩時間 ○時から○時まで

おそらく、この時間帯の範囲内で、始業・終業時刻は個別の労働契約で定めますよ、という趣旨だと思いますが、それにしては言葉足らずです。また、シフト制により所定労働日等が決まる場合には、前掲のシフト制における労働条件明示方法を参考に、その旨記載しておく必要があります。

(規定案)

第○条 アルバイトの始業・終業時刻および休憩時間は、次の時間帯の範囲内で具体的には会社が決定し、毎月○日に通知するシフト表により定める。

始業時刻 ○時

終業時刻 ○時

2 当該シフト表は、事前に労働者の希望を聞き、その希望を参考に作成する。

(4) 年次有給休暇

第13条 6か月以上継続して勤務し、会社の定める所定労働日数の8割以上出勤したときは、次表のとおり年次有給休暇を与える。

シフト制のアルバイトに、後掲の直近6か月間または1年間の実績で所定労働日数を判断する方法を採用する場合、比例付与の表に、年間の所定労働日数も記載するようにしてください。

(5) 育児休業・介護休業等

第18条～第25条

正社員については、「育児・介護休業規程」を別規程にすることが一般的でしょう。しかし、パート・アルバイトであっても、（一定の要件を満たさないと適用除外となる制度があるものの）育児・介護休業法で適用される制度は共通です。

それなら、当該別規程の適用対象にパート・アルバイトも含めるという建付けにするほうが望ましいでしょう。就業規則本体がシンプルになりますし、育児・介護に関する各制度は雇用形態にかかわらず使うことができるのだという意識改革にもつながります。

(6) 通勤手当

第26条 賃金は、次のとおりとする。

① (略)

② 諸手当

通勤手当 通勤に要する実費を支給する。ただし、自転車や自動車などの交通用具を使用しているパートタイム・有期雇用労働者については、別に定めるところによる。

この規定のままだと、通勤に要した実費を全額支給しなければならないことに注意が必要です。もし、上限を設けるなら、その額を記載する必要があります。

また、交通用具を使用している場合に「別に定める」と規定する以上は、必ずその“定め”をしなければなりませんので、こちらにも注意です。

(7) 昇給、賞与、退職金

第30条～第33条

当然ながら、本規定例のままにしておくと、そのとおりに、昇給の実施、賞与・退職金の支給が必要となります。企業の実態に照らして見直してください。

特に、賞与や退職金がないならないで、「賞与は支給しない」「退職金は支給しない」と明記すべきです。

また、パート・アルバイトの職務遂行能力や勤務態度次第では、不定期に昇給してあげたくなることもあるでしょうし、逆に降給の必要が生じることもあるでしょう。

そういったケースでは、右のような規定が考えられます。

なお、正社員に関するものとはいえ、「具体的かつ明確な基準が定められていない降給

規定は無効」と判示する裁判例も存在するため、今後の動向が注目されます（メイト事件・東京地判令3・9・7、森ビルエステートサービス事件・東京地判令5・1・11など）。

（規定案）

第〇条 アルバイトの勤務成績、勤務態度、職務遂行能力を勘案して、随時、給与の見直し（昇給・降給）を行なうことがある。

4

年次有給休暇の取扱い

年休付与日数の考え方

前述のとおり、パート・アルバイトにも労基法は全面的に適用されます。ただし、所定労働日数・時間によって取扱いが異なる規定も存在し、その最たるものが年次有給休暇（以下、「年休」とします）だといえます。

通常の労働者（≒正社員）は、雇入日から6か月間、8割以上の出勤率を満たすことで、10日分の年休の権利が発生します。その後1年ごとに8割以上の出勤率を満たすことで、発生する年休の日数は増えていきます。

そして図表6に示したとおり、労働日数や労働時間が正社員より少ないアルバイトであっても、所定の労働日数に比例した日数の年

休が与えられます。これを「比例付与」といいます（労基法39条3項）。

比例付与の対象となるのは、週所定労働日数が4日以下とされています（週以外の期間によって所定労働日数が定められている労働者については、1年間の所定労働日数が216日以下）。

ただし、1週間の所定労働時間が30時間以上の労働者は比例付与の対象とはなりません。週所定労働日数は少ないものの、1日の労働時間が長く、週の所定労働時間は通常の労働者と変わらないような労働者については、通常の労働者と同様の年休を付与するのが妥当という考え方によります。

なお、「働き方改革関連法」の1つとして、2019年4月以降、年休を年間5日以上確実に

図表6 年休の比例付与

所定労働時間・日数			継続勤務年数							
			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か月以上	
週所定労働時間30時間以上			通常の 付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
週所定労働時間30時間未満	週所定労働日数	1年間の所定労働日数								
	5日以上	217日以上								
	4日	169日～216日								
	3日	121日～168日								
	比例付与	2日	73日～120日							
1日		48日～72日								
7日		8日	9日	10日	12日	13日	15日			
5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日				
3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日				
1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日				

取得させることが、使用者に義務付けられました。比例付与の対象となるパート・アルバイトについても、10日以上発生する場合には、「5日以上取得」の対象となります。

ポイント① 所定労働日数が変更になったり、正社員になったりした場合は？

比例付与の表の使い方は、

- ① 雇用形態の変更や更新があっても実質的な労働関係が継続していれば「継続勤務」と扱う
 - ② 8割以上の出勤率は、過去の所定労働日数に基づいて判定する
 - ③ 付与日数は、付与される日における所定労働日数に基づいて与えられる
- というルールとなっています（図表7）。

ポイント② 週の所定労働日数がまちまちの場合、所定労働日数を何日として比例付与の表に当てはめるのか？

「シフト制」により、週の所定労働日数がまちまちな働き方をしているようなケースでは、年休の権利発生日（基準日）の直近6か月間または1年間の実績で判断するという考え方があります。行政通達により、「基準日において予定されている所定労働日数を算出し難い場合には、基準日直前の実績を考慮して所定労働日数を算出することとして差し支えない」と示されています。

なお、これは「訪問介護労働者の法定労働条件の確保について」（平16・8・27基発0827001号）と題された行政通達のなかで示されているものです。筆者は以前、訪問介護労働者ではない労働者にもこの考え方を適用してもよいものか、某労働局の監督課に問い合せてみたところ、

「通達そのものを他の業種に適用することは想定していないが、所定労働日数が非定型的な働き方をしているパート・アルバイトについては、年休の付与に関して同様の考え方をしても、合理性があるので問題ない」との回答を得ることができました。

具体的に考えてみましょう。

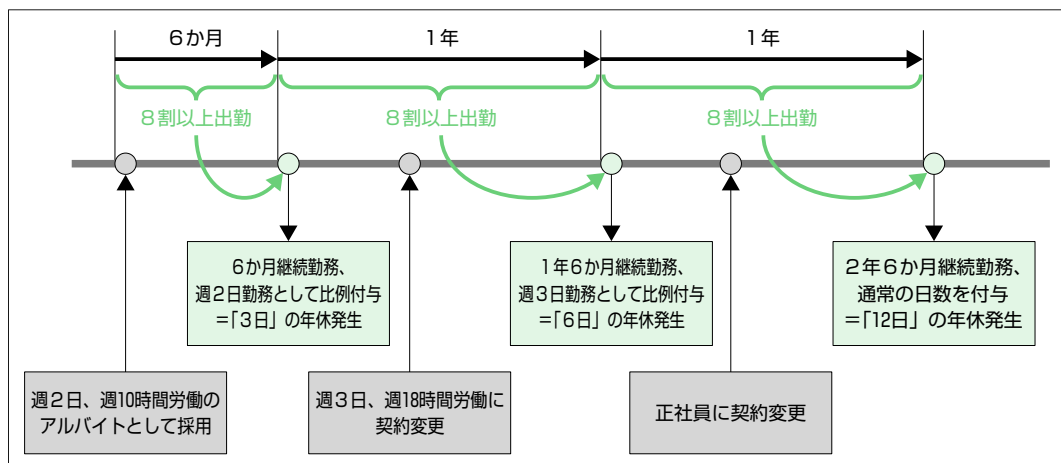
アルバイトとして入社してから6か月間で、欠勤なく勤務した実績が「57日」だったとします。これを2倍した「114日」が、「1年間の所定労働日数」とみなすことができます。これを図表6に当てはめると、「3日分」の年休が付与されることになります。

さらにその後1年間の勤務実績が「135日」だったとすると、表の「雇入日から1年6か月」に当てはめて、「6日分」の付与となる、という具合です。

ポイント③ 年休を取得した日の賃金（年休手当）は、どう決める？

パート・アルバイトが年休を取得した日の

■図表7 継続勤務中に所定労働日数に変更になった場合の比例付与



賃金は、次の3種類のいずれかで支払うことになっています（労基法39条9項）。また、選択した支払い方は、あらかじめ就業規則に定めておく必要があり、労働者各人についてその都度使用者の恣意的な選択ができるわけではなく、必ずその選択された方法による賃金を支払わなければなりません（昭27・9・20基発675号、平11・3・31基発168号）。

- ① 労基法12条による「平均賃金」
- ② 所定労働時間労働した場合に支払われる「通常の賃金」
- ③ 健康保険法における標準報酬月額30分の1（③を選択する場合、労使協定の締結が必要）
このうち③については、そもそも健康保険

に加入していないパート・アルバイトには標準報酬月額も存在しないので、選択することはできません。

②の「通常の賃金」については、所定労働時間が4時間の日に年休を取ると4時間分の賃金、6時間の日に取ると6時間分の賃金が支払われることになります。はたして、このような支給方法がパート・アルバイト側に受け入れられるのかという問題と、給与計算をする企業側にとっても煩雑になるという問題もあります。

やはり、シフト制により1日の所定労働時間が一定でないパート・アルバイトに対しては、①の平均賃金で支払うのが現実的ではないでしょうか。

5 パート・アルバイトに対する健康診断

「常時使用される」パート・アルバイトとは

事業者は労働者に対し、雇入時健康診断と、1年に1回以上の定期健康診断を実施しなければならないとされています。また、深夜業を含む特定業務に常時従事する労働者に対しては、当該業務に配置換えになった際および定期健康診断を6か月に1回以上実施することが義務付けられています（労働安全衛生法66条、労働安全衛生規則44条1項、45条）。

以上の健康診断は、常時使用されるパート・アルバイトにも実施しなければなりません。ここでいう「常時使用される」とは、次の①②のいずれの要件も満たす者とされています（「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の施行について」平31・1・30基発0130第1号）。

- ① 無期契約労働者（有期契約労働者で契約期間が1年以上の者、契約更新により1年以上使用されることが予定されている者お

よび1年以上引き続き雇用されている者を含む）

- ② 1週間の所定労働時間がその事業場の通常の労働者の4分の3以上の者

なお、深夜業を含む特定業務従事者については、①における「1年」を「6か月」に読み替えます。また、②について、2分の1以上4分の3未満の労働者については、健康診断の実施義務はないが、実施することが望ましいとされています。

「特定業務従事者」とは

補足として、どれぐらい深夜労働をしていれば特定業務従事者に当たるかについては、「常態として深夜業を1週1回以上または1か月に4回以上行なう業務をいう」と示されています（昭23・10・1基発1456号）。また、深夜業に従事した時間数の長短は関係ないものと考えられています。

極端な例ですが、週に1日のペースで、22

時から23時までの1時間だけ深夜労働をしている労働者についても、6か月に1回の健康診断が必要となります（もちろん、先述の“4分の3以上”の要件を満たしていることが前提となります）。

「深夜業従事者」と聞くと、3交代勤務や深夜時間帯だけの勤務といった働き方を連想

しがちですが、意外とその対象範囲は広いものとなっています。

労基署による調査が入った場合、健康診断の実施は必ず確認される事項の1つです。パート・アルバイトの実施対象者に漏れがあったと指摘されることのないように気を付けましょう。

6 社会保険の加入基準

「4分の3基準」と「20時間基準」

パート・アルバイトが社会保険（健康保険・厚生年金保険）に加入しなければならない基準には2種類あります。

まず、すべての事業所について適用されるものですが、次の基準を満たすと、社会保険に加入しなければなりません。

「1週間の所定労働時間」と「1か月の所定労働日数」の両方が、通常の労働者（≡正社員）の4分の3以上であること

以下、こちらの基準を「4分の3基準」と呼ぶこととします。一般的な正社員は、所定労働時間が週40時間ですので、時間数だけみると、「週30時間以上」働くパート・アルバイトは、社会保険に加入しなければならない、というイメージで差し支えないでしょう。

次に、社会保険の適用拡大を目的として設けられた新たな基準です。現在（2024年10月以降）、厚生年金保険の加入者が常時51人以上の企業（これを「特定適用事業所」といいます）で働く労働者は、次の①～④のすべての要件に当てはまると、社会保険に加入しなければなりません。

- ① 1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- ② 2か月超の雇用期間が見込まれること

③ 賃金の月額が8.8万円以上であること

④ 昼間部の学生でないこと

以下、こちらの基準を「20時間基準」と呼ぶこととします。

なお、将来的に、企業規模要件は縮小・撤廃され、働く企業の規模にかかわらず「20時間基準」が適用されるようになります。また、③の賃金月額8.8万円以上という要件も撤廃されることが決まっています。

いずれの加入基準についても、基準を満たした場合には、加入は義務となっています。加入したい・したくないといった希望にかかわらず、事業所側は加入手続きをしなければなりません。

ポイント① 学生であれば、社会保険は加入の対象外ではないのか？

これはよくある誤解です。昼間部の学生が対象外なのは、あくまでも「20時間基準」の人に関してです。

特定適用事業所であるか否かを問わず、すべての事業所において、「4分の3基準」を満たした場合、学生であっても社会保険の加入義務があります。

ポイント② 特定適用事業所において、所定労働時間は週20時間未満であるが、実際は20時間以上働いているような場合は？

「20時間基準」における要件①「1週間の所定労働時間が20時間以上」の「所定労働時間」とは、一義的には、労働契約締結時に決

められた労働時間ということになります。

この点において、**2**でも触れたように、採用時に目安となる週所定労働時間を定めておくことが非常に重要となります（7章図表5）。年金事務所による調査があった場合も、適正にパート・アルバイトが加入しているかを判断するために、労働条件通知書の提出を求められます。

ただし、労働条件通知書で定めた週所定労働時間が実際の労働時間と乖離している場合には、実態のほうを優先して判断されます。

この点についても明確な判断基準が定めら

れています。具体的には、「実際の労働時間が連続する2か月において週20時間以上となった場合で、引き続き同様の状態が続いているまたは続くことが見込まれる場合は、実際の労働時間が週20時間以上となった3か月目の初日に加入する」としています（短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大Q&A集〈令和6年10月施行分〉問34）。

こちらは「20時間基準」に関するQ&Aですが、「4分の3基準」についても同様の判断基準（2か月連続で加入基準を満たす→3か月目に加入）で問題ないと思われます。

7 労働保険の加入基準

労災保険はすべての労働者に適用

労働保険（労災保険・雇用保険）のうち、労災保険についてはシンプルに、すべての労働者が適用対象となります。たとえ1日だけの短時間のアルバイト契約であっても、労災保険は適用されます。

そもそも労災保険には「加入手続き」は存在せず、労働契約を締結した時点で自動的に労災保険の対象者となります。

雇用保険の加入基準

次の①～③のすべての要件に当てはまると、雇用保険に加入しなければなりません。

- ① 31日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
- ③ 昼間部の学生でないこと

社会保険の「20時間基準」と似ていますね。実務的には、特定適用事業所においては、社会保険と雇用保険の加入対象者は、ほぼ一致

します。

ただし、すべての事業所において「4分の3基準」を満たして社会保険に加入する学生は、雇用保険のほうは対象外となるので、注意が必要です。また、雇用保険についても加入対象の拡大が決まっており、2028年10月からは、1週間の所定労働時間が10時間以上の労働者は、雇用保険の加入対象となる予定です。

ポイント 週所定労働時間は20時間未満であるが、実際は20時間以上働いているような場合は？

雇用保険に関しては、社会保険におけるQ&Aのような明確な判断基準は定められていません。ただ、私見ではありますが、社会保険と同様の判断基準（2か月連続で20時間以上となり加入基準を満たす→3か月目に加入）で問題ないかと思います。

実際、筆者が労基署による労働保険料に関する調査に立ち会った際、先述のような判断基準で雇用保険の加入手続きをしていると伝えたと、担当官からは、「それで問題ない」と、いわばお墨付きをいただいたことがあります。