

●パートタイム・有期雇用労働者

パートタイム・有期雇用労働は、多様なニーズや事情を抱えた労働者が従事しやすい一方、賃金などの待遇が働き方等に見合っていないなどの問題があります。このパートタイム・有期雇用労働者の不合理な待遇差等をなくすため、『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（パートタイム・有期雇用労働法）』が定められています。

この法律では、同じ会社に勤務する正社員(フルタイム無期雇用労働者を含む)の1週間の所定労働時間より短時間で勤務する方、及び、期間の定めのある労働契約を締結している方が対象です。「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「準社員」「契約社員」など、呼び方に関係なく、法律の定義に該当すれば対象となります。

●自分の労働条件を知ろう！

労働基準法では、すべての労働者を雇い入れる時、労働条件を明らかにした書面を交付するよう使用者に義務づけています。また、これに加え、パートタイム・有期雇用労働法では短時間・有期雇用労働者に「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」についても書面の交付等により明示することを義務付けています。

- 雇い入れ時、賃金や教育訓練などの制度説明が使用者に義務付けられています。
- 労働者は雇い入れられた後に、使用者に通常の労働者との待遇差の内容やその理由について説明を求めることができます。
- 労働者からの相談に対応する窓口等の体制の整備をすることが使用者に義務付けられています。
- 通常の労働者へ転換するチャンスを整えるよう、使用者に義務付けられています。
- パートタイム・有期雇用労働法以外にも、労働基準法、最低賃金法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等が適用されます。

- 他にもこんな制度が適用になります。

労 災 保 険	仕事上のケガや病気、通勤途上での災害についての治療費や休業補償などを受けることができます。
雇 用 保 険	要件を満たせば対象となります。
健 康 保 険 厚生年金保険	勤務時間及び勤務日数が正規の労働者の3 / 4以上であれば、対象となります。
健 康 診 断	労働契約が1年未満となっておらず、1週間の労働時間が正規の労働者の3 / 4以上であれば、雇入時健康診断・定期健康診断ともに対象となります。