

第5章 非正規職員の雇用

基本解説

非正規職員には、パートタイマー、アルバイト、契約職員、嘱託職員などさまざまな種類がありますが、いずれも正規職員に比べて就業時間が短いか、契約期間が有期である点で共通しています。

では、このことを前提に、非正規職員の雇用に関して留意すべきポイントについてみてみましょう。

1 非正規職員の労働条件に関する留意点

非正規職員が担う業務や非正規職員への期待は、正規職員とは当然異なりますので、非正規職員を採用する際には、契約期間、業務の範囲、賃金や労働時間などの労働条件を個別に決定することになります。そこで、非正規職員を採用する際には、次の事項について、雇入通知書等の書面で本人に通知しなければなりません。

- ① 労働契約の期間
- ② 就業場所および従事すべき業務
- ③ 始業および終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに交替制勤務に就かせるときは就業時転換に関すること
- ④ 賃金の決定・計算・支払方法・締切りの時期・支払いの時期
- ⑤ 退職（解雇の事由を含む）

2 非正規職員の契約期間の留意点

労働基準法は、有期労働契約をする場合、その期間は3年（高度専門職および60歳以上の高年齢者は5年）を超えることができないものとしています（同法14条1項）。ただし、同法137条は有期労働契約を締結した労働者（5年契約となる者を除く）は、「労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後においては、その使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる」と、3年契約をした場合にも、使用者が労働者を拘束することができるのは1年が限度であり、1年経過後は労働者はいつでも労働契約の解約を申し出て退職することができることになっています。

3 契約更新に関する留意点

非正規職員と有期労働契約を締結する際には、契約期間満了時の契約更新に関する事項について、文書で明示するようにします。契約更新をめぐるトラブルになることが多いからです。

このようなトラブルを避けるため、厚生労働省は「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（平15厚労告357、以下「雇止め基準」といいます）を定めています。では、その主な内容についてみてみましょう。

(1) 更新の判断基準

雇止め基準では、有期労働契約の締結に際して、使用者は、労働者に対して、「当該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明示しなければならない」

（雇止め基準1条1項）と定めるとともに、「更新する可能性がある旨明示したときは、使用者は、労働者に対して当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示しなければならない」（同条2項）としています。そして、この「更新の有無」および「判断の基準」の内容は、「有期労働契約を締結する労働者が、契約期間満了後の自らの雇用継続の可能性について一定程度予見することが可能となるものであることを要する」（平15.10.22基発1022001）としています。

具体的には、「更新の有無」の明示の方法には、①自動的に更新する、②更新する場合があります、③契約の更新はしない、の3つの方法があります。

また、「判断の基準」については、①契約期間満了時の業務量、②労働者の勤務成績、態度、③労働者の能力、④会社の経営状況、⑤従事している業務の進捗状況、などがあります。

(2) 雇止めの予告と雇止めの理由の明示

雇止め基準では、使用者は、有期労働契約を更新しないこととしようとするとき（1年を超えた継続勤務している者に限り、かつあらかじめ当該契約を更新しないことを明示しているものを除く）は、「少なくとも当該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らない」（雇止め基準2条）と、雇止めをする場合には、正規職員の解雇手続きに準じて、契約期間満了日の30日以上前にその予告をしなければならないこととしています。

また、「使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない」（雇止め基準3条1項）としています。

チェックリスト

○非正規職員の雇用

チェック項目（*は努力規定）	参照法令等	チェック
<p>1 非正規職員①を雇用する際には、次に掲げる労働条件に関する事項を明らかにした文書を交付しているか。</p> <p>(1) 労働契約の期間</p> <p>(2) 就業場所および従事すべき場所</p> <p>(3) 始業および終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに交替制勤務制をとる場合には就業時転換に関すること</p> <p>(4) 賃金（退職金や賞与その他臨時に支払われる賃金等を除く）の決定および支払いの方法並びに賃金の締切りおよび支払いの時期に関すること</p> <p>(5) 退職（解雇の事由を含む）に関すること</p>	<p>労働基準法15①</p> <p>パート労働法 6</p> <p>パート指針第3の1(1)イ</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>
<p>* 2 非正規職員を雇い入れたときは、前項のほか、次の労働条件についても速やかに本人に対して、<u>雇入通知書等の文書②</u>を交付するように努めているか。</p> <p>(1) 昇給</p> <p>(2) 退職手当、臨時に支払われる賃金、賞与、1カ月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当および1カ月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給または能率手当</p> <p>(3) 所定労働日以外の労働の有無</p> <p>(4) 所定労働時間を超えて、または所定労働日以外の日に労働させる程度</p> <p>(5) 安全および衛生</p> <p>(6) 教育訓練</p> <p>(7) 休職</p>	<p>パート労働法 6</p> <p>パート指針第3の1(1)ロ</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>

〔福祉人事労務〕

ポイント解説！

① 非正規職員

非正規職員とは、通常、期間を定めて雇用する職員のことをいいます。非正規職員には、パートタイマー、アルバイトのほか、契約社員、嘱託なども含まれます。

② 雇入通知書等の文書

労働基準法15条は、労働契約の締結に際し、賃金、労働時間その他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います。

また、パート労働法でも、「短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間労働者に対して、労働時間その他の労働条件に関する事項（中略）を明らかにした文書を交付するよう努めるものとする」（同法6条）と、いわゆる雇入通知書を交付することを、事業主に努力義務として課しています。

そして、「（事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針）（平15厚労告370、以下「パート指針」といいます）では、労働基準法15条および労働基準法規則5条で文書で交付することが義務付けられたもの以外の労働条件についても、文書を交付することによって明示することを、事業主の努力義務としています。

③ 当該者の過半数を代表する者の意見も聴く

労働基準法90条は、就業規則を作成または変更する場合の手続きとして、事業場の過半数の労働者で組織する労働組合または過半数の労働者を代表する者の意見を聴くことを義務付けていますが、パート労働法は、非正規職員に適用する就業規則を作成または変更するときは、これに加えて、事業主は、「当該事業所において雇用する短時間労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとする」（同法7条）と定めています。つまり、就業規則の作成、変更手続きとして施設や事業所のすべての労働者の過半数の代表の意見を聴くこととは別に、パートタイマーなどの非正規職員の過半数を代表する者の意見も聴くよう努めることが求められているわけです。これは、非正規職員に適用する就業規則の作成、変更にあたって、非正規職員の意見を反映させることが望ましいとの理由から設けられた措置です。

したがって、行政官庁（労働基準監督署長）にこの就業規則を届け出るときは、施設や事業所全体の労働者代表の意見書を提出すればよく、パートタイマー等の非正規

◆主婦パートタイマーの場合、年収がいくらまでなら非課税となるのか

Q

主婦パートタイマーを採用しようとしたところ、税金がかからない範囲内で働きたいと言われました。

年収がいくらまでなら税金がかからないのでしょうか。

A

パートタイマーの年収が103万円以下であれば税金はかかりません。また、主婦パートタイマーの夫は、妻の年収が103万円以下であれば、夫の所得から配偶者控除が受けられます。そして、妻の年収が103万円超141万円未満であれば、配偶者特別控除が受けられます。

なお、住民税は、年収100万円以下であればかかりません。

解説

1 主婦パートタイマー本人の税金について

パートタイマー収入は所得税法上「給与所得」として扱われますが、この給与所得の額は、パートタイマーの年収（賞与も含む）から給与所得控除額（65万円）を差し引いた残額となります。そして、課税の対象となる所得は、この給与所得額からさらに基礎控除額（38万円）を差し引いた額になります。

つまり、パートタイマーの年収が給与所得控除額（65万円）と基礎控除額（38万円）の合計額である103万円までは、所得税がかからないこととなります。これは、一般に非課税限度額といわれるものですが、この額を超えると、主婦自身の収入に対して税金がかかります。ただし、所得税がかかるのは、103万円を超えた額に対してです。

なお、住民税については、年収100万円以下であれば、税金はかかりません。

2 夫の税金について

(1) 配偶者控除

納税者に所得税法上の控除対象配偶者がいる場合には、納税者が一定の控除が受けられます。これを配偶者控除といい、主婦パートタイマーの年収が103万円以下であれ

ば、夫の所得合計額から38万円（住民税は33万円）の配偶者控除を受けることができます（70歳以上の高年齢者や特別障害者の場合には、控除額はさらに増えます）。

以上のように、パートタイマーの年収103万円は、夫が配偶者控除を受けることができ、かつ、主婦パートタイマー本人も所得税のかからない最高額ラインであることから、俗に「103万の壁」と呼ばれています。

(2) 配偶者特別控除

配偶者特別控除は、配偶者控除の適用がない場合に受けられる控除で、パートタイマーの年収が103万円を超えても年収141万円未満であれば、特別に、下表の配偶者特別控除が受けられます。配偶者特別控除の額は、パートタイマーの年収に応じて異なっており、38万円（住民税は33万円）から段階的に少なくなっていくます。したがって、主婦がパートタイマーで働いて一定額以上の収入を得ると、突然世帯全体の手取りが減少するという「手取りの逆転現象」は税の面では解消されています。

なお、配偶者特別控除は、夫の年間給与所得（控除後）の額が1,000万円超（おおむね年収で1,230万円超）になると受けられません。

表 配偶者特別控除額

パートの年収		所得税	住民税
103万円超	105万円未満	38万円	33万円
105万円以上	110万円未満	36万円	33万円
110万円以上	115万円未満	31万円	31万円
115万円以上	120万円未満	26万円	26万円
120万円以上	125万円未満	21万円	21万円
125万円以上	130万円未満	16万円	16万円
130万円以上	135万円未満	11万円	11万円
135万円以上	140万円未満	6万円	6万円
140万円以上	141万円未満	3万円	3万円
141万円以上		0円	0円

〔福祉人事労務〕

■根拠法令等

・所得税法28（給与所得）、83（配偶者控除）、83の2（配偶者特別控除）、86（基礎控除）