

# 社会保険のルール

## そもそも「社会保険」てなあに？

「社会保険」とは、広い意味では健康保険、年金保険、労災保険、雇用保険、介護保険をさします。そのうち狭い意味で雇用保険と労災保険を「労働保険」、健康保険と年金保険を「社会保険」と言う場合もあります。

## 130万円の壁って？

常時5人以上の従業員がいる事業所は、これらの保険の適用を受けます。パートであっても1日または1週の所定労働時間および1か月の所定労働日数が正社員のおおむね4分の3以上であれば、被保険者になります。

夫が正社員で、妻がパートの場合、妻は夫の被扶養者として健康保険の適用を受けられますし、国民年金の保険料を払う必要もありません。ところが、妻の年収が130万円以上となると、夫の被扶養者からはずれ、前記の被保険者資格を満たしていない場合は、妻は国民健康保険に加入しなければなりませんし、国民年金の保険料を払わなければならなくなります。このように130万円を超えると、社会保険の負担が重くなるので、「130万円の壁」と言われているのです。

## 103万円の壁って？

夫の被扶養者である妻がパートで仕事をする場合、103万円を超える年収があると、夫の配偶者控除がなくなり、かつ、妻も所得税を支払わなければならなくなるので、夫婦で負担する所得税が増えてしまいます。これを「103万円の壁」と言います。

## パートの社会保険の適用が拡大されます

2012年8月に社会保障と税の一体改革の一つとして、パートの社会保険の適用を拡大するための法改正が行われました。パートが厚生年金に加入しやすくなるためです。所定労働時間が週20時間以上で、月額賃金8.8万円以上(年収106万円以上)、雇用期間1年以上の労働者に被保険者資格が認められます。適用されるのは従業員501人以上の事業所で、制度の施行は2016年10月からです。

## パートでも雇用保険に入れるの？

雇用保険は失業したときの保険です。加入できる労働者は正社員だけでなく、パートでも1週間の所定労働時間が20時間以上であり、31日以上雇用される見込みがあればOKです。2011年10月からは、雇用保険に加入できない人を対象とした求職者支援制度も導入されています。

雇用保険は失業した時以外にもさまざまな給付があります。指定講座で教育訓練を受けた時に支給される教育訓練給付や、育児休業を取得した時に支給される育児休業給付金等も、雇用保険制度からのものです。



社会保険は働く人のセーフティ・ネット。自分が何の社会保険の適用を受けているか理解しておくことが大切です。

# パートの時給が 低いのは 仕方のないこと？



パート勤めをはじめて3年、

仕事場では正社員の主任と並んで

新入社員に教えているぐらいよ。

それなのに今まで昇給はほとんどなし。 

正社員とパートは、同じような仕事をしているのに

給料に差があるのは仕方のないこと？

春道えりか(27歳)スーパーマーケット勤務



Answer

## 社員と同じ勤務なら会社に 改善を求めてみましょう。

パートとは名ばかりで実際は正社員と同じ場合、給料に差があるのは、法律違反です。同じでなくても、法律は、会社に対して正社員とパートとの処遇の均衡をとるよう求めているので、あまりに大きな差があるときには、会社に待遇改善を求めてみる手はあります。



# パートの勤務体系のルール

## 「パート労働法」は正社員と同視できるパートの差別を禁じている

2007年に改正された「パート労働法※」では、正社員と同視できるパートの場合、正社員との差別を禁止しています。正社員と同視できる、というのは契約期間がなく、仕事の内容、人材活用の仕組みなどが同じであることで、これらの条件を満たして、賃金などの待遇に差があるなら、会社に差別の是正を求めることができます。ただし、前記の条件は厳しいため、それを満たすパートの割合はとても少ないのが現状です。※「パート労働法」は「短時間労働者の雇用管理の改善に関する法律」の略称

## 会社は正社員とパートの給与の「均衡」に努めなければなりません

パートが正社員と同視できる場合でなければ、パートと正社員の待遇に差をつけることが許されるのか、というそうではありません。パート労働法第9条1項には「事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、雇用する短時間労働者(パート)の職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験等を勘案し、その賃金を決定するように努めるものとする」とあります。これは「努力義務」なので、格差是正を裁判所に訴えることはできませんが、パートのほうから、会社に対して、この規定を根拠に是正を求めて交渉することはできます。パート労働法第13条では「会社はパートからの求めがあれば、パートの待遇の決定にあたって考慮した事項を説明しなければならない」と定めている点も重要です。

## 正社員と有期契約社員との間で不合理な労働条件の違いは許されない

また2012年に改正された労働契約法第20条では、有期の労働契約で採用された場合の労働条件が正社員の労働条件と比べて、その差異が不合理なものであってはならない、とされました。

不合理かどうかの基準は必ずしも明確ではありませんが、あまりに大きな差異があれば、会社に対してこの規定を根拠に是正を求めて交渉することはできるでしょう。



パートや有期の非正社員であっても、正社員との間の格差についてあきらめてはいけません。法律ではいろいろな改善手段が与えられていることを覚えておいてください。

# 職場のトラブルは どこに相談 すればいいの？

友達が社内のトラブルに巻き込まれているの。

相談に乗りたいけれど、専門知識がなくて  
うまくアドバイスできない。

考えてみれば私だってセクハラやパワハラ、  
リストラなんて事態に遭うかも知れない。

明日はわが身なのよねえ。

こんな時、どうすればいいの？

教えて、めがみん！

日本の働く女性より



Answer

誰かに相談したいと思ったら、  
まずはかながわ労働センターへ！

働く人の権利がどのようなものか、詳しい内容を知っている人は、そう多くはないよね。いざ、自分で調べようにも限界があると思うし。だから、もし、職場や会社とのトラブルで困ったときや、アドバイスが欲しいときは、「かながわ労働センター」へ行って相談に乗ってもらおうといいわ。

# 職場トラブルの相談方法

## 行政機関の支援を受ける

たとえば突然解雇を告げられたり、労働条件が一方向的に切り下げられたり、ハラスメントを受けたりというようなトラブルに巻き込まれたとき、その解決にあたっては、様々な行政によるサービスを利用することができます。たとえば、「神奈川県かながわ労働センター」では、労働相談のほか労働者と会社との間に入って解決の援助をする「あっせん指導」をおこないます。また、各都道府県の労働局（厚生労働省の地方機関）では相談や紛争調整委員会によるあっせんが行われたりもします。

このほか、もともとは労働組合と会社との間の集団的な紛争を扱ってきた労働委員会でも、個々の労働者と使用者との間の紛争について、あっせんを行っています（一部の都県を除く）。

## 利用しやすい労働審判制度

以上は行政機関による紛争解決システムですが、紛争の最終的な決着を望む場合には、裁判所を利用することとなります。ただ、裁判となると、時間も費用もかかるので、一般の労働者にとっては、利用しやすいものではありません。そこで2006年4月に導入されたのが労働審判制度です。この制度では、裁判官と労働関係の専門家により、紛争の迅速かつ柔軟な解決が図られます。手続の途中で調停が成立することもあります。調停が成立しなかった場合には労働審判が下されますが、その内容に不満がある当事者は、異議を述べることにより、通常の訴訟手続に移行します。

## 労働組合は労働者のために強い権利をもっている

労働者は、以上のように、職場のトラブルの解決について、行政機関のサービスを利用することができますし、労働審判や通常の訴訟手続を利用することもできます。しかし、こうした公的な制度を用いるのではなく、労働組合に助けを求めるという方法もあります。労働組合は、労働条件などについて会社と団体交渉をする権利を持っており、会社は、正当な理由がなければ労働組合との団体交渉を拒否できません。労働組合には、団体交渉を有利に進めるために、ストライキなどの争議行為を行う権利もあります。労働組合のこれらの権利は、憲法という国の最高法規によって保障されているものです。このように、労働組合の存在は、労働者の権利や利益を守るうえできわめて重要な意味をもっています。

もっとも、日本の労働組合の多くは企業別組合で、大企業でしか組織されておらず、また組合員は正社員であることが一般的です。そのため労働組合のない中小企業の従業員、あるいは非正社員の多くは、労働組合によるサポートを利用することができませんでした。しかし、最近では、こうした労働者の受け皿として、個人でも加入できる「コミュニティ・ユニオン（地域合同労組）」が会社の枠を超えて活発に活動しています。



労働者の権利を守るための手段はさまざまです。  
自分にあった方法を探してみてください。



## マタニティ・ハラスメントとは？

一般的に、働く女性が妊娠・出産を理由に嫌がらせや不利益な扱いを受けたり、解雇・雇止めされることや、妊娠・出産にあたって職場で受ける精神的・肉体的なハラスメントをいいます。

連合（日本労働組合総連合会）の調査（平成26年6月）によると、回答した女性の4人に1人が「マタハラに該当する被害を受けたことがある」と答えており、「妊娠したら解雇された」「会社に育児休暇の規定はないと言われた」「妊娠中に残業や重労働をさせられた」といった被害にあっています。

職場でマタハラが起こる原因として上位にあがったのが「男性社員の妊娠・出産への理解不足・協力不足」や「フォローする周囲の社員への会社の評価制度整備や人員増員などのケア不足」「社員同士のコミュニケーション・配慮不足、お互い様の精神不足」です。

### ●職場で「マタハラ」が起こる原因は何だと思いますか？（複数回答・上位4項目）



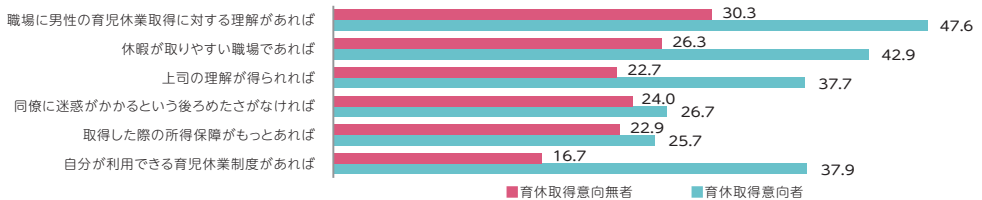
連合「第2回マタニティハラスメント(マタハラ)に関する意識調査」平成26年6月

## パタニティ・ハラスメントとは？

一般的に、男性社員とはこうあるべきだという先入観により、上司や同僚が男性社員の育児休業取得や育児のための短時間勤務などを妨げる行為をいいます。

内閣府の調査（平成26年5月）によれば、育児休業の取得意向があったが取得しなかった男性は、「職場に男性の育児休業取得に対する理解があれば」、「休暇がとりやすい職場であれば」、「上司の理解が得られれば」といった職場の理解とともに、「自分が利用できる育児休業制度があれば」取得できると回答しています。

### ●第一子誕生前育児休業制度利用別 育児休業制度の利用に必要だったこと（上位6項目）



内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」平成26年5月

このように、男性が育児休業を取得して働き続けるには、職場の理解が大変重要です。日頃から職場内のコミュニケーションを高め、困ったことがあれば、早めに相談しやすい上司や同僚、会社の相談室に相談しましょう。労働組合や、かながわ労働センター、神奈川労働局雇用均等室でも相談できます。相談することが解決への一歩になります。その際は、何がどのように困っているのか書き出しておくことで問題が整理され、相談する時に役立ちます。

## 働き始める前に、知っておこう。ワークルール！

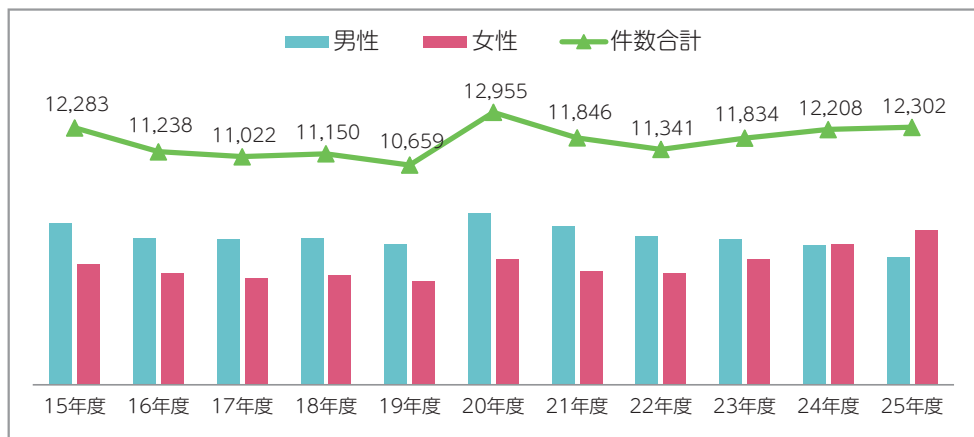
学生時代、アルバイトなどで働くことを経験している人も多いかもしれません。その時に労働条件が明示された書面をもらいましたか？ 有給休暇は取れましたか？ お給料の明細書を毎月もらいましたか？

アルバイトでも、働く条件が明示された書面をもらいましょう。また一定の条件がクリアできれば有給休暇がありますし、1日8時間を超えた労働や深夜の労働に対しては、割増しの賃金が支払われなければなりません。これらはすべて、法律によって定められています。

このような労働に関する法律は、労働条件についての基準を定めた「労働基準法」以外にも、育児休業や介護休業に関しては「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」、労働者が労働条件等について使用者と対等な立場で交渉することを促進する「労働組合法」など、様々あります。

法律を知るとは、働く自分を守り、働きやすい職場を実現するために役立ちます。

かながわ労働センターには、毎年、1万件を超える労働相談が寄せられています。もし、労働に関する法律知識を持っていたら、大きな問題になる前に解決できたと思われる相談内容もあります。



神奈川県かながわ労働センター作成「労働相談件数の推移」

働くうえで困ったこと、疑問に思ったことがあったら、ひとりで悩まず、気軽にかながわ労働センターに相談してください。相談は無料で秘密厳守です。

また、かながわ労働センターでは、随時、労働問題に関するセミナーを開催しています。

他にも、労働に関する資料を提供しています。かながわ労働センターのホームページで見ることができますので、是非ご利用ください。



● **かながわ労働センターホームページ**

<http://www.pref.kanagawa.jp/cnt/f7579/>



かながわ労働センターのご案内



# 労働相談窓口のご案内

無料・秘密厳守

## 女性のための労働相談

マザーズハローワーク横浜内相談室 横浜市西区北幸1-11-15横浜STビル16階

- **女性職員による労働相談窓口** 第1・2・3・5金曜日(祝・休日・年末年始を除く)  
■ 8:30～12:00、13:00～17:15 [電話相談(面接も可)] …… TEL.045-320-0335
- **女性弁護士による労働相談窓口** (要予約・面接相談のみ) 毎月第4金曜日(祝・休日・年末年始を除く)  
■ 13:00～、14:00～、15:00～(各回ごとにひとりずつ)  
[問い合わせ・面接予約受付] **かながわ労働センター** …… TEL.045-662-6110
- **女性のためのキャリアカウンセリング** 毎週月～木曜日(祝・休日・年末年始を除く)  
■ 面接相談(要予約) / 8:30～12:00、13:00～17:15  
[問い合わせ・面接予約受付] …… TEL.045-320-0335

## ワーキングマザー両立応援カウンセリング

県内で開催。事前予約制。女性カウンセラーがお応えします。詳細は以下にお問い合わせください。

- **かながわ労働センター** …… TEL.045-633-6110<sup>(代)</sup>
- **かながわ労働センター川崎支所** …… TEL.044-833-3141<sup>(代)</sup>(川崎市内開催のみ)

## 神奈川県かながわ労働センター労働相談

- **一般労働相談窓口** 月～金曜日(祝・休日、年末年始を除く) ■ 8:30～17:15(12:00～13:00を除く)  
**かながわ労働センター** ……  
横浜市中区寿町1-4 **かながわ労働プラザ2階** TEL.045-662-6110  
**かながわ労働センター川崎支所** ……  
川崎市高津区溝口1-6-12 県高津合同庁舎4階 TEL.044-833-3141<sup>(代)</sup>  
**かながわ労働センター県央支所** ……  
厚木市水引2-3-1 県厚木合同庁舎3号館2階 TEL.046-296-7311  
**かながわ労働センター湘南支所** ……  
平塚市西八幡1-3-1 県平塚合同庁舎別館 TEL.0463-22-2711<sup>(代)</sup>
- **日曜労働相談窓口** 毎週日曜日(年末年始を除く) ■ 9:00～17:00(12:00～13:00を除く)  
**かながわ労働センター** …… TEL.045-633-6110<sup>(代)</sup>
- **夜間労働相談窓口** 毎週火曜日(祝・休日、年末年始を除く) ■ 17:15～19:30  
**かながわ労働センター** …… TEL.045-662-6110



神奈川県

労政福祉課  
横浜市中区日本大通1 〒231-8588  
電話(045)210-5739

