

パートタイマーのお悩みQ&A

～あなたの疑問に答えます！～

パートには契約書がないのが普通？

パートは育児休業を取れる？取れないの？

正社員になるには転職以外に道はない？

パートの賃金は上がらなくても仕方ない？

春日部みさと（31歳）：離婚を機に経理課のパートに就職。頭より体が動く行動派。愛娘うららちゃん（2歳）を一人前に育てあげるのが夢。

～登場人物～



川越みずほ（38歳）：みさとの先輩。娘の若葉ちゃん（小3）のお稽古代のために経理課でパートをしている。常識派でみさとのよき相談相手。時に暴走しがちなみさとにブレーキをかけることも。



熊谷東吾（とうご）（27歳）：社会保険労務士を目指して勉強中。その知識を大宮部長に見込まれパートでありながら総務課主任をしている。温厚な性格。



大宮総務経理部長（55歳）：みさと・みずほ・東吾の上司。男は仕事・女は家庭という信念があり、仕事には厳しい。一方で自分の誤りに気づくと直ちに認める潔さもある。

～はじめに～

この資料はこんな方にお勧めです。

- 法律を知って自分の身を守りたい！
 - パートだって頑張りを勤務先に評価してもらいたい！
 - トラブルになる前に雇い主と前向きな話し合いができるようになりたい！
 - もしトラブルになった場合に備えて、色々な解決手段を学びたい！
- パートのみさとさん・みずほさん・東吾さんと事例をみながら考えてみましょう！

～Q&A～

ページ数

1【昇給・退職手当・賞与の確認方法編】～みさと、ボーナスがもらえるのかわからない！～	2
2【子供の看護休暇編】～みさと、子供の病気に直面！仕事と家庭は両立不可能？～	5
3【年次有給休暇編】～みさと、有給休暇がとれない！パートには有給休暇がない？～	6
4【103万円の壁編】～みずほ、大いに迷う。就業調整は得か損か？～	8
5【パートの昇給・説明編】～みさと、給与に納得行かず、大宮部長に直談判！～	10
6【妊娠・出産編】～みずほ、思わぬ妊娠！退職すべきか？悩んで出した結論は？～	12
7【セクハラ編】～みさと、まさかのセクハラに遭う！そのときみさととは？～	15
8【研修編】～みさと、仕事に役立つ研修を受けたい～	17
9【退職編】～パートならば電話一本ですぐ辞められる？～	19
10【正社員転換編】～みずほ、正社員転換？パートと会社のWIN-WINな正社員転換制度とは？	
～	20
11【育児休業編】～みさと・東吾、パートや男性は育児休業を取れるか、取れないか？～	21
12【子育て期の働き方編】～みさと、保育所のお迎えに間に合わない！あと1時間早く退社できれば…～	23



1【昇給・退職手当・賞与の確認方法編】

みさと、ボーナスがもらえるのかわからない！～



【ワンポイント豆知識】

採用されたら勤務(労働)条件を文書でもらいましょう!

労働者を採用する際には、労働条件、「契約期間」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・終業の時刻や所定時間外労働(いわゆる残業)の有無、休憩・休日・休暇」「賃金」「退職に関する事項」を、文書で明示することが義務付けられています(労働基準法第15条)。

パートはこれらに加えて、「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」についても、明示してもらえます(パート法第6条)。



労働条件通知書

年 月 日	
殿	事業所名称・所在地 使用者職氏名
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり(年 月 日～ 年 月 日)※1
就業の場所	
従事すべき業務の内容	
始業、終業の時刻、休憩時間等	始業 時 分 ～ 終業 時 分(休憩時間 分) ※2
所定外労働	1 所定時間外労働の有無(有(1週 時間、1か月 時間、1年 時間)、無) 2 休日労働(有(1か月 日、1年 日)、無)
休 日	
休 暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇[有/無]→ か月経過で 日 時間単位年休[有/無] 代替休暇[有/無] 2 育児休業 取得可能、一定の要件を満たさなければ取得不可能 3 介護休業 取得可能、一定の要件を満たさなければ取得不可能 4 子の看護休暇 年 日 5 介護休暇 年 日 6 その他の休暇 有給() 無給()
賃 金	1 基本賃金 イ 月給(円)、ロ 日給(円)、 ハ 時間給(円)、ニ その他()(円) 2 諸手当の額又は計算方法 イ (手当 円 / 計算方法:) ロ (手当 円 / 計算方法:) 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月60時間以内()%、月60時間超()% 所定超()%、 ロ 休日 法定休日()%、法定外休日()%、 ハ 深夜()% 4 賃金締切日 毎月()日 5 賃金支払日 毎月()日 6 賃金支払方法() 7 昇給 [有(時期、金額等) / 無] 8 賞与 [有(時期、金額等) / 無] 9 退職金 [有(時期、金額等) / 無] 10 労使協定に基づく賃金支払時の控除 [有() / 無]
退職に関する事項	1 定年制 [有(歳) / 無] 2 継続雇用制度 [有(歳まで) / 無] 3 自己都合退職の手続(退職する 日以上前に届け出ること) 4 解雇の事由及び手続()
その他	・社会保険の加入状況(厚生年金 健康保険 その他()) ・雇用保険の適用[有 / 無] ・その他() ・具体的に適用される就業規則名()

本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第6条に基づく労働条件の明示を兼ねるものであること。

更新の有無 ※ 1 期間の定めあり とした場合に記入	1 契約の更新の有無〔自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない〕 2 契約の更新は、次により判断する { 契約期間満了時の業務量 ・ 勤務成績、態度 ・ 能力 ・ 会社の経営状況 } { 従事している業務の進捗状況 ・ その他() }
-------------------------------------	---

※ 2 ①～④のような制度が適用される場合に記入(①～④のうち該当するもの1つに○を付け、具体的な条件を記載すること。)	①変形労働時間制等:()単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 始業(時 分) 終業(時 分) (適用日) 始業(時 分) 終業(時 分) (適用日) 始業(時 分) 終業(時 分) (適用日) ②フレックスタイム制:始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。(ただし、フレキシブルタイム(始業) 時 分から 時 分、(終業) 時 分から 時 分、コアタイム 時 分から 時 分) ③事業場外みなし労働時間制:始業(時 分)終業(時 分) ④裁量労働制:始業(時 分) 終業(時 分)を基本とし、労働者の決定に委ねる。
---	--

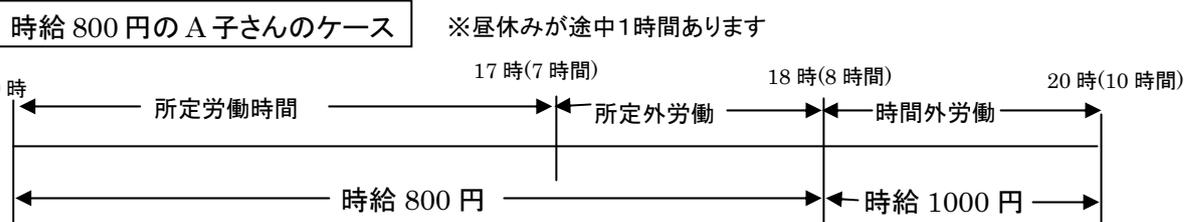
厚生労働省HPからも様式がダウンロードできます

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/080327-1a.pdf>

コーヒーブレイク 〈残業には2種類ある??〉



「残業」には2種類あるのをご存知ですか?1つは、契約で決まっている就業時間を超過して働く「所定外労働」と呼ばれるもの。もう1つは、法定労働時間(1週40時間、1日8時間が原則)を超過して働く「時間外労働」です。時間外労働の場合は25%以上賃金が割り増しされます(下図参照)。労働条件通知書の「賃金3」を確認しておきましょう。



〈労働条件通知書をもらえない場合はどうする?〉

みさとさんは労働条件通知書を勤務先から受け取っていたので簡単に確認ができましたが、万々もらえなかった場合は以下のような対処が可能です。

- ① 労働条件通知書を交付してくださいと勤務先に依頼する。
- ② それでももらえなかった場合は、勤務先を管轄する労働基準監督署に相談する。
 パートの方は労働局雇用均等室にご相談ください。(相談先一覧は最終ページをご覧ください。)

2【子供の看護休暇編】

～みさと、子供の病気に直面！仕事と家庭は両立不可能？～



【ワンポイント豆知識】

小学校に上がる前の子供を育てる方は、パートであっても子の看護休暇を使うことができます（育児介護休業法第16条の2）。子の看護休暇とは、怪我や病気をした子供の世話、子供の予防接種や健康診断の年次有給休暇とは別に使える休暇制度です。（一部除外あり）

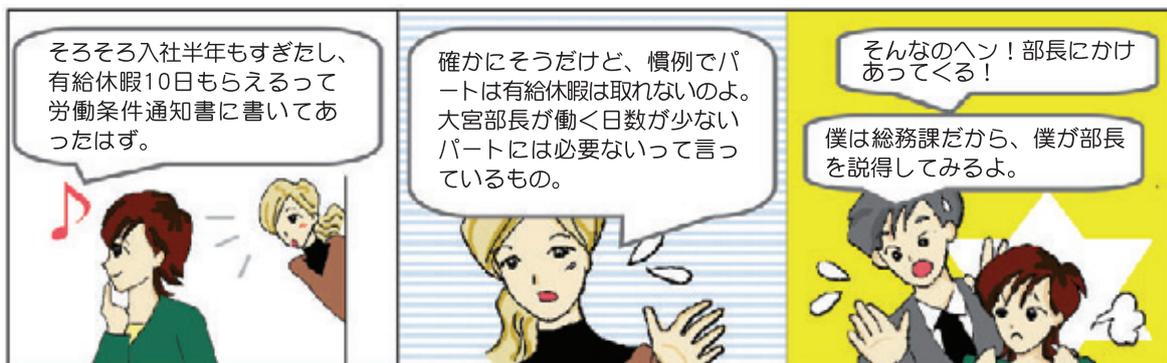
看護休暇は小学校に上がる前の子供が1人の場合は年5日、2人以上いる場合には年10日です。看護休暇をとったときの給与は、無給でも違法ではありません。しかし、子の看護休暇を取得したことを理由に不利益な取扱いをすると違法です（育児介護休業法第16条の4）。みさとさんは契約更新を心配していますが、看護休暇の申出や取得を理由に契約更新をしないことは不利益な取扱いとして禁止されています。

なお、勤務先に申し出れば利用はできますが、日ごろから仕事を前倒しで進める、他の人がフォローしやすいように報告・連絡・相談をまめにする努力をしておくで勤務先から早く看護休暇を利用させてもらえますね。



3【年次有給休暇編】

～みさと、有給休暇がとれない！パートには有給休暇がない？～



【ワンポイント豆知識】

パートにも年次有給休暇はあります(労働基準法第39条)。パートに適用される年次有給休暇の日数は、下表の通りです。新入社員なら入社日から6か月間の所定労働日の 8 割以上出勤していれば与えられます。

週 所 定 労 働 時 間	週 所 定 労 働 日 数	1年間の所定労働日数(週以外の期間によって労働日数が定められている場合)	雇入れの日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数						
			6 月 間	1 年 6 月 間	2 年 6 月 間	3 年 6 月 間	4 年 6 月 間	5 年 6 月 間	6 年 6 月 以上
30 時間以上			10 日	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日
30 時間 未 満	5 日以上	217 日以上	10 日	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日
	4 日	169 日～216 日	7 日	8 日	9 日	10 日	12 日	13 日	15 日
	3 日	121 日～168 日	5 日	6 日		8 日	9 日	10 日	11 日
	2 日	73 日～120 日	3 日	4 日		5 日	6 日		7 日
	1 日	48 日～72 日	1 日	2 日			3 日		

【東吾はこう説得した！】

東吾: 大宮部長、最近ではパートの皆さんも大分忙しそうですね。

大宮部長: うん。正社員も忙しいからパートさんが頑張ってくれると助かるな。

東吾: はい。そこでご相談です。パートにも年次有給休暇を与えてはどうでしょう？

大宮部長: だが、パートはもともと出勤日数が少ないから必要ないだろう。それに、パートが有給で休みを取るようにになったらその分正社員に業務負担のしわ寄せがきて困る。

東吾:確かにそうなのです。ですが、パートは休みの日は家事などをしているのでリフレッシュしているわけではないのです。部長が常日頃おっしゃるように、いい仕事をするためにはリフレッシュが必要で、それは正社員でもパートでも同じです。労働基準法でも正社員・パートの別を問わず年次有給休暇を付与しなければならないと規定されています。コンプライアンスを高めながらパートの働く意欲も高めた方が得策と思いますが？

大宮部長:…。(きっぱりと)君の言いたいことはわかった。君がそこまで言うなら年次有給休暇をパートにも与えよう。

東吾:ありがとうございます。

労働局より一言

もしこのように説得しても年次有給休暇がとれない場合には勤務先の管轄の労働基準監督署に相談してみましょう!

【その後～どう決着したか～】

大宮部長から、これからはパートに年次有給休暇を与えることと、個人ごとの年次有給休暇付与日数を知らされたパート一同。大宮部長の説得に当たった東吾さんはパート仲間から一躍脚光を浴びることに。みさとさんもひそかに東吾さんを見直しました。みさとさんは今年年次有給休暇を使って帰省し、娘のうららちゃんの成長ぶりを親に見せようと思っています。もちろん、休暇を使ったらその分しっかり仕事をしてみんなの思いやりに応えるつもりです。

コーヒーブレイク 〈パートは法律で守られない。ウソ・ホント?〉



パートだから最低賃金より低い賃金でも仕方ない、パートだから雇用保険に入れなくても仕方ない…皆さんにはそんな思いはありませんか？パートであっても、各種労働法令により保護されています。以下はその一部にすぎませんが、覚えておきましょう！

- ・ 最低賃金法に基づき定められた最低賃金がパートにも適用されます。最低賃金額より低い金額で働かせることはできません。
- ・ パートでも一定基準(①1週間の所定労働時間が20時間以上、②31日以上引き続き雇用されることが見込まれる)を満たせば雇用保険の被保険者となり退職後、一定要件を満たせば失業等給付が受けられます。

4【103万円の壁編】

～みずほ、大いに迷う。就業調整は得か損か？～



【ワンポイント豆知識】

みずほさんは課税に当たっての配偶者控除を、あまり詳しくは知らないようです。パートも、給与所得者として、年収によっては次表の通り課税対象となります。また、パートの配偶者は、課税に当たって、配偶者控除と配偶者特別控除が認められる場合があります。配偶者特別控除の適用を受けることにより、税制上の「手取りの逆転現象」(パート本人の収入が一定額を超えると、かえって世帯全体の手取りが減少する現象)は解消されています。

「パートタイム労働者の年収額」と「本人に対する課税」「配偶者に認められる控除」

パートタイム労働者の 年収額	(1) パートタイム労働者本人		(2) 本人の配偶者	
	課税対象となるかどうか		所得税・住民税の課税に当たって控除が認められるかどうか	
	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	×	×	○	×
100万円を超え103万円以下	×	○	○	×
103万円を超え141万円未満	○	○	×	○
141万円以上	○	○	×	×

※ ただし、配偶者特別控除は配偶者の年間の合計所得金額が 1,000 万円（給与等収入でおおむね 1,230 万円）以下の場合のみ認められます。

○パート本人に対する課税は？

①所得税(国税)の場合：年収103万円(給与所得控除65万円＋基礎控除38万円)までは課税されません。

②住民税(地方税)の場合：所得割と均等割が課されますが、所得割は年収100万円(給与所得控除65万円＋所得割非課税範囲35万円)までは課税されません。均等割については、課税対象者には一律の額(標準税額は年額4000円)が課税されますが、詳しくは市町村等にお問い合わせください。

○パートの配偶者に対する課税は？

所得税(国税)および住民税(地方税)の計算上、配偶者の年収から、パートの年収に応じてそ

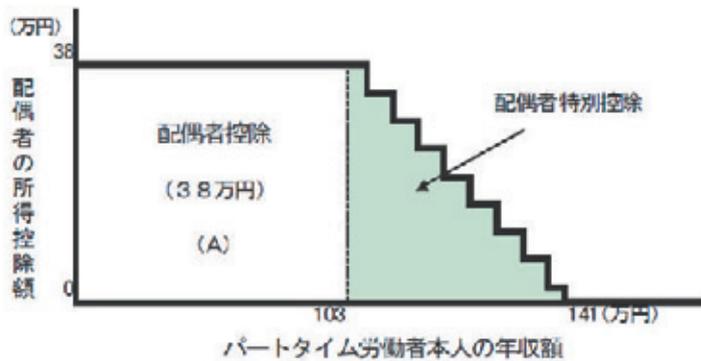
それぞれ下記の表の額が控除されます(配偶者控除または配偶者特別控除)。

パートの年収と配偶者の所得控除額の関係

(所得税(国税)額計算上の控除額/住民税(地方税)額計算上の控除額)

パートタイム労働者の収入	配偶者控除 (A)		配偶者特別控除 (B)		合計控除額 (A+B)	
	所得税 (国税)	住民税 (地方税)	所得税 (国税)	住民税 (地方税)	所得税 (国税)	住民税 (地方税)
103万円以下	38万円	33万円	0	0	38万円	33万円
103万円超 105万円未満	0	0	38万円	33万円	38万円	33万円
105万円以上 110万円未満	0	0	36万円	33万円	36万円	33万円
110万円以上 115万円未満	0	0	31万円	31万円	31万円	31万円
115万円以上 120万円未満	0	0	26万円	26万円	26万円	26万円
120万円以上 125万円未満	0	0	21万円	21万円	21万円	21万円
125万円以上 130万円未満	0	0	16万円	16万円	16万円	16万円
130万円以上 135万円未満	0	0	11万円	11万円	11万円	11万円
135万円以上 140万円未満	0	0	6万円	6万円	6万円	6万円
140万円以上 141万円未満	0	0	3万円	3万円	3万円	3万円
141万円以上	0	0	0	0	0	0

(参考) 配偶者控除・配偶者特別控除の考え方(所得税の場合)



配偶者特別控除があるから配偶者控除が受けられなくなっても手取りは家族で見れば減らないのね。



103万を超して私には所得税や住民税がかかるから手取りが減るけれど、夫が配偶者特別控除を受けられるから世帯全体で見れば手取りは減らないのね。それなら安心して働けるわ。



5【パートの昇給・説明編】

～みさと、給与に納得行かず、大宮部長に直談判！～



【ワンポイント豆知識】

法律上、昇給は必ずしも義務とはなっていません。一方で、パートの賃金のうち、基本給、賞与、役付手当など職務の内容に密接に関連する賃金に関しては、正社員とのバランスを考慮し、パートの職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して賃金を決定することが求められます。（努力義務。パート法第9条1項）

さらに、パートは求めれば、雇い主から待遇(賃金など)を決定するに当たって何をどう考慮したかを説明してもらえます。（義務事項。パート法第13条）その際、「経理だから(パートだから)〇〇円」といった説明ではなく、具体的な説明が必要です。

〈質問すれば雇い主から説明してもらえる事項〉

労働条件の文書交付等、就業規則の作成手続、待遇の差別的取り扱い禁止、賃金の決定方法、教育訓練、福利厚生施設、正社員転換推進措置

【労働局雇用均等室に相談したらどうなる？】

Q 労働局雇用均等室とは？

A 男女雇用機会均等法、育児介護休業法、パート法、次世代法を担当している国の機関で、労働者・雇い主に対する相談・指導等を行っています。

Q 相談したら労働局雇用均等室では何ができる？

A 相談内容に応じて、雇い主から事情を聞き、法違反があれば指導したり、雇い主とトラブルになっている場合には労働局が仲裁するサービス(紛争の解決の援助。12 頁参照)を行ったりします。

Q 相談するときには氏名や勤務先を言わないといけない？

A 氏名や勤務先が匿名でもご相談は承ります。ご相談の結果、勤務先へ事情を伺うこともありますが、その場合も相談が寄せられたことなどを勤務先に伝えないで実施することもできます。

Q 勤務先に雇用均等室から通報される？

A ご相談者の方に無断で相談内容などを勤務先にお伝えすることはありませんのでご安心ください。

私たちのニーズに合わせて色々な解決手段をアドバイスしてくれるのね！

Q 相談料は？

A 相談料は無料です。相談は電話でも可能です。ご来局の場合は、事前にお電話の上お越しいただくことをお勧めします。



【その後～みさとが労働局雇用均等室に相談したらどうなった？】

みさとさんは労働局雇用均等室に相談しました。みさとさんの希望により、相談があったことは明かさず労働局雇用均等室が勤務先を訪問しました。

後日、大宮部長から、労働局からの助言を受けて、パートにやりがいをもってもらうために、仕事内容に応じて少しずつではあるが昇給を実施していくとの発表がありました。また、みさとさんの今の賃金額について、個別に説明(意欲は買うが経験が浅いこと、今後の努力次第で昇給もありえること)もありました。すぐの昇給が無理でも、今後努力を重ねれば昇給がありうることにみさとさんは納得しました。会社から認めてもらえるようにしっかり仕事をしようと決意するみさとさんでした。

コーヒーブレイク

〈正社員と仕事は同じなのに給与が違うのは仕方ない？〉



前頁で雇い主には正社員とのバランスを考慮して賃金決定する努力義務があると解説がありますが、職務内容と一定期間の人材活用(転勤や職務替えの有無・範囲)が同じパートであれば、正社員と同一管理である期間は正社員と同じ方法で賃金を決める必要があります(努力義務。パート法第9条2項)。具体的には、正社員と同じ賃金表をパートの方に当てはめたり、パートの方にも正社員同様の人事評価を実施して給与を決めたりすることになります。

さらに、職務の内容も人材活用も正社員と同じで、無期契約の場合には、賃金その他全ての待遇が正社員と同等になります(雇い主の義務。パート法第8条)。所定労働時間が短いことに基づく合理的な差異や、勤務成績から生じる待遇差は認められますが、所定労働時間に関係なく支給される通勤手当や家族手当、教育訓練などは正社員と同様の取扱をしてもらえます。

6【妊娠・出産編】

～みずほ、思わぬ妊娠！退職すべきか？悩んで出した結論は？～



【悩めるみずほ】

みずほさんは思わぬ妊娠で動揺していました。経理課ではベテランパートとしてみんなに頼られる仕事ぶりで、本当は辞めたくないのです。しかし、大宮部長は「女性は家庭に入るのが幸せ」という考えなので、働き続けたいといっても無駄なような気がするのです。また、つわりで体調が悪いため、職場に迷惑をかけることも気がかりでした。仕事を諦めきれないみずほさんはみさとさんの付き添いのもと、労働局雇用均等室を訪れました。

【ワンポイント豆知識①】

「パートには産休がない」と言われたみずほさんですが、産休(産前6週・産後8週)は正社員・パートの別を問わず取得できます。(労働基準法第65条)また、妊娠・出産、産休を取得したことなどを理由とする解雇や退職強要などの不利益取り扱いは禁止されています。(男女雇用機会均等法第9条)

さらに、主治医からつわりやむくみなど症状に対応して勤務時間の短縮や作業の制限、休業などの指導を受けた場合には、「母性健康管理指導事項連絡カード」を勤務先に提出して措置を講じてもらいましょう。(男女雇用機会均等法第13条。雇い主の義務)

大宮部長はパートには産休がないと思込んでいる上に、妊娠を理由に退職を迫っており、法律上問題です。仮にみずほさんのように退職を勧められても、勤続したいのであればその場で承しないで働きたい旨伝える、または回答を保留して労働局雇用均等室に相談するという対応が大切です。

【ワンポイント豆知識②～紛争解決援助って何?～】

みさとさんが言っていた「紛争解決援助」というのは、都道府県労働局長が、労働者と雇い主との間のトラブルを公正・中立な立場から、当事者双方の意見を十分に聴取し、双方の意見を尊重しつつ、問題解決に必要な具体策の提示(助言・指導・勧告)をすることによりトラブルの解決を図る制度です。

紛争解決援助のメリット

- ・ 裁判に比べ、手続きが迅速かつ簡便
- ・ 無料で利用できる
- ・ 関係当事者以外に公にされず、紛争当事者のプライバシーが保護される

【妊娠中に使えるその他制度】

- 妊婦健康診査：女性は妊娠すると、医師等による保健指導または健康診査を受ける必要がありますが、健康診査等を受けるための時間が必要な場合は勤務先に申請すれば就業時間中であってもいくことができます。有給か無給かは会社の定めによります（男女雇用機会均等法第12条）。
- 時間外、休日労働、深夜業の制限、変形労働時間制の適用制限：妊婦は時間外労働、休日労働、深夜業の免除を請求できます。変形労働時間制がとられる場合にも、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働しないことを請求できます（労働基準法第66条）。
- 軽易業務転換：妊娠中は他の軽易な業務への転換を請求できます。（労働基準法第65条）
- 危険有害業務の就業制限：妊婦については、重量物を取り扱う業務、有毒ガスを発散する場所での業務など、妊娠・出産等に有害な業務につかせることはできません。（労働基準法第64条の3）

【みずほのその後】

みずほさんは労働局雇用均等室のアドバイスを得て、退職はしたくないと申し出ましたが、大宮部長は考えを変えなかったため、みさとさんの後押しもあり、労働局の紛争解決援助の利用を決意。

労働局から大宮部長に法律の説明をしたところ、部長はパートに産休があることを知らなかったことや、みずほさんが辛そうなので身体を休めるのが本人のためだという思いがあって退職を求めたことがわかりました。

労働局より大宮部長に、妊娠による体調不良は一時期のことであり、長期的には勤務を認めた方が雇い主にもメリットがあること、妊娠を理由とする退職強要は男女雇用機会均等法で禁止する不利益取扱いに当たるとの説明がありました。

その結果、大宮部長はみずほさんに謝罪し、退職を撤回しました。その上で、みずほさんと話し合い、産休に備えてみさとさんに引継ぎ・教育をすることで合意しました。



みずほさんは仕事を続けられるのでほっとしています。みさとさんもスキルアップのチャンスが巡ってきたと意欲満々です。

コーヒーブレイク 〈勤務先にうまく「物申す」コツ〉



みさとさんやみずほさんのように、勤務先のルールが自分に合わなくて困ることは誰にでも起きうることです。そのときには勤務先に上手に自分の要望を伝えていきたいですね。例えば皆さんは勤務先に退職を勧められたものの、本当は退職をしたくないときにどんな反応をしますか？

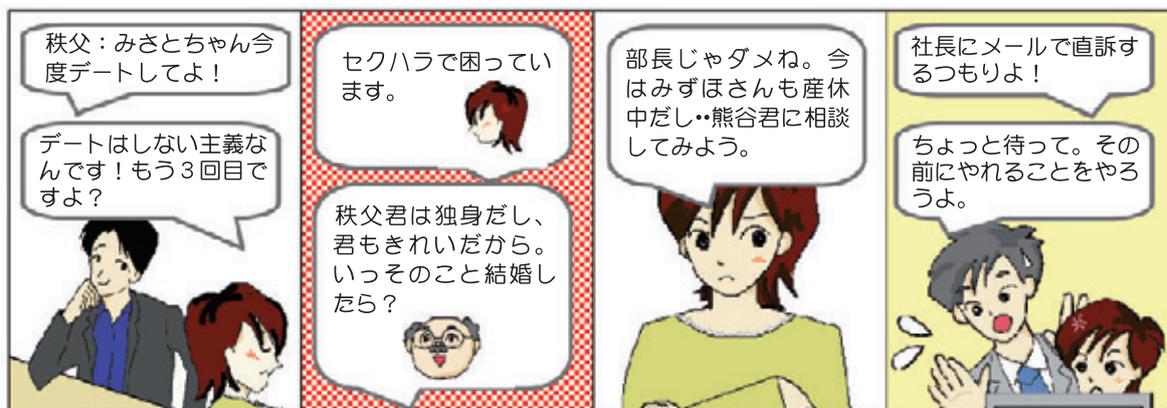
- ① は、はい、わかりました・・
- ② 雇用を守るのは会社の義務ですよ。責任を取ってください！
- ③ 退職のお勧めに自分に至らない点があったのかと驚いています。今は勤続したいと思っているのですが、事情を教えてくださいませんか？

あなたが①を実行すれば、本心が会社に伝えられないままに退職することになり不本意な結果に終わります。②をとると、あなたの気持ちはすっきりするかもしれませんが、勤務先は不愉快になり、職場環境が悪くなる可能性があります。また、雇用が会社の義務かどうかの議論になり、本心の「退職したくない」気持ちが伝わらないこともあります。③は自分の正直な気持ちをまず勤務先に伝えたいと、相手の事情を確認しています。事情を聞けば、例えば相手に提案をする、選択肢を示すなどの建設的な行動につなげることもできるでしょう。相手の言い分に納得すれば退職すら選択肢になります。結果は同じでも、①には「辞めさせられた」という恨みがましい気持ちが残るのに対し、③には「自分で選択した」という納得した気持ちが持てるのです。

③のようなコミュニケーションを「アサーション」といい、自分と相手の気持ちのどちらかを否定するのではなく、相手も自分も大切にしたいスタイルです。自分の考えを素直にその場にふさわしい方法で表現するとともに、相手も同じように表現することを当然と考える態度ともいえます。アサーションは書籍になっているものも多いですし、自治体の男女共同参画センターなどでセミナーをしていることもあります。よりよいコミュニケーションを目指したい方は探してみましよう。

7【セクハラ編】

～みさと、まさかのセクハラに遭う！そのときみさとは？～



【ワンポイント豆知識】

法律上はセクハラはどうなっているのでしょうか？雇い主は、セクハラ対策として雇用管理上必要な措置を講ずる義務がありパートも措置の対象になります。(男女雇用機会均等法第11条)

具体的な措置の内容は次の通りです。

- ① 職場におけるセクハラの内容・セクハラがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること
- ② セクハラの行為者(加害者)については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、全労働者に周知・啓発すること
- ③ 相談窓口を予め定めること
- ④ 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること
- ⑤ (相談があった場合は)事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 事実確認ができた場合は、行為者及び被害者に対する措置を適正に行うこと
- ⑦ 再発防止に向けた措置を講ずること
- ⑧ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること
- ⑨ 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

今回、大宮部長は⑤の事実確認をしないで逆にセカンドハラスメント(相談者が相談窓口の担当者の言動などによってさらに被害を受けること)とも受け止められるような発言をしている点が問題です。

【東吾はこうした！～東吾の作戦～】

東吾: 部長、最近ではセクハラ問題が裁判になることも多くなっているようですね。

大宮部長: そうだな。あまりセクハラと言い立てるとうっかり社内恋愛もできないな。昔はそうして結

婚相手を探したのだが。

東吾:お互いが合意なら恋愛で済むのでしょうか。裁判になっているものは合意がないものや、勤務先に相談したときの対応がまずかったケースですね。

大宮部長:勤務先の対応がまずいケース?勤務先も訴えられるのかね?

東吾:相談があった場合に担当者が事実確認を怠ったり、セクハラを助長するような発言をしたりすることは均等法上問題なので勤務先も訴えられるリスクがあるということです。わが社は大宮部長が相談に真摯に対応されるでしょうから問題ないわけですが。

大宮部長:……。

【その後~どう決着したか~】

大宮部長はみさとさんに不用意な発言をしたことや、事実関係の確認をしなかったことが問題であったことに気がつきました。問題解決に向けて、大宮部長がみさとさんと秩父さんに事情を詳しく確認したところ、秩父さんはデートに誘ったのは軽い冗談のつもりだったと述べました。大宮部長は、「冗談のつもりでも言われた側は深刻に捉えることもある。みんなが快適に仕事をできる環境づくりに協力してくれ。」と猛省を促しました。みさとさんは二度とデートに誘わないと秩父さんから確約をもらい、今も仕事をしています。それとなく部長に意見してくれた東吾さんにクッキー差し入れでお礼するつもりです。東吾さんが喜んでくれるか少しドキドキするみさとさんでした。

勤務先がしっかり対応するためにも、被害にあったら早めに相談してほしいね。



勤務先の相談窓口を確認しておくことも大切ですね。



コーヒーブレイク 〈メールで相談、ありかなしか〉

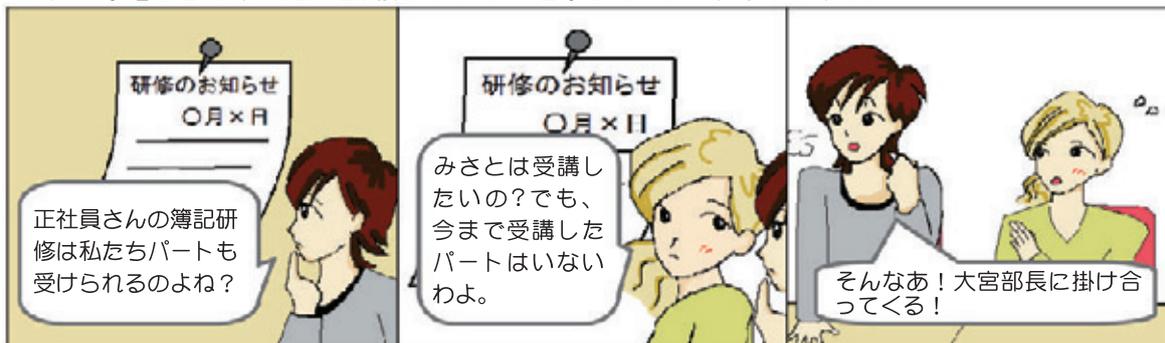
今回、みさとさんはメールで勤務先に相談しようとしていましたが、メールは果たして有効でしょうか。メールでは文書が記録として残るというメリットがある反面、細かいニュアンスや真意が伝わりにくいというデメリットがあります。皆さんが雇い主だったとして、ある日突然労働者から「私がセクハラに遭ったのは会社にも責任があるから〇〇万円を振り込んでください」というメールを受け取ったらどうですか？

労働局雇用均等室への相談にも、大切な話を面談で勤務先にせずいきなり要望事項をメールしたことで、雇い主が「脅し」と受け止め、問題解決が難しくなってしまったケースがあります。大切な相談はまず面談やTELでした上で、口頭では説明し切れなかった事項をメールで補足するなど、それぞれの特徴を活かして賢く使い分けをしましょう！

8【研修編】

～みさと、仕事に役立つ研修を受けたくなる～

みずほさんが無事男の子(和光君)を出産し、職場に復帰してきました。今は和光君にもそのうち習い事をさせてあげたいと、前より熱心に仕事しています。そんなある日…



【ワンポイント豆知識】

みさとさんはみずほさんの産休中にめきめきと力をつけてきたので、ますますスキルアップに熱心になってきたようです。

正社員と職務内容が同じであれば、正社員が受講している仕事に必要な訓練をパートも受講できます。(パート法第10条)

みさとさんが受講したいのは仕事に役立つ研修ですから、まず正社員とパートである自分自身に職務内容の違いがあるのかを考えるのが先決ですね。もし職務が同じであれば受講が可能です。

～みさとさんの場合～

みさと: 私たちもパートとはいえ段々難しい仕事を任せてもらうようになってきたから、正社員と同じ程度の仕事をしていると思うな。それなら法律上簿記研修は受けられるはずよね？

みずほ: そうね。ただ、もし私たちも受講するとなると会社に費用負担をかけるわ。法律上の義務だからってことに加えて、できるだけ会社負担を減らすように大宮部長を説得した方がいいかも。

みさと: う～ん。確かにそれはそうね。

【その後～どう決着したか～】

みさとさんとみずほさんは、パート全員にアンケートをとり、研修の希望が多いという事実に基づいて大宮部長と交渉しました。その結果、研修受講が認められることとなりました。外部講習ではなく、大宮部長からのレクチャー方式を提案したことも大宮部長がゴーサインを出した大きなポイントでした。大宮部長からは、研修を活かしてさらに高度な業務にも取り組むことが条件といわれていますが、みさとさんにとっては望むところです。東吾さんも総務課正社員と同じ研修を受けられることになり、思わぬ余禄に喜んでいきます。

<埼玉発！パートが主役の店作り！～(株)ヤオコー～>

埼玉にもパートの方がいきいきと働ける職場作りに取り組む企業があります。今回は(株)ヤオコー(業種:スーパーマーケット)の事例を紹介します。(株)ヤオコーでは、地域イベント情報に詳しい地元のパートの方が多く、売り場作り・商品発注等にパートの力を存分に活かしています。

<「ここがすごい！」>

- ・ 能力があがると、その頑張りに応じて年に一度時給が上がっていく仕組みがある。賞与もある。
- ・ 【技術認定制度】というものがあり、例えばおはぎなどを作る能力が上がったと会社に認められれば時給があがる。
- ・ やる気・能力のあるパートをリーダーという役職に登用して、重要な仕事を任せている。そして職責に見合った賃金にしている。

<パートの方の声>

仕事を任せてもらうと会社に信用されていることが実感できて嬉しい。それが次の工夫やアイデアにつながっています。お給料も上がっていくことで会社に認めてもらっているのかな？と感じて、もっと頑張ろうという気持ちになります。正社員さんの力を借りなくても陳列棚のディスプレイ計画を作れるようにこれからも努力していきたいです！



9【退職編】～パートならば電話一本ですぐ辞められる？～



【ワンポイント豆知識】

みずほさんはパートは簡単に辞められると思っているようですが、実際のところはどうでしょう？ 自己都合退職の場合については、民法第627条で、期間の定めのないときは、退職は申し入れの日から2週間で効力を発生するとされています。また、月給者の場合、例えば月末に退職したいのであればその月の前半までに申し出ることが必要です。

一方で、例えば1ヶ月前までに退職の申し出が必要と就業規則などでルールを定めている勤務先もあります。これは、引継ぎや補充採用のために必要な期間として設定していることが多いようです。スムーズに退職するにはできるだけ早くに勤務先に告げるのが得策でしょう。退職の手続き（書式など）も勤務先によって様々ですし、ロッカーの鍵や制服の返却が必要になるケースもあります。総務担当部署にしっかり確認しておくことが大切です。

コーヒーブレイク

〈パートって勤務先の都合で自由に辞めさせられるもの？〉



パートだからいつでも自由に解雇されても仕方ないと思いませんか？パートであっても、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当と認められる場合でなければ雇い主が自由に解雇することはできません（労働契約法第16条）。整理解雇が認められるケースは多くの裁判例により以下のことを満たす必要があるとされています。気になる方は労働局企画室・総合労働相談コーナーへ問い合わせてみましょう。

- ①解雇の必要性（人員整理をする経営上のやむを得ない事情がある）
- ②解雇回避努力（希望退職を募るなど解雇を回避する経営努力がされている）
- ③人員の妥当性（解雇対象となる労働者の選定基準が合理的で、その基準の適用が公平）
- ④解雇手続きの妥当性（労使間での協議が十分されている）

10【正社員転換編】

～みずほ、正社員転換？パートと会社 WIN-WIN な正社員転換制度とは？～



【ワンポイント豆知識】

大宮部長は今までも優秀なパートを個別に正社員に転換させてきたのに、なぜ東吾さんが正社員転換制度を作ろうとしているのかわからず困惑しています。

パート法第12条では、正社員転換の推進についての定めがあります。

パート法第12条 雇い主は、正社員への転換を推進するため、パートについて、次のいずれかの措置を講じなければならない。

- ① 正社員を募集する場合、その募集内容をパートに周知する
- ② 正社員のポストを社内公募する場合、パートにも応募する機会を与える
- ③ パートが正社員へ転換するための試験制度を設けるなど、転換制度を導入する 等

実は正社員になって欲しい人にだけ声をかけて正社員転換を促すだけではパート法第12条で求める正社員転換措置を実施しているとは言えません。全てのパートに正社員へ転換できる機会が付与されるような公正で客観的な仕組みが必要です。東吾さんが目指しているのは③のやりかたですね。

【その後～どう決着したか～】

大宮部長は東吾さんから、正社員転換制度には社内の業務に明るい人を正社員に登用でき、従業員の志気があがる効果等があるという説明を聞いて、正社員転換制度の導入を決めました。今東吾さんは正社員になって制度設計に携わっています。みずほさんは結局パートを選びましたが、大宮部長から評価されたことは嬉しく思っています。そして、みさとさんはこれまで正社員になるには転職しかないと考えていましたが、今の職場で正社員を目指してみようと思うようになりました。大宮部長は厳しい面はありますが、一旦自分が間違っていたと気づけば真摯に向き合ってくれますし、何よりこの職場にはみずほさんや東吾さんといった仲間がいるのですから。



11【育児休業編】

～みさと・東吾、パートや男性は育児休業を取れるか、取れないか？～

～そして2年後～

なんと、みさとさんと東吾さんは結婚していました。二人にはおめでたい話があるようですが…?



【ワンポイント豆知識】

パートや男性は育児休業を取れないと誤解していませんか？

期間雇用者(パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めのある労働者)でも要件を満たせば育児休業を取ることができます。

もちろん無期雇用であればパートであっても育児休業を取ることができます。また、男性も専業主婦の妻がいても育児休業を取ることができます。(育児・介護休業法第5、6条)

〈育児休業をすることができる期間雇用者の要件〉

- ① 同一の雇い主に引き続き1年以上雇用されていること
- ② 子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること
- ③ 子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約の期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと

※ この他に勤務先によっては、勤続1年未満、週所定労働日数が2日以下、1年以内に雇用関係が終了することが明らかな場合は育児休業を取得できない場合があります。

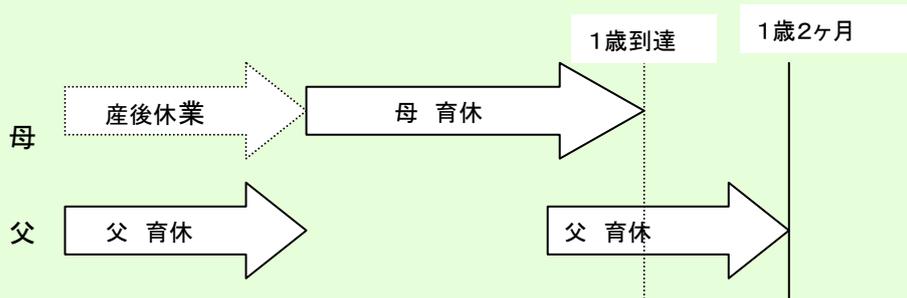
私は勤続3年だから要件の①はクリアね。契約期間は1年だけど、更新可能性があるし、更新の上限もないから②③も大丈夫。やった！育児休業取れるわ！

休業期間も要チェックだね。

通常育児休業は子の1歳の誕生日の前日までの間で労働者の希望期間とりますが、保育所入所を希望しているものの、子供を保育所に預けられないといった事情がある場合は1歳6か月まで休業を延長することができます。また父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2ヶ月までの

間にそれぞれが1年間まで育児休業を取得できます(パパ・ママ育休プラス)。さらに、通常育児休業は1回だけ取得できますが、父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度育児休業を取得できます。

東吾:つまり、僕とみさとの両方が育児休業をすればこういうことが可能になるわけだね。
みさと:出産直後や私が職場復帰する頃に東吾が休んでくれれば安心だわ!ところで、大宮部長をどう説得するかが問題ね。
東吾:僕に考えがあるんだ。(東吾とみさとのイラストに吹き出しで)



【その後～どう決着したか～】

大宮部長は、男性も家事や育児をすること、仕事を通して輝きたい女性がいることを少しずつ理解しつつありました。とはいえ、育児休業でみさとさんや東吾さんが職場を長期に離れると仕事に支障が出て困るという人事労務責任者としての本音もありました。

そこで、東吾さんは育児休業中に一段簡単な仕事をしている人(Aさん)にみさとさんや東吾さんの仕事を任せ、そしてAさんの仕事をさらに簡単な仕事をしている人に任せる…という順送り方式を大宮部長に持ちかけたのです。最も簡単な仕事をしている人のところになら、パートを育児休業中だけ雇い入れても十分仕事は回ります。大宮部長は東吾さんの話に納得し、みさとさんと東吾さんの育児休業を快諾したのでした。

コーヒーブレイク 〈育児休業中の家計をどうする?〉



育児休業中は給与なしの勤務先が多いのですが、休業中の収入源をカバーする経済的支援措置があります。要件に該当すればパートの方の利用も可能です。

- 育児休業給付…雇用保険の被保険者の方が育児休業を取得した場合、一定要件を満たすと給付金の支給を受けることができます。詳しくはハローワークへ。
- 社会保険料の免除…育児休業中の社会保険料(健康保険・厚生年金保険)は、勤務先が年金事務所または健康保険組合に申し出ることによって、被保険者本人負担分及び勤務先負担分ともに免除が受けられます。

12【子育て期の働き方編】

～みさと、保育所のお迎えに間に合わない！あと1時間早く退社できれば…～

みさとさんは無事に男の子(こだまちゃん)を出産しました。みさとさんと東吾さんの育児休業ももうすぐ終わり、無事に保育園も決まったのですが、こだまちゃんはまだ小さいのでうららちゃんのように長時間は預かってもらえないようです…



【ワンポイント豆知識】

育児・介護休業法や労働基準法では育児休業や看護休暇以外にも子どもを育てる労働者が利用できる各種制度の定めがあります。

制度	子の年齢	制度内容
育児時間(労働基準法第67条)	1歳未満	1日2回30分間の育児時間を請求できる。
時間外・休日労働、深夜業の制限(労働基準法第66条)		時間外労働・休日労働、深夜業(午後10時～午前5時)の免除を請求できる
短時間勤務(育児・介護休業法第23条)	3歳未満	1日の所定労働時間が6時間を越えていれば原則6時間勤務の申し出ができる。(※1、2、3)
所定外労働の制限(残業の免除)(育児・介護休業法第16条の8)		勤務先に申し出れば所定労働時間を超える労働(残業)をしないで済む。(※1、2)
時間外労働・深夜業の制限(育児・介護休業法第17、19条)	小学校就学前	勤務先に申し出て1ヶ月24時間、1年150時間を越える時間外労働をしない。深夜の労働(午後10時～午前5時)が免除される。

- ※ 1 勤務先が労働者数100人以下の企業の場合、平成24年7月1日から施行されます。
- ※ 2 勤務先に労使協定があれば勤続1年未満の方、週所定労働日数が2日以下の方は利用できないことがあります。就業規則を確認しましょう。
- ※ 3 業務の性質などから短時間勤務が困難な場合、短時間勤務の代わりとなる措置が取られていることがあります。就業規則を確認しましょう。



【その後～どう決着したか～】

ちょうど東吾さんは育児中の労働者を支援する各種制度の整備を終えたばかりでした。そこで、みさとさんは短時間勤務制度を利用することにしました。みさとさんは6時間勤務となったので、十分保育園に間に合います。東吾さんも残業免除の申し出をしました。働く時間が短くなった分、2人とも集中力が上がってきたようです。当初はしぶしぶ制度利用を認めていた大宮部長も、2人の様子を目の当たりにして、育児が仕事の邪魔になるという考えを変えないといけないかもしれないと思い始めています。

大宮部長: 育児などで残業ができない社員は優先順位をしっかりとつけて段取りよく仕事をするからかって業務が効率化されてきたな。

東吾: 育児や家事をする中で自然と時間を効率的に使うコツが身についてきました。それが仕事にも役立っているようです。

～さらに2年後～

みさとさんも東吾さんも今では家庭ではうららちゃん、こだまちゃんの良き親であるとともに、仕事では周囲に頼りにされる存在になっています。来月には正社員転換試験があるのでみさとさんは受験に向けて余念がありません。また、なんとみずほさんは正社員に転換していました。社内で初めて産休を取った元パートとしても知られていて、若手社員から育児と仕事の両立についての相談にもなっています。下の子の和光君は時々熱を出すので看護休暇の出番もまだ多いのですが、先月からスイミングスクールに通いだして、段々身体も丈夫になってきています。

そして、一番変わったのは大宮部長かもしれません。今では大宮部長は育児などの家庭事情のある従業員が働き続けることが実は会社のためにもなることに気がつき、積極的に子育て中の従業員が仕事も両立できる支援策を進めています。一般事業主行動計画を策定していて、「くるみんマーク」を目指しているのです。東吾さんも大宮部長とともにくるみんマーク取得を目指して業務に邁進しています。

《くるみんって？一般事業主行動計画って？》

右のマークを見たことがありますか？これが「くるみん」です。一般事業主行動計画(※)に定めた目標を達成し、一定の要件を満たすと厚生労働大臣の認定を受けることができ、認定マーク(愛称:くるみん)を商品・広告・求人広告などにつけて子育てサポート企業であることをアピールできます。



※ 子ども達が健やかに生まれ育つ環境をつくるために、各企業が仕事と子育ての両立支援やワークライフバランスなどに取り組むための計画のこと。勤務先やよく利用するお店もくるみんマークをとっているかもしれませんよ。皆さんも是非探してみてください。

