

東京都労働相談情報センターの労働相談・企業支援

労働相談

賃金・退職金等の労働条件や労使関係など、労働問題全般に関する相談をお受けしています。

電話相談



0570-00-6110

東京都ろうどう110番
相談無料・秘密厳守

ナビダイヤル® 月曜から金曜日の午前9時～午後8時（終了時刻）【祝日及び12月29日～1月3日を除く】
土曜日の午前9時～午後5時（終了時刻）【祝日及び12月28日～1月4日を除く】

LINEを使った電話相談

LINEコール（音声通話機能）を活用した電話相談を実施しています。
相談についての詳細は産業労働局雇用就業部公式ホームページ
「TOKYOはたらくネット」をご覧ください。

公式LINEアカウント

「労働相談情報センター」▶▶▶



来所相談（予約制）

窓口	所在地	電話番号	担当地域（会社所在地）	夜間
労働相談情報センター（飯田橋）	千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター9階	03(3265)6110	千代田区、中央区、新宿区、 渋谷区、中野区、杉並区、島しょ	月曜 金曜
大崎事務所	品川区大崎1-11-1 ゲートシティ大崎ウエストタワー2階	03(3495)6110	港区、品川区、目黒区、 大田区、世田谷区	火曜
池袋事務所	豊島区東池袋4-23-9	03(5954)6110	文京区、豊島区、北区、 荒川区、板橋区、練馬区	木曜
亀戸事務所	江東区亀戸2-19-1 カメラプラザ7階	03(3637)6110	台東区、墨田区、江東区、 足立区、葛飾区、江戸川区	火曜
多摩事務所	立川市柴崎町3-9-2 6階	042(595)8004	八王子市、立川市、武蔵野市、 三鷹市、青梅市、府中市、昭島市、 調布市、町田市、小金井市、小平市、 日野市、東村山市、国分寺市、 国立市、福生市、狛江市、東大和市、 清瀬市、東久留米市、武蔵村山市、 多摩市、稲城市、羽村市、 あきる野市、西東京市、西多摩郡	月曜 水曜

また、働く女性の活躍を支援する総合拠点「はたらく女性スクエア」（東京都労働相談情報センター青山事務所）でも労働相談を受け付けています。

窓口	所在地	電話番号	夜間
はたらく女性スクエア（青山事務所）	渋谷区神宮前5-53-67 コスモス青山地下1階EAST-A2	03(6803)8941 （総合相談）	水曜

担当地域に応じて、各事務所が月曜から金曜日の午前9時から午後5時（終了時刻）まで実施しています。
（祝日及び12月29日～1月3日は除く）
夜間は、各事務所が担当曜日に午後8時（終了時刻）まで実施しています（祝日及び12月29日～1月3日は除く）。
土曜日は、飯田橋では毎週、多摩事務所では第1・3土曜日の午前9時から午後5時（終了時刻）まで実施しています。
（祝日及び12月28日～1月4日は除く）
来所相談は、予約制になります。ご相談にあたっては、会社所在地を担当する事務所をご利用ください。

TOKYOはたらくネット

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/>
働くことに関する、さまざまな情報をご覧いただけます。



企業支援

中小企業の雇用環境整備を支援するため、企業への専門家派遣、経営者・人事労務担当者向けの研修会の開催、奨励金の交付などを行っています。非正規社員の雇用環境の改善も支援しています。

～公正な採用選考のために～

東京都では、就職の機会均等を確保するため、応募者本人の適性や能力に基づく公正な採用選考を推進しています。詳細は、<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/> をご覧ください。

ご自分の労働条件をご存知ですか？ パートタイム・有期雇用で 働くみなさまへ！



「パートタイム労働者」・「有期雇用労働者」とは

「パートタイム労働者」とは、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者（無期雇用フルタイム労働者。以下「正社員」といいます。）の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」を指します。

「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」を指します。「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」など呼び方は異なっても、上記の条件に当てはまる労働者であれば、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）の対象となります。



古紙・プラスチック配合紙60%再生紙を使用しています
石版印刷用紙を含まないインキを使用しています



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

登録番号(6)25

2024.10



東京都労働相談情報センター

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/soudan-c/center/>

無期労働契約への転換「無期転換ルール」

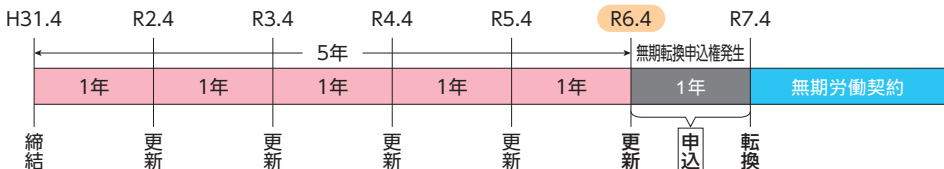
Q 長年、有期契約の更新を繰り返して働いてきました。期間の定めのない労働契約に転換できませんか？

A 有期労働契約が繰り返し更新されて契約期間が通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、契約期間満了日の翌日から期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換します。有期契約のパートタイム労働者にも適用されます（契約と契約の間に空白期間がある場合の適用条件については厚生労働省のホームページをご確認ください。）

転換後の無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。

無期労働契約への転換にあたっては、（契約期間を通算して5年を超えている）有期労働契約が満了するまでの間に、労働者が自ら無期労働契約への転換の「申込み」を行うことが必要です。

《例》平成31年4月開始で契約期間が1年の場合の例



労働基準法施行規則等の改正（令和6年4月1日施行）により、無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時の明示事項に以下の事項が追加されました。

1. 無期転換申込機会
2. 無期転換後の労働条件

（併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなりました。）

社会保険（健康保険・厚生年金保険）

Q1 パートタイム・有期雇用労働者でも会社で社会保険に加入することはできますか？

A1 パートタイム・有期雇用労働者も、一定の要件を満たせば、社会保険に加入します。パートタイマー・有期雇用労働者であっても事業所と常用的使用関係にある場合は、被保険者になります。加入要件は、1週間の所定労働時間及び1か月の所定労働日数が正社員の4分の3以上あることです。この基準を満たさない場合でも、使用される厚生年金保険の被保険者の総数が常時51人以上の企業では、下記の要件を満たせば加入します。

企業の規模	労働時間	収入	雇用期間
厚生年金保険被保険者の総数 51人以上 (50人以下では加入について労使の合意がある場合)	週20時間以上	月額8.8万円以上	2ヶ月を超える見込み

詳細は厚生労働省「社会保険適用拡大特設サイト」(<https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/index.html>)をご覧ください。

Q2 パートタイム・有期雇用労働者として働いていて配偶者に扶養されている場合、社会保険はどうなりますか？

A2 上記A1の条件にあてはまる場合には、社会保険の被保険者となり、配偶者の扶養とはなりません。

パートタイム・有期雇用労働者が健康保険・厚生年金保険の被保険者とならず、かつその配偶者が被保険者となっている場合、原則として、パートタイム・有期雇用労働者の年収が130万円未満であれば、健康保険は被扶養者扱い、国民年金は第3号被保険者（本人負担なし）となります。

パートタイム労働者・有期雇用労働者の年収が130万円以上であれば、国民健康保険の被保険者となり、かつ20歳以上60歳未満であれば国民年金の第1号被保険者になります。

なお、令和5年10月より2年間、政府が「年収の壁・支援強化パッケージ」を実施しています。詳細は、https://www.mhlw.go.jp/stf/taiou_001_00002.htmlをご覧ください。

労働災害

Q 仕事にけがをしてみました。職場でパートタイム労働者や有期雇用労働者は労災保険に加入していないと言われました。

A 労働者災害補償保険（労災保険）は、正社員、パートタイム労働者・有期雇用労働者といった雇用形態を問わず、労働者を一人でも雇用する全ての使用者に加入が義務付けられています。保険料は事業主が全額負担します。

使用者が労災保険に加入していても、仕事の原因で労働者がけがや病気になった場合は、労災保険が適用されます。労災にあたるかどうかは労働基準監督署長が認定しますが、次の要件を満たしていることが必要です。

《業務遂行性》

労働者が、労働契約に基づいて働いているときに発生した災害であること。（作業中だけでなく、準備や後始末、出張中を含みます。）

《業務起因性》

仕事と災害の間に一定の因果関係があること。

仕事の行き帰りの通勤災害についても、労災保険が適用されます。

税金

Q パートタイム・有期雇用労働者として働いていて配偶者に扶養されている場合、配偶者と私の税金はどうなりますか？

A 配偶者の所得が1,000万円（給与所得だけの場合、年収1,195万円）以下で、パートタイム・有期雇用労働者の年収が103万円以下の場合は配偶者控除が、103万円を超えて201.6万円未満の場合は配偶者特別控除が受けられます（詳細は国税庁ホームページ（<https://www.nta.go.jp/>）をご覧ください。）

パートタイム・有期雇用労働者も、年収が100万円を超える場合には住民税が、103万円を超える場合には所得税が超えた部分にかかります。

パートタイム・有期雇用労働者 本人の年収額	パートタイム・有期雇用労働者 本人に税金がかかるかどうか		配偶者の所得から控除が 受けられるかどうか（所得税・住民税）	
	所得税	住民税（所得割）	配偶者控除	配偶者特別控除
100万円以下	×かからない	×かからない	受けられる	×受けられない
100万円を超えて103万円以下	×かからない	かかる	受けられる	×受けられない
103万円を超えて201.6万円未満	かかる	かかる	×受けられない	受けられる
201.6万円以上	かかる	かかる	×受けられない	×受けられない

配偶者の所得が1,000万円（給与所得だけの場合、年収1,195万円）を超えると控除は受けられません。



パートタイム・有期雇用労働者にも雇用のルールは適用されます



労働条件の明示（書面交付等）

Q

労働契約は口頭による合意でも成立しますが、あとで「言った」「言わない」のトラブルになりかねません。トラブル防止のため、～を記載した書面を交付してもらおうようにしましょう。

労働基準法では、～について記載した書面の交付を使用者に義務付けており、労働者が希望した場合は電子メールやFAX、SNSでの明示も可能です（プリントアウト等して保管しましょう。）。さらに、パートタイム・有期雇用労働法では、～についても明示を義務付けています。

下記枠内の印は令和6年4月から法改正により一部労働条件明示の追加のルールとなりました。

労働契約の期間の定め有無、定める場合の期間
期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準
更新上限（通算契約期間又は更新回数の上限）の有無と内容
（更新に際し、当初の労働契約より更新上限を短縮したり、新たに更新上限を設ける場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明しなければなりません。）
雇入れ直後の就業の場所、従事すべき業務（就業場所及び業務の変更の範囲）
始業・終業時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、就業時転換（交代制勤務のローテーション等）
賃金（賃金の決定、計算・支払方法、賃金の締切り・支払時期）
退職に関する事項（解雇の事由を含む）
昇給・退職手当・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（相談担当者の氏名、役職、部署など）

不合理な待遇差の解消

Q

「正社員」と仕事内容・責任が同じなのにボーナスや慶弔休暇などが与えられていません。

A

使用者は、パートタイム・有期雇用労働者と「正社員」との間で、仕事の内容と責任、人事異動の有無や範囲、その他の事情、個々の待遇の性質や目的に照らし、不合理な待遇差を設けてはいけません。

特に、仕事の内容と責任、人事異動の有無や範囲のいずれもが「正社員」と同じであれば、パートタイム・有期雇用労働者であっても、賃金、教育訓練、福利厚生などの待遇において、「正社員」と同じ取扱いをしなければなりません。

また、パートタイム・有期雇用労働法により、使用者は、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、待遇内容につき講ずべき措置（待遇の差別的取扱い禁止、賃金の決定方法、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、「正社員」への転換の措置）を説明することが義務付けられています。また、パートタイム・有期雇用労働者から求めがあったときは「正社員」との待遇差の内容・理由、待遇内容につき講ずべき措置（同上）の決定に当たり考慮した事項について説明することが義務付けられています。

母性保護等・育児介護関係の法律

Q

A

労働基準法、男女雇用機会均等法で規定されている母性保護等に関する法律や育児・介護休業法は、以下のようにパートタイム・有期雇用労働者にも適用されます。

《労働基準法》

産前産後休業 育児時間 生理日の休暇
妊産婦等の危険有害業務の就業制限
妊産婦の時間外・休日労働・深夜業の禁止など

《男女雇用機会均等法》

妊産婦の通院時間の確保、勤務時間の変更、勤務の軽減など
セクシュアルハラスメントに関する雇用管理上の措置
妊娠・出産、産前産後休業等を「理由とした」解雇等の不利益取扱いの禁止

《育児・介護休業法》

育児休業、出生時育児休業（産後パパ育休）介護休業、子の看護休暇、介護休暇、深夜労働の制限等は、要件を満たせば、パートタイム・有期雇用労働者にも適用されます。また、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント（マタニティハラスメント）防止のための措置が事業主に義務付けられています。

令和7年4月から法改正により、「子の看護休暇」は「子の看護等休暇」に名称が変わります。卒園式など子の行事参加等の場合も取得可能となり、対象となる子の範囲を小学校3年生（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、勤続6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みが廃止となります。詳細は厚生労働省のホームページ（<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>）をご参照ください。

雇止め

Q

有期労働契約を更新して働いてきましたが、使用者に「次回の契約は更新しない」と言われました。

A

期間の定めのある労働契約を結ぶ際、使用者は契約の更新の有無について明示しなければならず（「労働条件の提示」の項を参照）もし、「更新する場合がある」と明示した場合は、更新する場合・しない場合の判断基準も明示しなければなりません。

また、契約を3回以上更新した場合や、1年を超えて継続勤務している労働者について契約更新しないときは、使用者は、期間満了日の30日前までにその予告をしなければなりません。契約更新しなかった理由について労働者が証明書を請求した場合は、使用者は遅滞なく交付しなければなりません。

有期労働契約の更新等（労働契約法19条）
下記の、のいずれかに該当し、労働者が使用者に更新の申込みをしている場合、雇止めをすることが「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、雇止めが認められず、契約が更新されることになります。
反復更新の実態などから、実質的に無期労働契約の労働者を解雇することと社会通念上同視できる場合
労働者が契約更新されるものと期待する合理的な理由がある場合



有給休暇

Q

パートタイム・有期雇用労働者にも有給休暇はありますか？

A

パートタイム・有期雇用労働者も、6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した場合は、有給休暇を取得できます。休暇の日数は、所定労働時間や所定労働日数に応じて労働基準法で定められています。

有給休暇は、労働者が自由に利用できる休暇です。事前に取得希望日を申し出ることは必要ですが、利用目的によって与えたり、与えなかったりすることはできません。

使用者は、労働者が請求した日に与えなければなりません。事業の正常な運営を妨げる場合に限り、有給休暇を他の日に変更する権利が認められています（時季変更権）。ただし、単に忙しいなどの理由だけでは時季の変更は認められません。

《年次有給休暇の付与日数表》

週所定労働時間	週所定労働日数	1年間の所定労働日数	勤続期間							
			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	
30時間以上	5日以上	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日	
30時間未満	4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日	
	3日	121～168日	5日	6日	8日	9日	10日	11日		
	2日	73～120日	3日	4日	5日	6日	7日			
	1日	48～72日	1日	2日						

一定日数の有給休暇の確実な取得のため、1年間に10日以上年次有給休暇が付与される労働者（太枠内）に対し、5日について、労働者の希望を聴きその希望を踏まえて時季を指定して与えることが使用者に義務付けられています。

割増賃金

Q

パートタイム・有期雇用労働者にも割増賃金は支払われます

A

1週間の労働時間が40時間、または1日の労働時間が8時間を超えて働いた場合は、通常の賃金の2割5分以上の割増賃金が支払われます。パートタイム・有期雇用労働者も同様です。

また、深夜（午後10時～午前5時）に働いた場合も、通常の賃金の2割5分以上の割増賃金が支払われます。

例えば、時給1,200円の労働者が、正午～午後11時（休憩：午後5時～6時）まで働いた場合、

1,200円 × 8時間 = 9,600円 ... 通常の賃金
1,200円 × 1.25 × 1時間 = 1,500円 ... 時間外割増賃金（2割5分増し）
1,200円 × 1.5 × 1時間 = 1,800円 ... 時間外 + 深夜割増賃金（2割5分 + 2割5分で5割増し）
計 12,900円



解雇

Q

契約期間を定めていないパートタイム労働者は、いつ解雇されても仕方ないのでしょうか？

A

契約期間を定めていないパートタイム労働者だからと安易に解雇することはできません。

契約期間を定めていないパートタイム労働者を解雇するときも、正社員と同じように「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合」は、解雇権を濫用したもとして、解雇が無効となります。

もし、パートタイム労働者の解雇に理由がある場合でも、30日以上前に解雇予告をするか、即時解雇の場合には平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う必要があります。

なお、契約期間を定めている場合は、やむを得ない事情がある場合でなければ、原則、契約期間途中の解雇はできません。

使用者に「辞めてもらいたい」と言われた場合には、解雇の通告ではなく、退職勧奨（合意解約の申し入れ）の可能性もあります。解雇なのか退職勧奨なのか、使用者に真意を確認しましょう。



雇用保険

Q

パートタイム・有期雇用労働者でも雇用保険に加入することはできますか？

A

パートタイム・有期雇用労働者も、との要件を満たせば、雇用保険に加入します。31日以上引き続き雇用されることが見込まれること。1週間の所定労働時間が20時間以上であること。

令和10年10月1日より、雇用保険の被保険者の要件のうち、週所定労働時間が「20時間以上」から「10時間以上」に変更されます。

《基本手当（失業手当）を受けるための雇用保険加入期間》

一般の離職者の場合、離職の日以前の2年間に、11日以上または80時間以上働いた月が12か月以上あることが受給の要件です。

ただし、特定受給資格者（倒産・解雇等により再就職の準備をする時間的余裕がなく離職を余儀なくされた者）や特定理由離職者（雇止めその他のやむを得ない理由により離職した有期雇用労働者等）の場合は、離職の前1年間に11日以上または80時間以上働いた月が6か月以上あれば、受給資格を得ることができます。

65歳以上の高齢者の雇用保険のマルチジョブホルダー制度
複数の事業所に雇用される65歳以上の労働者であること、2つの事業所（1つの事業所における1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満）の労働時間を合計して1週間の所定労働時間が20時間以上であること、2つの事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上であること、3つの要件を満たす場合には、労働者本人がハローワークに申出を行うことで、申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者（マルチ高齢被保険者）となることができます。