1 パートタイム・有期雇用労働者と労働法

1 パートタイム（短時間）労働者・有期雇用労働者に関する法律

少子高齢化の進展や就業構造の変化などによって、パートタイム（短時間）労働者（以下、「パートタイム労働者」といいます。）や有期雇用労働者の果たす役割が大きくなっています。そこで、パートタイム・有期雇用労働者について、適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、通常の労働者（いわゆる「正社員」）への転換の推進、職業能力の開発及び向上などに関する措置を講ずることで、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保を図り、パートタイム・有期雇用労働者が個々の能力を発揮することができる環境を整備することが重要です。

これまでは、パートタイム労働者については、パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）、有期雇用労働者については、労働契約法でさまざまなルールが定められていました。しかし、パートタイム労働者と有期雇用労働者のルールは微妙に異なっていたために、必ずしも分かりやすい制度とはなっていませんでした。

そこで、「働き方改革関連法」により、パートタイム労働法の改正が行われて「パートタイム・有期雇用労働法」（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）となり、パートタイム労働者と有期雇用労働者に関するルールの統一が図られるとともに、均衡・均等待遇（いわゆる同一労働同一賃金）の考え方が整備されました。また、この法改正に伴い、「事業主が講ずべき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措置等についての指針」（雇用管理指針）の改正と、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（同一労働同一賃金ガイドライン）の新設が行われました。そして、このたび、施行後５年を目処として、改正後の施行状況等を勘案しつつ、必要な見直しを行うとした働き方改革関連法附則 12 条に基づき、パートタイム・有期雇用労働法施行規則、雇用管理指針及び同一労働同一賃金ガイドラインの改正が行われました。これらの改正は、令和８年 10 月１日から施行・適用されております。

2 パートタイム労働者・有期雇用労働者とは（法第２条）

パートタイム労働者とは、「一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※の一週間の所定労働時間に比し短い労働者」とされています。

また、有期雇用労働者とは、「事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者」をいいます。

パート、アルバイト、嘱託、契約社員、準社員など、企業ごとにさまざまな制度をとっていても、上記に当てはまれば全て「パートタイム労働者」「有期雇用労働者」として取り扱われ、パートタイム・有期雇用労働法の適用対象となります。

※（当該事業主に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業主に雇用される労働者にあっては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者）

3 パートタイム労働者・有期雇用労働者にも労働法は適用されます（指針第２の１）

パートタイム・有期雇用で働く場合でも、原則として通常の労働者と同じように労基法、最低賃金法、労働安全衛生法、労契法、職業能力開発促進法、労働者災害補償保険法、均等法などの法令が適用されます。

また、育児・介護休業法、雇用保険法、健康保険法、厚生年金保険法は、制度の要件を満たしていれば適用されます。

パートタイム・有期雇用労働者にも最低賃金法は適用されます

使用者は、最低賃金法に基づいて定められた地域別・産業別の最低賃金以上の賃金を支払わなければなりません。これは、パート・アルバイトなどの雇用形態にかかわらず、すべての労働者とその使用者に適用されます。最低賃金額は毎年改定されており、令和８年の東京都最低賃金は、令和７年から 54 円引き上げるとする決定が行われました。

東京都最低賃金　1,280 円（令和８年 10 月１日発効）

※最低賃金には、地域内の全産業に適用される「地域別最低賃金」と、特定の産業に適用される「特定最低賃金」があります。東京都では、鉄鋼業など４種類の特定最低賃金がありますが、地域別最低賃金がこれらを上回っているため、上記の地域別最低賃金が適用されます。

★最低賃金は「時間額」で表示されています。月給制、日給制、時間給制等すべての給与形態に「時間額」が適用されます。

★次のものは最低賃金額に算入されません。

①精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

②時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して支払われる手当

③臨時に支払われる賃金

④賞与など、１箇月を超える期間ごとに支払われる賃金

★派遣労働者については、派遣先の事業場に適用される地域・産業の最低賃金が適用されます。

