

# 女性と職業—働く女性に関する法律・社会保険等の基礎知識

## パート・派遣労働、社会保険(労働、医療、介護、年金)、税金等

### 第4 パート・派遣労働等

労働者なので労基法・労組法は当然適用される

事業主は社会保険・労働保険に原則加入させる義務あり

労働保険(労災保険、雇用保険)

従業員が一人でもいれば強制加入

労働力調査

H17 全労働者数5280万 うちパート労働者1266万人(24.0%)

うち、女性労働者数 2171万、うちパート労働者882万(40.6%)

パート全労働者のうち女性は69.7%

書面による雇入(労働条件)通知書の交付が必要(労基法15条)

契約期間、就業場所・時間、残業の有無、休憩・休日、賃金等

最低賃金法による時給の最低限の定めあり。

就業規則作成・届出義務(パートも含め常時従業員が10名以上の場合)  
パート労働者用就業規則がない場合には正社員のそれが準用される→合理性のない就業規則の不利益変更はダメ、変更にかかる意見聴取努力義務<sup>1</sup>

## — パート労働 —パートタイム労働法、同労働指針

### 「パート労働法」

パートタイム労働者の定義(法2条) cf総務省労働力調査における定義(週35未満)  
総数 1205万人(H18)、雇用者総数の約25%以上

### パートタイマーの増加理由

#### 企業側

低コスト 労働契約解消—雇用調整が容易 社会保険料負担の軽減

#### 労働側

非拘束的—自由な生き方 年金・扶養手当—家庭生活との両立

短期雇用契約を本来想定

時間給、賞与・昇給・退職金は原則なし、但し最長3年契約可能(労基法14条1項)

疑似パートタイマー  
(実質的な正社員の存在)

雇い止めの効力が問題に

### 有期労働契約の締結・更新・雇い止めに関する基準(H15厚労省告示)

女性又は男性のみの募集はパート労働者でもダメ(雇用機会均等法5条)、試用期間の定めは禁止されない

就業規則で定めがあり、労働条件通知書に記載があれば残業を命じることも可能、但し割増賃金の支払いは必要(労基法37条)

変形労働時間制、裁量労働制も採用可能

休憩・法定休日は正社員と同じ

有給休暇

週所定労働時間が30時間以上、所定労働日数が5日以上  
の場合は正社員と同じ扱い(労基法39条)、それ未満  
は週・年間所定労働日数に応じて発生

例—週4日勤務の場合、6ヶ月経過したら7日

育児介護休業法に定める措置は同事業主に1年以上雇用、子の1才をこえて引き続き雇用が見込まれるパート労働者にも原則適用あり、介護の場合も同様

年収130万円未満

社保の適用上は被扶養者に、被保険者として加入義務なし

年収103万円未満

所得税→源泉徴収なし、雇用保険加入については週20時間以上で半年以上の勤務予定の場合、可能

### パート労働法改正(H19—20/4施行)ー資料

契約時に、昇給、退職手当、賞与の有無を文書の交付等により明示する義務あり。

職務内容(業務の内容と責任の程度)が通常の労働者と同じパート労働者に対し正社員との同等待遇義務あり。

具体的な判断基準

## 二 派遣労働—労働者派遣法

資料 改正労働者派遣法

H16 / 3 ~ 施行改正

### 派遣労働契約と就労の仕組み

#### 一般労働者派遣業

派遣登録



派遣先が決定したところで期間の定めある雇用契約を締結

この時に労働条件を明記すればよい

特定労働者派遣事業



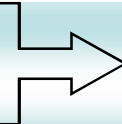
常時雇用

派遣元への登録 = 就職・雇用開始

## 雇用契約(派遣元(会社)ー労働者)

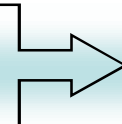
賃金支払(派遣元が支払い)

必要的記載事項(法26条)



業務内容、就業場所、期間、残業等

労働条件通知書



就業条件の明示・書面交付義務(法34条)

派遣元が労基法、安全衛生法、雇用機会均等法などの責任あり

派遣元の義務

就業規則の制定・明示、労働・社会保険の適用促進等



未加入の具体的理由の通知義務

直接に派遣労働者を懲戒処分できるのは派遣元

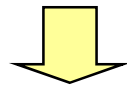
→派遣契約で規律・秩序維持、守秘義務、交代請求権などの定め

## 労働者派遣契約(派遣元—派遣先)

派遣労働者の選択権限は派遣元にしかなく  
(法26条7項), 派遣先は, 性別・年齢等労働者の  
特定希望を出せない

能力・技術のみ

派遣労働者候補者の事前面接・事前業務打ち合わせ等は脱法行為



但し, 紹介予定派遣では求人条件提示の制限が緩和

職業紹介

派遣元との雇用期間継続で有給休暇取得可能

代替要員派遣条  
項

雇用調整により解雇された従業員ポストへの派遣受け入れ

派遣先の都合による中途解約は原則ダメ, 賠償義務も

派遣労働者からの派遣元への通知・苦情を理由とする不利益取り扱いの禁止  
(派遣先指針)

## 指揮監督関係(派遣先→労働者)

→労働条件通知書で就業時間を確定

労働時間・休日等現実の労務提供に密接な関連を有する事項は派遣先に法律上の責任あり

福利厚生

教育訓練等の配慮・協力義務

## 派遣先の義務

就業規則の周知・確認、派遣労働者の特定目的行為、及び性別による差別の禁止、労働・社会保険の適用促進等

## 時間外・休日労働

労働者派遣契約、労働条件通知書で明示必要



## 労働者派遣法の改正 (H15, 派遣元・派遣先指針も改定)

### 受入れ期間の延長

製造業にも派遣解禁(H16・3以降最長3年に)

政令で定める26業務は期間制限なしに

旧26業務以外の派遣は就業場所毎の同一業務について3年まで派遣期間満了後の更新は無効 - あくまで正社員の補完が建前  
業務の同一性は指揮命令者の同一性が一つの基準 - 係・班の記載

クーリング期間 一時中止・3ヶ月後更に3年派遣受け入れ可能

### 紹介予定派遣の見直し

派遣就業開始前の面接, 履歴書の送付等派遣労働者の特定目的行為が可能に、6ヶ月まで、非雇用理由明示

### 派遣先にもセクハラ防止配慮義務

実効性の確保

### 三 SOHO(Small Office/Home Office)

明確な定義なし、パソコンの普及、情報インフラの整備、  
個人の自由な生き方志向が背景に

ベンチャーとの違い

拡大志向の有無

厚労省－在宅ワークの適正な実施のための  
ガイドライン策定

SOHO白書2002

平均年齢41歳，起業時平均34歳，うち88%が脱サラ・リストラ族，創業資金  
500万円以下が80%以上

1ヶ月の労働時間150時間未満のSOHOが全体の48%，サラリーマン平均の  
約150時間とあまり変わらないが休日はほとんどないが約20%

### 四 フリーター・ニート問題

ニートとは

労働白書における定義

若年無業者，主婦と学生を除く非労働力人口  
のうち15-34歳の人

H16年で64万人，非休職型と非希望型あり

## 第5 社会保険、労働保険

### 一 労働保険(雇用保険、労災保険)

↳ 強制適用

強制加入－事業主が加入手続きをしていない場合でも届出遅延として扱われるだけで労災保険関係は成立(後に一括納付して加入可)

#### 1 雇用保険制度の概要

失業等給付の概要、受給要件 - 資料

就業意思と失業状態 離職票の提出、雇用保険受給資格者証と失業確定申告書

受給要件

離職日以前2年間に月11日以上労働した日が12ヶ月以上で、かつ雇用保険加入期間が12ヶ月以上あること。

例外－倒産・解雇等による離職の場合

パート労働者  
にも適用あり

離職日前1年間のパート期間と1年を合算した期間に  
賃金支払基礎日数が11日以上ある月が通算して12ヶ月  
以上あり、且つ雇用保険加入期間が満12ヶ月以上

## 受給期間と支給額

原則、離職率の翌日から1年間、妊娠・出産等の場合は延長可能

離職日直前6ヶ月の支給賃金額(含む賞与) / 180(〔賃金日額〕)  
の約50 - 80%、但し、年齢区分の上限額あり。

年齢、被保険者期間、離職理由により90 - 360日間支給

倒産・解雇による場合(特定受給資格者)の場合は、一般離職  
者に比べ手厚い保護に、但し、上限額の定め有り→会社都合  
にしてもらう。

## 2 労災保険

資料 (財)労災保険情報センターHP

業務災害、通勤途上の災害

療養・休業補償給付、障害給付、遺族給付等～給付請求書を所属事業場の所在地を管轄する労基署に提出

業務起因性と業務遂行性の有無が問題に

業務と損害との因果関係(業務起因性)

厚労省告示基準—直近3ヶ月に平均80h/月以上の残業

使用者の支配下にある状況で発生したこと(業務遂行性)

過労死と労災認定

## 二 社会保険(年金保険、医療保険、介護保険)

年収130万円以上は被保険者としての加入義務発生

適応除外

日々雇用

2ヶ月以内の期間雇用

季節業務等

年金

厚生年金、国民年金、公務員共済年金等基礎年金制度

納付期間

25年以上保険料納付、65才からの納付開始

医療保険

健保、国保等

退職者の場合

2年間の任意継続制度あり

介護保険

40才以上、保険料

源泉又は国保料と一緒に徴収

年金分割(H19.4より)

離婚時に個人受給権あり

厚生年金部分のみ

社会保険事務所で年金情報通知書をもらう

公的年金加入者7050万人—受給者延3740万人

## 第6 税金

### 一 扶養控除と年収

「103万円の壁」

給与所得者の場合、給与所得控除が年収65万、  
配偶者控除が38万円

家庭の主婦の場合 103万円を超えると配偶者控除なし

課税(源泉徴収)

株式配当・譲渡益

特定口座で源泉徴収されていれば別個に申告不要