



※ パートのための Q & A ※

Question ▶▶▶ パートタイム労働 Q&A (雇用・労働編)

Q 1 ▶ 有給休暇

【労働基準法第 39 条】

子どもの学校の都合で休むことがあるのですが、その時はお給料が出ません。「パートには有給休暇はない」と会社からは言われています。

Ans. ▶ パートタイム労働者にも有給休暇はあります。(ただし、とれない場合もあります。)

パートタイム労働者にも、フルタイム労働者と同じように有給休暇をとる権利があります。けれども、パートタイム労働者は 1 日に働く時間、1 週間に働く日、それぞれ短いため、法律上はその特徴に応じた日数付与となっています。表にまとめると、次のようになります。

■ 1 週間の労働日数が 4 日以下で、週の労働時間が 30 時間未満

| 週所定労働日数 | 1 年間の所定労働日数 | 勤 続 年 数 | | | | | | |
|---------|-------------|---------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------------------|
| | | 6 カ月 | 1 年 6 カ月 | 2 年 6 カ月 | 3 年 6 カ月 | 4 年 6 カ月 | 5 年 6 カ月 | 6 年 6 カ月以上 (8 年以上) |
| 4 日 | 160 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 | 6 日 | 7 日 | 9 日 | 10 日 | 11 日 |
| 2 日 | 73 日～120 日 | 3 日 | 4 日 | 4 日 | 5 日 | 6 日 | 6 日 | 7 日 |
| 1 日 | 48 日～72 日 | 1 日 | 2 日 | 2 日 | 2 日 | 3 日 | 3 日 | 3 日 |

■ 1 週間の労働日数が 5 日以上、または週の労働時間が 30 時間以上

| 勤続年数 | 6 カ月 | 1 年 6 カ月 | 2 年 6 カ月 | 3 年 6 カ月 | 4 年 6 カ月 | 5 年 6 カ月 | 6 年 6 カ月以上 (8 年以上) |
|------|------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------------------|
| 日数 | 10 日 | 11 日 | 12 日 | 14 日 | 16 日 | 18 日 | 20 日 |

Q 2 ▶ 雇用保険

【雇用保険法第 13 条、14 条など】

失業保険って、正社員しかもらえないのですか？

Ans. ▶ 基準を満たしていれば、給付を受けられます。

失業保険を国からもらうには、まず、会社が、雇用保険の手続きをしているかどうか確認する必要があります。雇用保険の保険料は会社だけでなく、労働者も納めるものなので、あなたの給与明細を見て雇用保険の保険料が引かれているか確認してください。分からなければ、会社の人事労務担当者に聞いてみましょう。

ただ、パートタイム労働者は労働時間が短いために、雇用保険ではフルタイム労働者とは違った扱いになっています。すなわち、雇用保険に加入できる要件は、あなたが勤務していたときに、

(1) 1 年以上引き続き雇用されることが見込まれており、

(2) 1 週間の所定労働時間が 20 時間以上である、

という状態にあった、ということです。

さらに、加入していたとしても、「会社を辞めた日の以前 2 年間に、賃金支払基礎日数が 11 日以上の月が 12 か月以上あること」、という要件を満たしていなければ、失業保険を受け取ることができません。

あなたは、これらの要件を満たしていますか？

Q 3 ▶ 産休

【労働基準法第 65 条】

妊娠 5 か月です。パートだと、妊娠したら辞めなくちゃいけないのでしょうか？

Ans. ▶ パートタイム労働者でも産休がとれます。

パートタイム労働者であっても、正社員と同じく、産前 6 週間・産後 8 週間のお休みがもらえます。もしあなたが健康保険の被保険者になっていて、会社からのお給料がでないときは、産休期間中は、健康保険から「出産手当金」(お給料の 6 割程度)が支給されます。

なお、「産休をとったから仕事に差障りが出た」、といったような、産休をとったことを理由にして、会社はあなたを辞めさせることはできません。

Q 4 ▶ 育児休業

【育児・介護休業法第 5 条・6 条】

育児休業は正社員でないと取れないのですか？

Ans. ▶ パートタイム労働者でも取れる時もありますが、取れない時もあります。

まずはじめに、あなたの雇用契約の内容を確認して、あなたが「期間の定めのない契約」で働いているのか、「期間の定めのある契約」で働いているのか確認してみましょう。

(1)「期間の定めのない契約」で働いていたら。

子供が 1 歳になるまでの間、育児休業をとることができます。会社に申請しましょう。会社はあなたの申請を断ることはできません。

しかし場合によってはとれないこともあります。あなたが働いている会社が、次のような労働者には育児休業をさせない、という内容の取り決めを、労働組合や労働者の代表と交わしていませんか？

a) 今の会社に勤め始めて 1 年未満の労働者

b) 1 週間に働く日数が、2 日以下の労働者

もしあなたが a)b) のどちらかに該当すれば、あなたは育児休業をとることができません。

(2)「期間の定めのある契約」で働いていたら。

もしあなたが「3 か月」「1 年」などの期間の定めのある契約で働いていたら、育児休業はとることができません。しかし「期間の定めのある契約」であっても、特段の事情のない限り契約の更新を当然の前提としているような場合には、育児休業をとれるように、との指針が厚生労働省から出されています。

Q 5 ▶ 会社に入る時に聞いた仕事内容と違います

【労働基準法第 15 条、
パートタイム労働法第 6 条】

働き始めるときには、「1 日 6 時間・週 5 日勤務で残業なし。化粧品販売の仕事」と会社の担当者の人に言われました。でも実際は、残業もあり、コピーやお茶くみもさせられます。

Ans. ▶ 「雇入通知書」を知っていますか？

あなたは、会社に入る時に「雇入通知書」を受け取りましたか？

会社はどんな労働者を雇入れる時にも、

- (1)勤務場所、仕事の内容
- (2)仕事が始まる時間と終わる時間、休憩時間、休日、休暇など
- (3)賃金について
- (4)退職や解雇について

など、労働条件を記載した「雇入通知書」を、労働者に明らかにして、渡さなければなりません。

そして雇入通知書と、あなたが実際に働いて条件が違っていたならば、会社と交渉してみましょう。また、「雇入通知書」がなければ、会社に出してほしいということを話してみましょう。

5年間一生懸命働いてきたのに、突然「来週からもう来なくていい」と言われてしまいました。

Ans. ▶ 会社に理由を確かめましょう。

理由の説明もなく、「来なくていい」というのはひどい話です。まず、会社・担当者にその理由を聞いてみましょう。

「会社の業績不振で人を減らさなくてはならない」などという理由で、きちんと説明するなどそれなりの努力をした場合には、残念ながら解雇はやむを得ないこととなります。ただし、会社は、少なくとも30日以上前に予告するか、「予告手当」を支払わなければなりません。言われた日から来なくてよくなった日までの賃金をもらいましょう。

「仕事ぶりに問題がある」などと言われた場合は、疑問です。これまでに、遅刻や欠勤などを何度も指摘されたのに、改めなかったなどということがありましたか？ そうした具体的な事実がなければ、解雇は無効となるかもしれません。解雇の理由を記載した書面を交付するよう、会社の人事・労務担当部署に請求してみましょう。ただ、「こんな会社にはもういたくない」ということであれば、「解雇予告手当」をもらいましょう。

「6か月の雇用契約の期間が切れるから」ということであれば、「雇い止め」「契約更新の拒否」となり解雇とは区別されます。しかし、5年間も働いてきたのであれば、これまで何度も契約を更新してきたのでしょう。このように、事実上は期間の定めのない雇用と変わらない状況であれば、理由もなく契約を終了させることは問題があるというのが、これまでの裁判所や厚生労働省・指針の判断です。契約を打ち切る理由をはっきりしてもらいましょう。また、解雇予告手当なども受ける権利があります。

もしも、「6か月の契約なのに、その途中で打ち切られる」ということであれば、契約期間終了までの賃金を、会社に請求できます。

Q 7 ▶ 残業代

【労働基準法第 36 条、37 条】

1 日 7 時間のパートです。このごろ、「忙しいのでもう少し残って欲しい」と言われて残業をしているのに、残業代が出ません。

Ans. ▶ 残業しているのは何時間ですか？

1 日 7 時間、という契約でも、7 時間以上働けばすぐに法律的に「残業」となるものではありません。1 日につき 8 時間以上働いた分、または、1 週間につき 40 時間以上働いていればその分が「残業」になる、というのが法律の規定です。あなたの残業時間は、この範囲ですか？この範囲内で残業をさせられているのなら、会社はあなたに残業手当(賃金の 25%。会社が休日の場合の残業手当は 35%の割り増し分)を支払う義務はないのです。もちろん、働いた時間分の時給は、支払わねばなりません。

もしあなたの労働時間がこれ以上なら、それは「残業」。労使協定(「36 協定」と呼ばれます)が締結されていなければ、あなたは残業を引き受ける義務はありません。「そんなこと言っても、残業せざるをえない！」というのなら、残業代を請求するか、会社を管轄している労働基準監督署に相談に行ってください。なお、その際は、実際何時間働いているのか記録をつけたものを持参するとよいでしょう。

Q 8 ▶ セクハラ【その 1】

「2 人きりで飲みに行こう」という上司からのしつこい誘いを断ったら、その上司から「あいつは能力がない」と言い振らされるなどの嫌がらせを受けています。他の社員の人の態度もよそよそしくなり、仕事に行くのが憂鬱で、仕事をこのまま続けるかどうか悩んでいます。

Ans. ▶ あなたが会社を辞める必要はありません。

上司の態度は、明らかな「セクハラ」です。悪いのは上司の誘いを断ったあなたではありません。問題なのは、働く仲間のひとりであるあなたを、異性として見ている上司の認識です。1人で悩んだり、あなたが会社を辞める必要はありません。

会社にセクハラの相談窓口はありますか？ 労働組合があれば、そこで相談を受けつけているかもしれません。

行政の力を借りることもできます。各都道府県の労働局にある「雇用均等室」および「総合労働相談コーナー」でも相談できます。

Question ▶▶▶ パートタイム労働Q&A (税金・社会保険編)

Q 1 ▶ 103 万円を超えると損をするの？

「103 万円を超えると損をする」と言われたので、年収を 100 万円に抑えています。でも、この春から子どもが高学年になり、仕事もおもしろくなってきたので、もう少し働きたいのですが、どのくらい損をするのでしょうか

Ans. ▶ 103 万円を超えると、あなたのパート収入に所得税がかかります。

でも、必ずしも「損をする」とは言えません。

1)まずは、あなた本人の税金を計算してみましょう。

パートタイマーとして働いて得たあなたの収入には、ある一定の金額を超えると税金がかかります。所得税の場合、税金の対象となるのは、年収から、給与所得控除(サラリーマンの必要経費に相当する控除)と基礎控除(すべての人に認められている控除)を引いた残りの額です。そのため、年収が、給与所得控除の最低保障額 65 万円と基礎控除 38 万円の合計 103 万円以下であれば、税金はかかりません。住民税の場

合は、年収 100 万円以下のとき、税金がかかりません。

2)つぎに、あなたの夫の税金を計算してみましょう。

あなたの収入が 103 万円を超えると、あなたの夫は「配偶者控除」を受けられなくなります。でも、あなたの収入が 141 万円未満で、なおかつ、夫の給与収入が 1, 231 万円以下ならば、あなたの夫は「配偶者特別控除」を受けることができます。あなたのパート収入が増えても、それを上回る税金が家計にかからないようなしくみになっています。必ずしも「損をする」とは言えません。

Q 2 ▶ 配偶者控除・配偶者特別控除のしくみは？

新聞に「配偶者控除」や「配偶者特別控除」がなくなる、と出ていましたが、この控除がなくなるとどうなるのでしょうか？ しくみを教えてください。

Ans. ▶ これらの控除を単純になくせば、あなたの一家の税負担が増えます。

個人の所得税や住民税には、すべての人に適用される基礎控除のほかに、その人の税負担能力に配慮した「人的控除」と言われるものがあります。配偶者控除や配偶者特別控除はそのひとつで、このほかに扶養控除などがあります。

夫がサラリーマンの場合、あなたのパート収入が 103 万円以下なら、夫は自分の収入から「配偶者控除」(所得税: 38 万円、住民税: 33 万円)を差し引くことができます。しかし、あなたのパート収入が 103 万円を超えると、あなたの夫が配偶者控除を受けられなくなり、あなた自身にも税金がかかり、一家の手取り収入が減る可能性があります。

このような「逆転現象」を緩和するために設けられたのが「配偶者特別控除」です。あなたの収入によって控除額も変わりますが、あなたの収入が 103 万円を超えて 141 万円未満、夫の収入が 1, 231 万円以下な

らば、夫は配偶者特別控除を適用できます。あなたの収入が 103 万円までならば、配偶者控除が適用されます。

これらの控除を単純になくすと、あなた自身の税負担は変わりませんが、夫は税負担が増えます。複雑で問題点も多い控除全体を見直すことは必要ですが、社会保障給付・施策の充実などをあわせて行うべきです。

■パートタイマーの年収と税金の関係

| あなた (パートタイマー) の年収 | あなた(パートタイマー)の 年収に税金がかかるか | | あなたの夫は自分の収入から 控除を受けられるか | |
|-------------------------|-----------------------------|-----|----------------------------|---------|
| | 所得税 | 住民税 | 配偶者控除 | 配偶者特別控除 |
| 100万円以下 | × | × | ○ | × |
| 100万円を超え 103万円未満 | × | ○ | ○ | × |
| 103万円 | × | ○ | ○ | × |
| 100万円を超え 141万円未満 | ○ | ○ | × | ○ |
| 141万円以上 | ○ | ○ | × | × |

Q 3 ▶ 交通費に税金はかかるのですか？

通勤に片道 200 円のバス代がかかります。会社と交渉して、勤務した日に応じて交通費の実費が支給されることになりましたが、これも税金の対象になるのですか？

Ans. ▶ 別途支給で、1 カ月 10 万円以下ならば、税金はかかりません。

パートの賃金とは別に交通費が支給されている場合、かつ、電車やバスなどの交通機関の運賃が 1 カ月 10 万円以下の場合、税金はかかりません。

ただし、片道の通勤距離が 2km 未満で、自転車や自動車などで通勤している場合には、いくら交通費が別途支給されていても、税金の対象になります。

また、交通費が別途支給されず、賃金に含まれている場合も、税金の対象になってしまいます。会社と交渉して、交通費は賃金に含めず、きちんと別途支給してもらうことが重要です。

Q 4 ▶ 子どもは、どちらの扶養にするのが得？

子どもが小学校に通い始めたので、かつての経験を生かして、看護師として「一日6時間・週5日」のパートで働くことにしました。社会保険も加入することになりましたが、子どもは夫と私、どちらの扶養家族にした方が得でしょうか？

Ans. ▶ 健康保険では、年収の多い方の扶養家族に。

税金でも、収入が多い方の扶養家族にした方が、負担は軽くなります。

まず、社会保険からみてみましょう。健康保険では、共働き世帯の場合、原則として、年収の多い方の扶養家族にすることが定められています。夫婦の年収が同程度の場合には、主として生計を維持する方の扶養家族になります。

つぎに、税制面から、どちらが得なのかをみてみましょう。小学生の子どもがいる場合は、扶養控除(扶養親族:所得税 38 万円、住民税 33 万円)を受けられます。差し引かれる控除額は、夫婦どちらの扶養家族にするかということにかかわらず、同じ金額です。控除額に税率をかけた金額だけ税金の負担が軽くなることとなりますので、高い税率が適用される方、つまり収入の多い方の扶養家族とした方が、税金が軽くなります。

いずれにしても、子どもは年収が多い方の扶養家族にすることになります。

Q 5 ▶ パートだと社会保険に入れないの？

夫が希望退職することになりました。これまでは夫の被扶養者の範囲内で働いてきましたが、家計を支えるため、勤務時間を増やし、「社会保険にも入りたい」と会社に話したところ、「パートは社会保険に加入させない」と言われてしまいました。

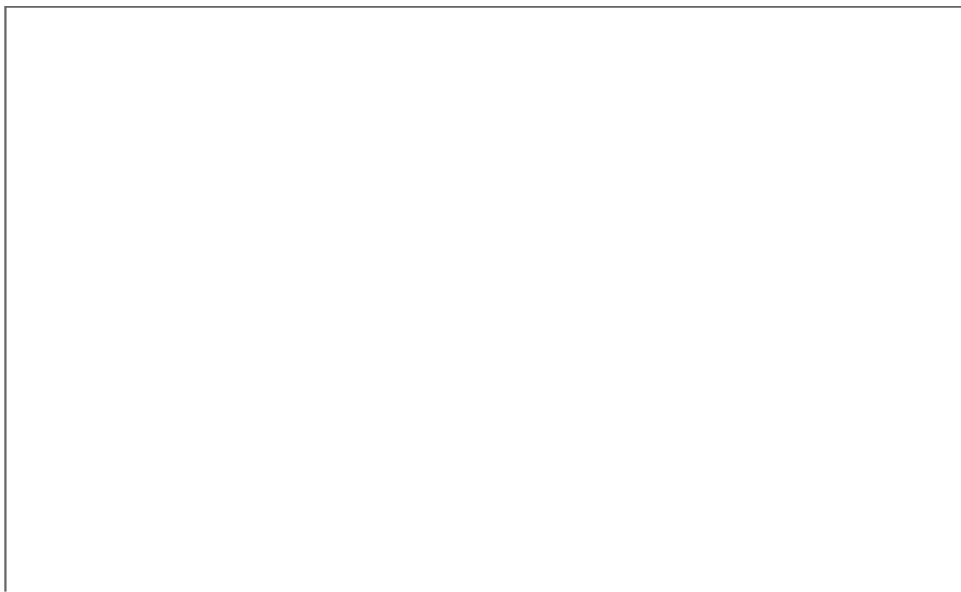
Ans. ▶ パートでも、一定の条件を満たせば社会保険に加入できます。

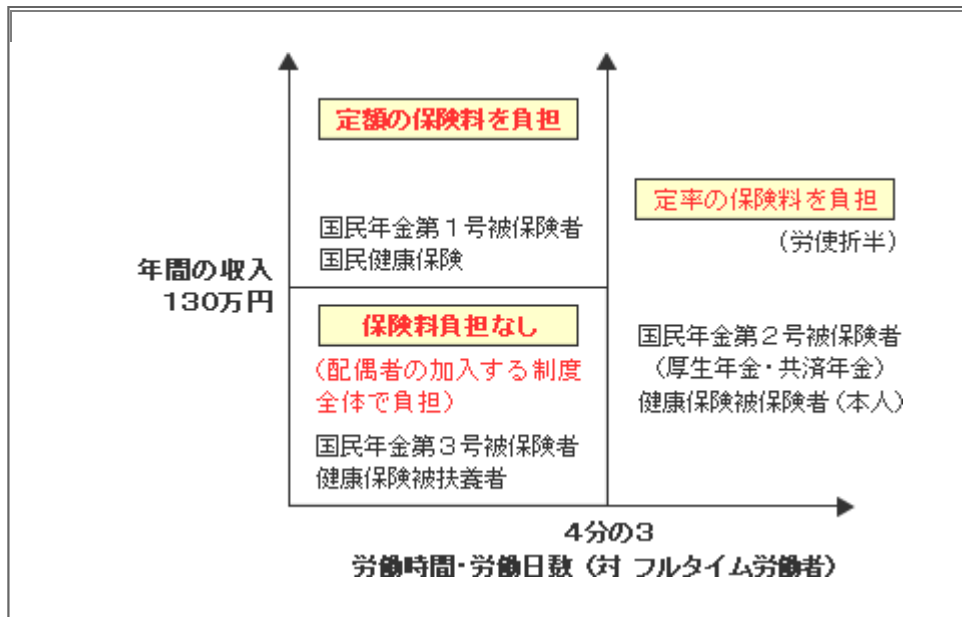
あなたが2ヶ月以上継続して勤務しており、勤務時間が同じ職場で働くフルタイム労働者の所定労働時間・所定労働日数のおよそ4分の3以上（フルタイム労働者の所定労働時間が一日8時間であれば6時間以上、所定労働日数が月20日であれば月15日以上）であれば、社会保険（厚生年金、健康保険など）に加入できます。その場合、パートかフルタイムかということに関係なく、会社はあなたを社会保険に加入させなければなりません。

あなたがこれらの条件を満たしているにもかかわらず、会社が「パートだから社会保険に加入させない」と主張し、社会保険の事業主負担分を逃れようとするのは違法となりますから、会社を管轄する社会保険事務所に相談すると良いでしょう。

■社会保険における被保険者の区分

（配偶者が厚生（共済）年金被保険者の場合）





※ 配偶者が国民年金第1号被保険者の場合は、労働日数・労働時間4分の3および年収130万円未満では、本人も国民年金第1号被保険者となり、月額1万3,300円の保険料を支払います。

なお、労働時間・労働日数が4分の3未満で、年収が130万円未満の場合、夫が退職時に健康保険の任意継続被保険者となれば、あなたは自分の保険料を払う必要はありません。ただし、年金については、退職に伴い夫が厚生年金の被保険者ではなくなるので、あなたも第3号被保険者の資格を失い、国民年金に加入し、60歳になるまでは保険料を払わなければなりません。

Q 6 ▶ かけもちパートのときの社会保険は？

正社員の勤め先がないので、週20時間ずつ、2つの会社で働いています。年金は国民年金、医療は国民健康保険ですが、社会保険には入れないのでしょうか？

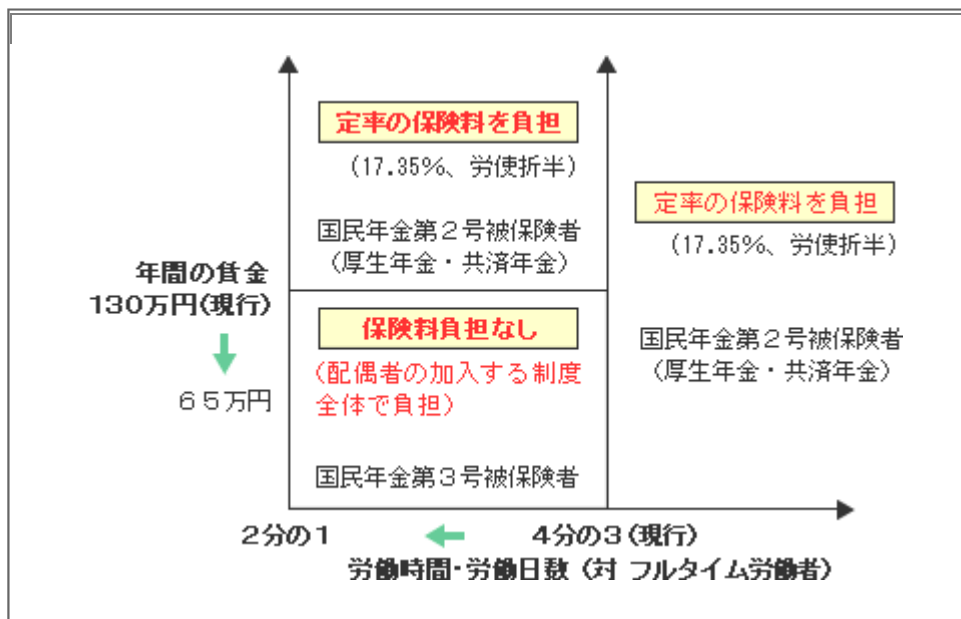
Ans. ▶ 残念ながら、現行のしくみでは社会保険に加入できません。

現行では、1つの職場でフルタイム労働者のおよそ4分の3以上の所定労働時間・所定労働日数で働くことで、会社とあなたの間には「常用的雇用関係」があるとみなし、社会保険の加入要件としています。週20時間ずつの勤務では、どちらの会社ともあなたと「常用雇用関係」にあると見なされず、社会保険には加入できません。

現在の社会保険のしくみは、「フルタイム正社員、長期勤続」を前提としてつくられており、働き方の多様化に対応できなくなってきました。本来、社会保険に加入することは労働者の権利として保障されるべきですが、そうした社会保険の枠の外におかれる労働者が増えてきています。こうした問題を解決するため、「社会保険の適用拡大」に向けた検討がされています。

■公的年金における被保険者の区分の見直し(適用拡大)案

(配偶者が厚生(共済)年金被保険者の場合)



※配偶者が国民年金第1号被保険者の場合は、労働日数・労働時間4分の3および年収130万円未満では、本人も国民年金第1号被保険者となり、月額1万3,300円の保険料を支払います。

また、「短期、移動」を特性とする働き方で、社会保険の適用になじみにくい派遣労働者については、複数の人材派遣会社が母体となって、健康保険組合がつくられました。これまでは、派遣の待機期間中は健康保険から国民健康保険に移らなければならないなど、制度間の行き来が煩雑でしたが、待機期間中も一定の要件の下、資格を継続する取扱いがされることになりました。

Q 7 ▶ 年金の第 3 号被保険者と自分で加入するときの違いは？

「一日 5 時間・週 3 日」で年収 103 万円以内で働いていますが、店長から「売り場のまとめ役として、もう少し働いてみないか」と打診されました。勤務時間も長くなり、時給もアップするので、社会保険にも加入することになるとのことですが、3 号被保険者でいるのと、自分で加入するのとでは、どう違うのですか？

Ans. ▶ 厚生年金に自分で加入すると、第 2 号被保険者として保険料を払い、保険料納付に見合った年金の給付が受けられます。

公的年金では、サラリーマンなどの厚生年金に加入している人を第 2 号被保険者、その被扶養配偶者を第 3 号被保険者、これら以外の自営業者、学生などを第 1 号被保険者と言います。

配偶者がサラリーマンなど第 2 号被保険者の場合、自分の年収が 130 万円未満であれば、あなたは被扶養者として第 3 号被保険者になります（ただし、勤務時間はフルタイム労働者の労働時間・労働日数の 4 分の 3 未満の場合に限る。）。第 3 号被保険者の保険料は、その配偶者だけではなく、第 2 号被保険者全体で負担する形になっているので、自分で負担する必要はありません。また、将来は基礎年金を受け取ることができます。

年収が 130 万円以上になると被扶養者ではなくなり、かつフルタイム労働者の労働時間・労働日数の 4 分

の3以上の勤務時間の場合には、年金の第2号被保険者として月収の17.35%(労使折半)の保険料を納めることとなります。第3号被保険者でいる場合に比べ負担は増えますが、将来年金を受け取る際には、基礎年金に加えて、保険料の納付に見合った厚生年金を受け取ることができます。また、障害を負った場合には、障害基礎年金に上乗せして障害厚生年金が支給されます。

年収が130万円以上でも、勤務時間がフルタイム労働者の4分の3未満の場合には、厚生年金の加入者にはならず、第1号被保険者として国民年金の保険料(月額13,300円)を払うこととなります。この場合も、将来は基礎年金を受け取ることができます。

Q 8 ▶ 医療保険で、被保険者になるメリットは何ですか？

健康保険法の改正により、患者の自己負担が「3割負担」になると聞きました。同じ3割負担なら、夫の被扶養者扱いでいる方がよいとも思えますが、被保険者になるメリットはありますか？

Ans. ▶

被保険者になれば、病気やけがの療養のため、4日以上仕事を休んだ場合には、傷病手当金として休み1日あたり賃金(標準報酬日額)の6割が最高1年半まで支給されます。出産による産前産後休暇期間(6+8=14週間)には、出産手当金として1日あたり賃金の6割が支給されます。このほか、被保険者が亡くなったときには、埋葬料として賃金の1ヶ月分(10万円未満の場合は10万円)が支給されることとなっています。