

立ち読みご利用  
ありがとうございます。  
会員登録でなんと！

**7%割引**



<http://bookpub.jp/?pid=127274727>

2018年版

「自己責任」

時代を生き抜く知恵

知って得する

年金・税金・雇用・

健康保険の

基礎知識

榎本恵一  
渡辺峰男  
吉田幸司 著  
林充之  
柳綾子

配偶者控除に立ちはだかる  
社会保険の壁!!

大企業で働く人は106万円、  
中小企業で働く人は130万円以下に  
しないと社会保険制度が適用されて  
しまいます。





2018年版

「自己責任」  
時代を生き抜く知恵

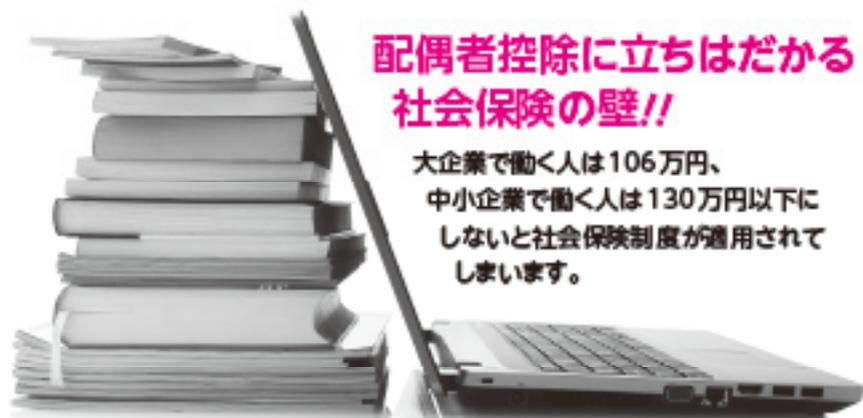
知って得する

# 年金・税金・雇用・ 健康保険の 基礎知識

榎本恵一  
渡辺峰男  
吉田幸司 著  
林充之  
柳綾子

配偶者控除に立ちはだかる  
社会保険の壁!!

大企業で働く人は106万円、  
中小企業で働く人は130万円以下に  
しないと社会保険制度が適用されて  
しまいます。





本書は著者の意向にもとづき、地球環境緑化に貢献するため、印税のうち3%を特定非営利活動法人北東アジア交流協会に寄附します。地球環境温暖化はもうまったなしの状況です。「未来の子どもたちに緑の地球を残そう」を合い言葉に、われわれも微力ながら協力したいと思います。

## まえがき

この本を初めて出版したのは2005年1月10日でした。それから12年間毎年のように内容を改定してきました。この間に未曾有の災害や不況など多くの苦難がありました。これらの苦難を乗り越えるために法律は次々と整備されました。そして、現在抱えている問題を克服するために新たな法律が生まれ出されようとしています。この本が12年間毎年内容の改定をしていることが示すように、法律は刻々と変化していきます。そして、変化のスピードはどんどん速くなってきています。社会の法律に対する要請も拡がるばかりです。

そのような現在、過去の経験則や過去の知識が役に立たないことも多くなりました。ちょっと前まで常識的に語られてきた税金の配偶者控除の範囲が引上げられ、年金の受給資格年数は引き下げられ、雇用保険の加入年齢制限が撤廃されました。育児休業は子供が2歳になるまでとれるようになり、契約社員の契約期間を定年までにすることが可能になりました。2016年から変更された法律の大きなものだけでも我々の生活に関わる箇所はたくさんあります。これらを知っている人と知らない人では受けられる権利に大きな差が出ます。是非新しい知識を吸収して、損をしない生活を送ってください。

この本を執筆している者は税理士と社会保険労務士です。その道の専門家として、法律を大いに活用して欲しいと願っています。特に税金や社会保障の法律はほとんどの人の日常生活に深く関わっているものです。法律は難しくてわからないとか面倒等と思うとその時点で損が始まります。この本をきっかけに受けられる権利を最大限に受けてください。

なお、この本は2017年10月時点で施行されているまたは施行が決まっている法律に基づいて書かれています。

## 目次

まえがき	i
<b>特集 配偶者控除に立ちはだかる社会保険の壁</b> 年間収入と社会保険の兼ね合いがポイント!!	2
<b>第1章 得する社会人の基礎知識</b>	
<b>第1節 晴れて社会人!</b>	6
1 多様な生き方	6
2 雇用契約が5年を超えれば定年まで	8
3 派遣社員は雇用期間が31日以上必要	9
4 雇用契約の際の事業主の義務	10
5 39歳までの仕事能力開発制度	11
6 35歳までの就職支援	12
7 就職活動中の人への職場情報提供制度	13
8 女性活躍推進法による情報公開制度	14
9 従業員に優しい企業の見分け方	15
10 ジョブ・カード制度で正社員を目指す	16
11 第一次産業を目指したい人へ	17
<b>第2節 働き方で変わる年金、健康保険、雇用保険への加入</b>	18
1 社会人として生きていくうえで起こりうるリスク	18
2 医療保険は、国民全員加入	20
3 年金保険は、20歳から60歳までは全員加入	22
4 労働保険は、働く人のために	24
<b>第3節 源泉徴収0円から始まる個人事業主</b>	26
<b>正社員・派遣・アルバイト・契約社員・会社の社長の税金</b>	26
1 多様な生き方で変わる税金	26
2 サラリーマンの税金	26
3 源泉徴収票の解説	27
4 個人事業主の税金	31
5 フリーターの税金	32

6	アルバイト・パートの税金	32
7	社長の税金	32
<b>第4節</b>	<b>税の世界のIT化と納税環境の劇的変化</b>	<b>33</b>
1	国税電子申告・納税システム（e-Tax）紹介	33
2	e-Taxの流れ	33
3	コンビニやクレジット納税で納付手続きが簡素化	34
4	納税環境整備	34
<b>第5節</b>	<b>マイナンバー制度について</b>	<b>39</b>
1	マイナンバー制度導入の目的	39
2	マイナンバーを使用する場面	40
3	一般の民間事業者への影響業務	40
4	マイナンバーの安全・管理について	42

---

## 第2章 得する結婚退職の基礎知識

<b>第1節</b>	<b>得する結婚退職後の年金、健康保険、失業保険</b>	<b>46</b>
1	年金保険料自分で納める？ それとも・・・	46
2	健康保険扶養に入れる？ それとも・・・	47
3	失業保険は？	48
<b>第2節</b>	<b>結婚退職のときの申告は忘れずに</b>	<b>49</b>
	結婚退職のときの税金	49
1	年の途中で会社を退職したとき	49
2	2か所以上から給料をもらっている場合	49
3	なぜ還付になるのか	49
4	還付申告は、翌年から	50
5	配偶者控除（特別控除）について	52
6	翌年の住民税のことも考えに	52

---

## 第3章 得する出産情報の基礎知識

<b>第1節</b>	<b>働く妊産婦のための保護制度</b>	<b>54</b>
1	9種類の保護制度	54
2	妊産婦の7つの権利	56
3	妊産婦への2つの義務	57
4	出産費用を借りることができる	57

5	育児のための制度	58
6	パパママ育休プラスと2歳までの育児休業	59
7	産前産後休業中の社会保険料免除制度	60
8	育児休業期間中の社会保険料免除制度	60
9	産科医療補償制度	61
<b>第2節</b>	<b>出産と育児でもらえる給付金</b>	<b>62</b>
	出産前後にはさまざまな給付金があります。	62
1	出産育児一時金は42万円	62
2	出産手当金は、休業中給与の2 / 3の手当	64
3	育児休業中は給与の67%の給付金	65
4	子ども手当から児童手当へ	66

## 第4章 得する働き盛りの基礎知識

<b>第1節</b>	<b>老後に備えて資産形成～あなたならどうします？</b>	<b>68</b>
1	4種類ある公的な老後の備え	68
2	個人型確定拠出年金	69
3	国民年金付加年金	71
4	国民年金基金	71
5	小規模企業共済	72
<b>第2節</b>	<b>健康保険の被扶養者になるのとならないの、どちらが得</b>	<b>73</b>
1	どうしたらなれる被扶養配偶者（第3号被保険者）	73
2	自ら加入と被扶養者どっちが得？	73
<b>第3節</b>	<b>共働きが標準世帯に移行中</b>	<b>75</b>
	共働きのための税金	75
1	パート収入だけの問題点	75
2	配偶者に給与所得以外の所得がある場合	77
3	配偶者特別控除の概要	77
4	配偶者特別控除を受けるための要件	78
5	配偶者特別控除は38万円から0円までである	78
6	配偶者特別控除は夫婦でダブルはダメ	78
7	配偶者控除・配偶者特別控除の改正 (2018年分以後の所得税に適用)	78

<b>第4節</b>	<b>所得税の改正について</b>	<b>81</b>
1	給与所得控除額	81
2	特定支出控除制度	81
3	源泉徴収に係る所得税の納期に関する特例	82
<b>第5節</b>	<b>消費税制度の改正</b>	<b>83</b>
1	消費税率の引き上げ	83
2	あなたは免税か課税か？	83
3	簡易課税と本則課税どっちが有利？	85
4	消費税転嫁対策特別措置法に規定する「総額表示義務の特定措置」	87
5	任意の中間申告制度の創設	88
<b>第6節</b>	<b>株の売買にかかる税金</b>	<b>89</b>
1	損益通算	89
2	少額投資非課税（NISA）	91
<b>第7節</b>	<b>マイカーにかかる税金</b>	<b>93</b>
1	購入時のみにかかる税金	93
2	購入時と車検時にかかる税金	93
3	毎年かかる税金	94
4	エコカー減税	94
<b>第8節</b>	<b>勤労者財産形成促進制度</b>	<b>96</b>

## 第5章 万が一のときに損しないための基礎知識

<b>第1節</b>	<b>ケガや病気になってしまったら</b>	<b>98</b>
その1	健康保険、労災は何をしてくれるのか	98
1	病気やケガのときの治療はどこまで	98
2	病気やケガで休んだとき	101
3	自己負担が高額になっても安心	104
4	障害が残っても年金などがもらえる	106
5	まだまだある労災保険の給付	111
その2	保険金によって税金は異なる	112
1	ケースによって税金の種類は異なる（死亡保険金の場合）	112
2	税金の種類は異なる（満期保険金の場合）	114
3	非課税の保険金	114
4	交通事故などの保険金の取り扱い	115

その3	最高200万円分の医療費	116
1	10万円の足切りにご用心	116
2	税率で変わる還付額(税率5%~45%)	117
3	高額医療費還付	118
4	未払いは医療費控除にならない	118
5	医療費控除に該当するもの、しないもの	118
6	セルフメディケーション(医療費控除の特例)	120
<b>第2節</b>	<b>家族の介護が必要になったら</b>	<b>121</b>
1	介護休業制度	121
2	1年5日の介護休暇制度	122
3	その他の介護のための制度	122
4	介護休業中は給与の67%の給付金	122
<b>第3節</b>	<b>働き盛りに死亡したとき</b>	<b>124</b>
その1	公的年金や労災でもらえる遺族給付は?	124
1	遺族基礎年金は、子のある配偶者で約100万円	124
2	遺族基礎年金をもらえない自営業者の妻には	126
3	サラリーマンの妻には遺族厚生年金も	128
4	業務上死亡したら労災から手厚い給付	130
5	労災保険の遺族補償年金は、153日分から	132
6	労災保険の遺族には300万円の一時金も	132
7	労災保険では、必要があれば年金1000日分が前払い可能	134
8	遺族補償年金がもらえなくても1000日分の一時金	134
9	まだある労災からの給付	135
10	葬儀代の支給は、健保も労災も	135
<b>第4節</b>	<b>保険料を未納・滞納したら</b>	<b>137</b>
その1	年金、健康保険の給付を受けられないことも	137
1	年金をもらえない場合	137
2	保険料免除制度の活用を	137
3	医療を受けられないことも	137
その2	納期限を忘れることは自己責任	139
1	未納・滞納した場合、年率14.6%の恐怖	139
<b>第5節</b>	<b>離婚後、損しないために</b>	<b>142</b>
その1	年金はこうなる	142

1	専業主婦は、離婚したら国民年金保険料16,490円を自己負担	142
2	婚姻中の年金の扱い	142
3	離婚しても年金分割可能	143
その2	離婚の代償はお金に換算できる？	145
1	単身者は増加傾向に	145
2	12月31日で決まる扶養控除の判定	146
3	財産分与・慰謝料のポイント	146
4	譲渡所得に該当してしまうもの（原則）	146
5	3,000万円控除を!!	147
6	婚姻生活が20年以上の場合	147
7	養育費について（原則）	147
8	贈与所得に該当してしまう場合（例外）	148
その3	ひとり親家庭のための支援策	148
第6節	ある日突然失業したら	149
その1	失業したら、雇用保険を最大限活用しよう	149
1	働く能力と意思があつてこそ失業	149
2	失業中にどんな給付が受け取れるの	149
3	一般被保険者の給付	149
4	公共職業訓練を受けよう	154
5	雇用保険を受給できない人のための生活支援	156
その2	再就職までの健康保険、年金	157
1	健保の任意継続と国保、どっちが得	157
2	再就職まで国民年金加入	158
その3	解雇理由に納得できないときは	159

## 第6章 得する中高年の生き方基礎知識

第1節	残りの人生をエンジョイするために	162
1	能力アップで1ランクアップ	162
2	一般教育訓練給付で10万円の補助を受ける	164
3	専門実践教育訓練給付金は訓練経費の70%を支給	165
4	失業状態にある人は教育訓練支援給付金がもらえる	166
5	独立開業すれば無担保無保証または無利子で 融資が受けられることもある	167

6	投資会社から投資をうける	169
7	創業時の悩み相談窓口	170
8	家賃補助を受けてオフィスを借りる	171
9	田舎暮らしへ	171
<b>第2節</b>	<b>減税効果抜群の住宅取得</b>	<b>172</b>
	住宅にまつわる税金	172
1	住宅購入はいちばん高い買い物	172
2	既存住宅に係る改修の特別控除	172
3	住宅ローン減税	174
4	住宅購入の所有名義（50㎡と25年以内に注意）	176
5	さまざまな住宅ローン減税制度	176
6	住宅取得にかかる主な税金	178
<b>第3節</b>	<b>マイホームを売却した場合の税務</b>	<b>180</b>
1	譲渡所得金額の計算	180
2	譲渡損がある場合の特例	181
3	譲渡益がある場合の特例	182
4	空き家を売却した際の特例	187
<b>第4節</b>	<b>「争続」にならないように</b>	<b>188</b>
1	現預金の評価は100%	188
2	免税点を理解しておこう	189
3	養子の1人あたり1,000万円控除はウソ	191
4	贈与の非課税措置	191
5	相続時精算課税制度の選択	194
6	教育資金一括贈与制度の概要	195
7	結婚・子育て資金の一括贈与に係る贈与税の 非課税措置の創設	196
<b>第5節</b>	<b>多様化の時代、人生いろいろ、会社もいろいろ</b>	<b>197</b>
その1	新会社法の時代	197
1	会社法の誕生	197
2	会社法の具体的な項目	198
その2	独立開業のお得な税金	208
1	専門家を上手く利用しよう	208
2	赤字会社は税金が戻ってくる制度	209

3	設備費用の7%の税額控除制度	209
4	雇用促進のための税制優遇制度	210
5	所得拡大促進税制	211
<b>第6節</b>	<b>寄附金制度の拡充</b>	<b>213</b>

## 第7章 得する老後の基礎知識

<b>第1節</b>	<b>65歳現役時代到来</b>	<b>218</b>
1	65歳現役時代到来	218
2	高齢者の仕事探し支援	220
<b>第2節</b>	<b>得する年金と失業保険のもらい方</b>	<b>222</b>
1	老後どんな年金がもらえるの	222
2	「年金ネット」で年金加入記録や年金見込額を確認しよう	224
3	もし10年を満たしていなかったら	224
4	今は62歳になるともらえる老齢厚生年金	225
5	働きながらもらう年金	230
6	失業保険の受給期間中、年金は全額支給停止	234
7	老齢基礎年金は約80万円もらえる	236
8	65歳以降の老齢厚生年金	239
9	年金を早くもらうには	240
10	1か月遅らせるごとに年金は0.7%ずつアップ	242
11	繰り上げ、繰り下げの損得 何歳が損益分岐点?	242
12	給与が下がっても雇用保険から給付金が	244
13	失業保険65歳より前と後では大違い	246
<b>第3節</b>	<b>引退後の健康保険、介護保険、お得な活用</b>	<b>248</b>
1	健保の任意継続と国保、どっちが得	248
2	医療は負担軽減	250
3	介護保険	254
<b>第4節</b>	<b>同じ条件でもかなりの増税</b>	<b>256</b>
	高齢者のための税金制度	256
1	退職金税制の優遇は1/2にあり	256
2	増税路線をたどる年金	258
3	公的年金などから差し引かれる5%の源泉徴収	259

---

<b>第8章</b>	<b>人生の終焉を迎えるときの基礎知識</b>	
<b>第1節</b>	<b>年金をもらっている人が亡くなったら</b>	<b>262</b>
1	経過的寡婦加算は19,507円～	262
2	遺族年金と自分の年金両方もらえるの	262
3	老齢年金をもらっている人が亡くなったら	262
<b>第2節</b>	<b>遺言を知って相続円満</b>	<b>264</b>
1	寄付を行って非課税	264
2	遺留分について	265
3	遺言は3種類	266
4	単純承認と限定承認と相続放棄の違い	268
5	相続税申告は10か月以内	269
6	正味財産とは	270
7	相続税の計算フロー	271
8	変わり行く相続税	272
<b>第3節</b>	<b>相続税の改正のポイント</b>	<b>275</b>
1	はじめに	275
2	税制改正のポイント	275
3	改正の注意点	280
付録	東日本大震災特例税制について	282
付録	海外資産に注意!!	283
索引		285
参考資料一覧		288



# 特集

**配偶者控除に立ちはだかる  
社会保険の壁**

## 年間収入と社会保険の兼ね合いがポイント!!

2018年から税金の配偶者控除が改正されます。詳しくは本文をご覧ください。  
として、簡単に内容を紹介しておきましょう。

配偶者控除とは、配偶者の収入が一定の金額になるまで本人の所得税が安くなる制度です。例えば、夫が正社員のサラリーマン、妻がパートタイマーという組み合わせの時、2017年までは、妻の年間収入が103万円以下なら最大で夫の所得税が19,300円安くなっていました。2018年からは、妻の年間収入が150万円以下で夫の所得税が最大19,300円（所得税率5%+復興特別所得税2.1%適用の場合）安くなります。この1面だけを見れば妻の収入が増えても夫の税金が安く済むので家計には嬉しい改正ですが、誤解が生まれがちなので整理してみました。

**【誤解1】** 2018年からは夫の税金がこれまでより安くなる？

**【答え】** いいえ。安くなることもあれば、そうでないこともあります。妻の収入が103万円超201万円以下の夫の税金は安くなりますが、それ以外の人は税金が増えも減りもしないか、逆に増えるケースもあります。

**【誤解2】** 2018年からは妻の所得税も150万円まで0円で済む？

**【答え】** いいえ。妻の税金は2017年と2018年で改正がありませんでした。なのでこれまでと同じように103万円を超えると妻にも所得税がかかります。

**【誤解3】** 夫の収入がいくらでも配偶者控除は同じように使える？

**【答え】** いいえ。2018年から配偶者控除は夫の収入によって使えないケースが出てきました。  
夫の収入が1,120万円以下の場合

1,120万円超1,170万円以下の場合  
1,170万円超1,220万円以下の場合  
1,220円超の場合

でそれぞれ配偶者控除の計算方法が違います。特に、1,220万円超の場合は、配偶者控除の制度自体が使えません。

**【誤解4】** 所得税の配偶者控除が変わったから健康保険の扶養家族も変わった？

**【答え】** いいえ。健康保険の扶養家族の制度は変わっていません。これまで通り、健康保険の扶養家族になれる収入は、年間130万円未満の見込みの人です。これを超えると、扶養家族からはずれて単独で国民健康保険と国民年金に加入することになります。

**【誤解5】** 健康保険と税金の収入の計算方法は同じ？

**【答え】** いいえ。税金は1月1日から12月31日までの収入を合計して103万円とか150万円とかと計算します。健康保険は、収入の見込みで扶養家族になれるかなれないかを判断します。具体的には毎月108,333円（130万円÷12）以上これから稼ぐ見込みの人は扶養家族になれません。つまり、毎月108,333円以上の給料になる雇用契約を結んだ人は、働き始めた時点で扶養家族にはなれません。ちなみに、単独で会社の健康保険や厚生年金に入るかどうかは収入ではなく、労働時間で判断をします。

これまでのことを踏まえて、おさらいをしてみましょう。いずれも妻の所得税と健康保険料、年金保険料は元々0円だったケースです。

### 1. 専業主婦だった妻がパートタイマーになるケース

夫 正社員サラリーマン 年収600万円

妻 パートタイマー 時給1,000円：1日8時間：月12日勤務

・妻の収入は／1,000円×8時間×12日=96,000円

96,000円×12カ月=1,152,000円

- ・夫の所得税は／妻の収入が150万円以下なのでこれまでと変わらず
- ・妻の所得税は／103万円以上なので6,200円の所得税
- ・夫の健康保険／これまでと変わらず
- ・妻の健康保険／501人以上の会社に勤めたら妻単独で会社の健康保険・厚生年金に加入
  - 健康保険料 4,856円
  - 厚生年金料 8,967円
 (40歳未満・東京都 平成30年2月分までの保険料)  
 500人以下の会社に勤めたら夫の扶養家族のまま

## 2. 短時間勤務のパートタイマーの妻が労働時間を延ばすケース

夫 正社員サラリーマン 年収600万円

妻 パートタイマー 時給1,000円：1日5時間：月10日勤務から  
 時給1,000円：1日8時間：月14日勤務に変更した

- ・妻の収入は／ $1,000円 \times 8時間 \times 14日 = 112,000円$   
 $112,000円 \times 12カ月 = 1,344,000円$
- ・夫の所得税は／妻の収入が150万円以下なのでこれまでと変わらず
- ・妻の所得税は／103万円以上なので16,000円の所得税
- ・夫の健康保険／これまでと変わらず
- ・妻の健康保険／健康保険の扶養家族になれない。  
 501人以上の会社に勤めたら妻単独で会社の健康保険・厚生年金に加入
  - 健康保険料 5,451円
  - 厚生年金料 10,065円
 (40歳未満・東京都 平成30年2月分までの保険料)  
 500人以下の会社に勤めたら国民健康保険・国民年金に妻単独で加入
  - 国民健康保険 49,500円／年
  - 国民年金 16,490円／月
 (40歳未満・東京都文京区 平成30年3月分までの保険料)

こうして見ると、税金もさることながら健康保険料や年金保険料が手取り収入に大きく影響してくることがわかります。



第 **I** 章

得する社会人の  
基礎知識

## 1 多様な生き方

「多様な生き方」という言葉があります。人それぞれの価値観、人生観、生活環境、就業環境等に合わせて働き方もいろいろあっていいのではないかと提唱しています。簡単に言えば、1日8時間残業有りの正社員だけが働き方じゃないよということです。

これらの生き方にはどのような違いがあるのかを、「雇用」の面から法律上の扱いに基づいて表にしてみました。

表の家内労働と在宅ワークと社長（役員）以外は基本的に労働者ですから、法律上の大きな違いは雇用契約期間の違いになります。

年金、健康保険等の面から見ると適用される制度の違いがありますが、それは別のページにゆずることにします。

### 就労形態による法律上の違い

就労形態	労働基準法	雇用契約期間	特別に適用される法律(注1)
正社員	適用	定年まで	
派遣社員	適用	最長3年(注7)	労働者派遣法
期間契約社員	適用	最長3年(注8)	
業務請負勤務	適用	定年まで(注9)	
アルバイト(注2)	適用	最長3年(注9)	
短時間労働者(注3)	適用	最長3年(注9)	パートタイム労働法
パートタイマー(注4)	適用	最長3年(注9)	
日雇い労働	適用	1日	
家内労働(注5)	適用外	期限なし	家内労働法
在宅ワーク(注6)	適用外	期限なし	
社長(役員)	適用外	期限なし	商法、会社法等

- 注1** 労働基準法、労働契約法、厚生年金法、健康保険法、雇用保険法、労働者災害補償保険法等広く労働者に適用される法律以外に適用される法律のことです。
- 注2** 労働時間が正社員と同じ程度で雇用形態がアルバイトとなっている人を指します。
- 注3** 労働時間が正社員に比べて短い人を指します。
- 注4** 労働時間が正社員と同じ程度で雇用形態がパートタイマーとなっている人を指します。
- 注5** 家内労働者とは、通常、自宅を作業場として、メーカーや問屋などから、部品や原材料の提供を受けて、一人または同居の親族と、物品の製造や加工などを行い、工賃を受け取る人をいいます。
- 注6** パソコン、インターネット等を活用して請負契約でサービスの提供等を行う在宅形態で、主として他の者が代わって行うことが容易なものを行う人を指します。
- 注7** 登録型の派遣社員として派遣先の同じ課で働ける期間は3年が限度です。
- 注8** 厚生労働省が定める専門的能力を有する人との労働契約、満60歳以上の人との労働契約は最長5年です。  
一般の人は最長3年の労働契約になります。再度契約をし直すことは可能です。
- 注9** 3年以上の労働契約は結べません。再度契約をし直すことは可能です。  
ただし、正社員と同じように期間を「定年まで」とする労働契約は結べます。

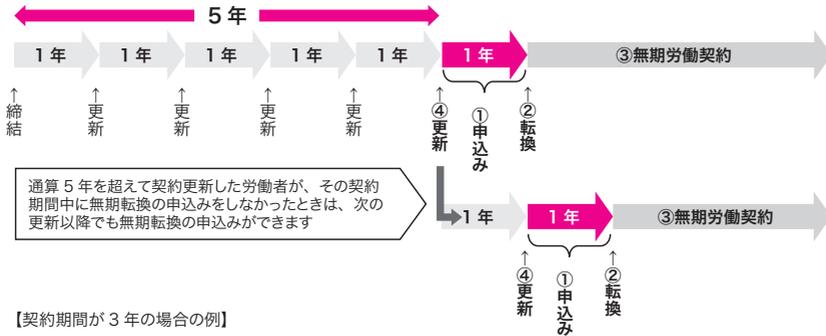


## 雇用契約が5年を超えれば定年まで

契約社員のように期間を決めて雇用されている人が、雇用契約を5年（2013年4月1日以後の契約からカウントを始めます。）を超えて更新しているときは、雇用される人が会社に申し込みをすれば、契約期間を定年までとすることができます（無期転換といいます）。特定の条件を満たした場合の他は、この申し込みを会社が拒否することはできません。

### 無期転換の申込みができる場合

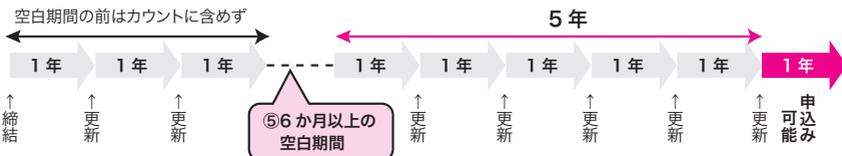
【契約期間が1年の場合の例】



【契約期間が3年の場合の例】



### 「通算5年」の計算について

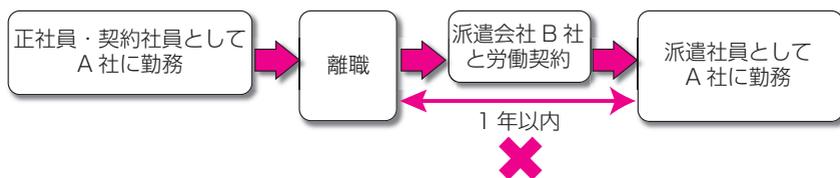


### 3 派遣社員は雇用期間が31日以上必要

派遣社員として働く場合は、30日以内の雇用契約はできません。ただし、次の人は30日以内の雇用期間でも認められています。

1. 60歳以上の人
2. 雇用保険に入らない学生
3. 本業の収入が500万円以上ある人が、副業として派遣社員になる場合
4. 世帯収入が500万円以上ある家庭の主な収入を稼ぐ人以外の人が派遣社員になる場合
5. 以下の例外業務の派遣社員となる人  
ソフトウェア開発、機械設計、事務用品機器操作、通訳、翻訳、速記、秘書、ファイリング、調査、財務処理、取引文書作成、デモンストラーション、添乗、受付け、案内、研究開発、事業の実施体制の企画・立案、書籍等の製作・編集、広告デザイン、OAインストラクション、セールスエンジニアの営業、金融商品の営業

また、ある会社（仮にA社とします）を辞めてA社と別の派遣会社（仮にB社とします）に就職し、B社からの派遣社員としてA社で働くには、A社を辞めてから1年超経ていることが必要になります。



ただし、60歳以上の定年退職者は1年以内でもA社へ派遣されることがあります。また、派遣先が違法派遣と知りながら派遣労働者を受け入れている場合、違法状態になった時点で、派遣先が派遣労働者に直接雇用することの申し込みをしたものとみなすことになっています。

## 4 雇用契約の際の事業主の義務

雇用契約を結ぶ際には事業主は一定の労働条件を明示しなければなりません。書面等で明示しなければならないものと口頭で説明すればよいものがあります。以下にまとめてみました。

	正社員	パートタイマー	派遣社員
契約期間	◎	◎	◎
仕事をする場所	◎	◎	◎
仕事の内容	◎	◎	◎
始業・終業の時刻	◎	◎	◎
所定時間外労働の有無	◎	◎	◎
休憩・休日・休暇	◎	◎	◎
賃金の締めきり、支払い日、支払い方法等	◎	◎	◎
退職（解雇を含む）に関する事項	◎	◎	◎
昇給の有無等	◎	◎	◎
退職手当の有無等	○	◎	◎
賞与の有無等	○	◎	◎
労働契約を更新する場合の基準		◎	◎
相談窓口		◎	
雇用管理改善措置の内容		○	
派遣料金			◎
賃金の見込み額や待遇に関すること			○
派遣会社の事業運営に関すること			○
労働者派遣制度の概要			○
派遣社員として働ける期間			○
その他就業規則などにある労働条件	○	○	○

◎・・・書面等で明示する義務のあるもの

○・・・口頭で説明する義務のあるもの

## 5 39歳までの仕事能力開発制度

ニートやフリーターは、正社員としての就職が難しいと言われていす。これは会社が求める人材とニートやフリーターのもつ能力にミスマッチがおこっているからだと考えられています。そこで、会社が求める能力を身につけてもらおうと様々な能力開発の仕組が作られました。

**インターンシップ制度**は、短期間ではあるものの、実際の会社に体験入社して本物の仕事を体験できます。

これとは別に、教室での授業と企業での実習訓練を組み合わせた、「**実践型人材養成システム**」「**有期実習型訓練**」というものもあります。どれもかなり実務的な内容が特徴です。

就労経験がない人や離職してから1年以上経過した人を対象にした、**トライアル雇用制度**もあります。これは、ハローワークからの紹介により正規雇用を前提とした原則3か月のお試し雇用を実施するものです。

ニートに対する職業相談の窓口としては「**地域若者サポートステーション**」が全国に160カ所以上設置されています。ここでは、カウンセリングやセミナー、就労体験、ニート同士の交流体験等を通じてニートの自立支援を行っています。

### 各教育訓練の特徴と相談窓口

名称	特徴	相談窓口 ホームページアドレス
・実践型人材養成システム ・有期実習型訓練	企業の実務訓練と教室での授業が併用される	ハローワーク
・地域若者サポートステーション	ニート向け自立支援	<a href="http://www.saposute-net.mhlw.go.jp">http://www.saposute-net.mhlw.go.jp</a>
・トライアル雇用	原則3か月のお試し雇用	ハローワーク

## 6 35歳までの就職支援

職業能力開発の教育を受け、能力を高めても就職先が無いことにはそれを活用する場がありません。それを解消する目的で、若者向けの就職支援を行う制度も整備されています。

就職支援と言えば、**ハローワーク**が代表的ですが、若者向けの支援の特徴は、対象年齢を限定していることです。対象年齢を限定することで、開催するセミナーや就職相談、求人情報などものを絞ったものにすることができます。

まずは、学生向けの「**新卒応援ハローワーク**」です。名前の通り、大学、短大、高等専門学校生を対象にした就職支援施設です。ここでは、一般のハローワークと同じように求人情報の提供や紹介を行っている他、就職活動セミナーや就職面接会、職業相談等も実施しています。窓口は各都道府県にあり、都道府県によって学生職業センター、学生職業相談室等若干名称が異なります。さらに、地域によっては、Uターン就職を支援する目的で「**Uターンセンター**」を設けているところもあり、卒業後のUターン就職の情報提供等を実施しています。

新規学卒者に限らず、45歳未満の人を対象にした就職支援施設には、「**ジョブカフェ**」があります。ジョブカフェも学生就職支援センターと同じように求人紹介やセミナー、職業相談等を実施していますが、45歳未満の人を学歴を問わず対象にしているところが違います。こちらもほとんどの都道府県に設置されており、地域ごとに若年者就職支援センター、若者しごと館、ジョブ倶楽部等名称は異なりますが、基本的に支援内容は同じです。

### ● 35歳未満の就職支援施設

名称	対象者	ホームページアドレス
・新卒応援ハローワーク	新規大学・短大・専門学校卒業見込者・新卒および既卒者	<a href="http://job.gakusei.go.jp/">http://job.gakusei.go.jp/</a>
・ジョブカフェ	45歳未満学歴不問	<a href="http://www.meti.go.jp/policy/jobcafe/index.html">http://www.meti.go.jp/policy/jobcafe/index.html</a>

## 7 就職活動中の人への職場情報提供制度

応募する会社で働いている人の実態を知りたいと思ったら、その会社に対して（ハローワークや学校を通すこともできます）職場情報の提供を求めることができます。会社はこの求めを断れません。ただし、会社から提供される情報は次の（ア）～（ウ）の項目のそれぞれ1項目以上であればよいことになっています。

### （ア）募集・採用に関する状況

- ・ 過去3年間の新卒採用者数・離職者数
- ・ 過去3年間の新卒採用者数の男女別人数
- ・ 平均勤続年数

### （イ）職業能力の開発・向上に関する状況

- ・ 研修の有無および内容
- ・ 自己啓発支援の有無および内容
- ・ メンター制度の有無
- ・ キャリアコンサルティング制度の有無および内容
- ・ 社内検定等の制度の有無および内容

### （ウ）企業における雇用管理に関する状況

- ・ 前年度の月平均所定外労働時間の実績
- ・ 前年度の有給休暇の平均取得日数
- ・ 前年度の育児休業対象者数・取得者数
- ・ 役員に占める女性の割合および管理的地位にある者に占める女性の割合

この情報提供の求めは書面またはメールで、氏名・連絡先・学校名等を明らかにして行うことが原則です。（会社説明会や採用面接の際に口頭で情報提供を求めることもできます）また、会社はこの求めがあれば、書面またはメールで情報提供をしなければなりません。（会社説明会等では口頭で情報提供を行うこともできます）

注1 この制度を利用できるのは、在学中で卒業見込みの人と学校を卒業して就職活動中の人です。また、求人のない会社への情報提供の

求めはできません。

注2 この制度を利用して得た情報をSNSやホームページ、ブログ等で拡散することは許されません。

注3 会社はこの制度を利用した人を採用の際に不利益に扱うことは禁止されています。

## 8 女性活躍推進法による情報公開制度

従業員が301人以上の会社は、自社での女性活躍に関する情報と女性活躍に対する取組目標（行動計画と言います）を公開するように女性活躍推進法で定められています。（300人以下の会社は努力義務）

具体的には次の項目のうちの1項目以上を自社のホームページや厚生労働省ホームページ内の「女性の活躍推進企業データベース（<http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/>）」等で公表されています。これを見ると、各企業の女性の活躍がどれだけ進んでいるのかを知ることができます。

### 公表されている項目

1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合
- 2.(1) 採用における男女別の競争倍率または (2) 採用における競争倍率の男女比（男性の倍率を1としたときの女性の倍率）
3. 労働者に占める女性労働者の割合
- 4.(1) 男女の平均継続勤務年数の差異または (2) 男女別の採用10年前後の継続雇用割合
5. 男女別の育児休業取得率
- 6.1 力月当たりの労働者の平均残業時間
7. 雇用管理区分ごとの一月当たりの労働者の平均残業時間
8. 年次有給休暇の取得率
9. 係長級にある者に占める女性労働者の割合
10. 管理職に占める女性労働者の割合
11. 役員に占める女性の割合
12. 男女別の職種又は雇用形態の転換実績
13. 男女別の再雇用又は中途採用の実績

## 9

### 従業員に優しい企業の見分け方

厚生労働省では若者、子育て、女性活躍の各分野で優良な会社を認定しています。これらの会社は厚生労働省のホームページで名称やその活動内容を公表しており、各会社はそれぞれの認定マークを使用することができます。

若者に優しい会社	ユースエール認定企業		<a href="https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/">https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/</a>
子育てに優しい会社	くるみん・プラチナくるみん認定企業	 	<a href="http://www.positive-ryouritsu.jp/">http://www.positive-ryouritsu.jp/</a>
女性の活躍に優しい会社	えるぼし認定企業		
仕事と介護を両立できる会社	トモニン登録企業		

立ち読みご利用  
ありがとうございます。  
会員登録でなんと！

**7%割引**



<http://bookpub.jp/?pid=127274727>