

短時間正社員制度とは、正社員でありながら、勤務時間を短縮して働くことができる制度です。これまで、育児や介護、健康上の不安などから働き続けることができなかつた人も、働くチャンスを得られるため、注目を集めつつあります。今回はこの制度をご紹介します。

短時間正社員制度

短時間正社員制度は、就業形態が多様化する中で、自らのライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を実現させるとともに、これまで様々な制約によって働くことができなかつた人たちに就業の機会を与えることができる働き方です。ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活のバランス）を実現するための一つの方策ともいえます。

「短時間正社員」とは、下記 ~ のいずれにも該当する者のことであると定義されています。

他のフルタイムの正規型の労働者と比較し、その所定労働時間が短い正規型の労働者期間の定めのない労働契約を締結している者
 時間当たりの基本給および賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種のフルタイムの正規型の労働者と同等である者

そして、当該短時間正社員に係る労働契約・就業規則および給与規程等において、上記の内容を踏まえた規定が明示されていることとされています。

<参考：短時間正社員のイメージ（一般的な例）>

| | フルタイム正社員 | 短時間正社員 | 短時間正社員とはならない短時間労働者（いわゆるパートタイマー） |
|---------|------------------------|---|--|
| 労働契約の期間 | 無期契約（何もしなければ定年まで雇用） | 無期契約（何もしなければ定年まで雇用） | 一般的には有期契約 |
| 給与 | 一般的には月給 | フルタイム正社員を基準に就業時間に比例した金額（フルタイム正社員の時間当たりの基本給と同等の時間給等） | 仕事の内容や責任により正社員と差（フルタイム正社員の時間当たりの基本給とは異なる時間給） |
| 労働時間 | フルタイム勤務（例：1日8時間・週5日勤務） | 短時間勤務・短日勤務のいずれも可 | 短時間勤務・短日勤務のいずれも可 |

また、平成22年6月30日に施行された「改正育児・介護休業法」においては、事業主は3歳に満たない子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けることが義務づけられました。短時間正社員制度を活用することで、この改正育児・介護休業法の要請にも対応することができます。（常時100人以下の労働者を雇用する事業主については、平成24年7月1日から適用されます。）

従来から、厚生労働省は、短時間正社員への社会保険の適用については、「適用事業所と常用的使用関係にあれば認められる」としていました。有期契約で給与条件も正社員と異なる一般のパートタイマーなどは適用基準が異なり、短時間正社員は原則として社会保険（厚生年金保険・健康保険）が適用されることとなります。

<個別相談の実施>

次世代法に関する「行動計画の策定・届出」「認定・認証の取得」などについて、ご要望をいただければ、次世代育成支援対策推進員（特定社会保険労務士）がお伺いして個別相談にお応えいたします。お気軽にご連絡ください。