

# 社会保険

## 扶養の壁のお話

あさひ人事労研

(新たな内容を把握しましたら予告なく更新等します…ご了承ください)

## ▼社保の扶養に残るためには（全体の整理）

①自分自身が社保に入らなくて良いか…を確認する

②収入が扶養に入れる（残れる）か…を確認する

③扶養から外れてしまう場合、  
特例扱いを受けられるか…を検討する

## ▼①まず、自分自身が社保に入らなくて良いかを確認する

### 原則を確認！

働く**時間**と**日数**が4分の3以上だと加入

以下の1. および2. が一般社員の4分の3以上である場合は、被保険者になります。

1. 労働時間  
1週の所定労働時間が一般社員の4分の3以上
2. 労働日数  
1月の所定労働日数が一般社員の4分の3以上

(例) 一般社員の1週の所定労働時間が40時間で、1月の所定労働日数が20日である場合

- 週の所定労働時間40時間×4分の3以上 = 30時間以上
- 1月の所定労働日数20日×4分の3以上 = 15日以上

パート・アルバイト…加入の判断に**名称**は関係ありません


### 例外も確認！

社保加入者が**51人以上**の会社だと原則をクリアしても、以下全てに該当すると、社保に入る必要があります

- 週の所定労働時間が**20時間以上**
- 所定内賃金が月額**8.8万円以上**
- 2カ月を超える雇用の見込みがある**
- 学生ではない**

(令和6年9月までは、**101人以上**の会社です)

※たまたま加入基準を満たしてしまっただけで、直ちに社保に入らなくても良いかどうかは、勤務先への確認となります。

 自分自身が社保に入らなくて良いか？

を確認して

原則も例外もクリアして、

社保に入る必要がなさそうであれば…

 次に

社会保険の扶養に入れるか（残れるか）の

確認に進みます。

## ▼②収入が扶養に入れる（残れる）かを確認する

原則は 金額で判断します

年間収入（※1）130万円未満（60歳以上または障害者の場合は、年間収入180万円未満）かつ

- 同居の場合 収入が扶養者（被保険者）の収入の半分未満（※2）
- 別居の場合 収入が扶養者（被保険者）からの仕送り額未満



※1 年間収入とは、過去の収入のことではなく、被扶養者に該当する時点および認定された日以降の年間の見込み収入額のことをいいます。


（給与所得等の収入がある場合、月額108,333円以下、雇用保険等の受給者の場合、日額3,611円以下であれば要件を満たします。）

また、被扶養者の収入には、雇用保険の失業等給付、公的年金、健康保険の傷病手当金や出産手当金も含まれますので、ご注意願います。


雇用保険の待機期間中でも、収入要件を満たしている場合は被扶養者として認定することが可能です。ただし、基本手当（3,612円以上）の支給が始まった場合は、扶養削除の届出が必要となります。

※2 収入が扶養者（被保険者）の収入の半分以上の場合であっても、扶養者（被保険者）の年間収入を上回らないときで、日本年金機構がその世帯の生計の状況を総合的に勘案して、扶養者（被保険者）がその世帯の生計維持の中心的役割を果たしていると認めるときは被扶養者となることがあります。

その他、続柄や同居要件等、色々ありますが、御相談ください。

 社会保険の扶養に入れるか？（残れるか？）

を確認して…

 それが難しいようであれば、

いよいよ「130万円の壁への対応」を

検討します。

▼③扶養から外れてしまう場合、  
特例扱いを受けられるか検討する

2年間（2回）は、繁忙でたまたま多く働いた場合は、  
すぐに扶養から外れることはありません…コレが基本的な考え方です

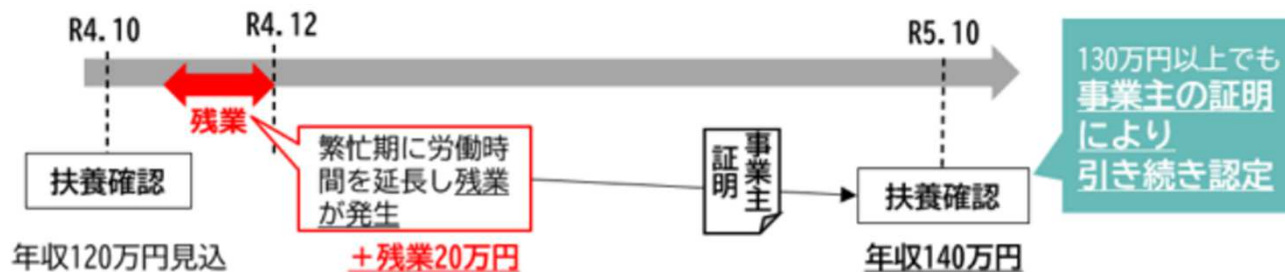
「130万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方が、  
繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、  
収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明  
することで、  
引き続き被扶養者認定が可能  
となる仕組みを作ります。

「130万円の壁」への対応

◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

(例) 毎月10万円で働くパートの方が残業により一時的に収入増になった場合



…たまたま多く働いたことを証明する「事業主証明」が必要になります

例) 会社員の夫が、パートの妻を、社会保険の扶養にしている…夫の会社で、社会保険の扶養の調査が行われた。そこで、妻の勤め先の人員不足の影響で、妻が多く働いた結果、妻の収入が多くなってしまったことが判明。

	夫の勤務先	妻の勤務先
何をすればよい？	夫の勤務先で健康保険の扶養調査が行われたら、「夫→妻→妻の勤め先」で、事業主証明の交付を依頼し、これを受け取り医療保険の役所に出して、扶養から外れないように手続きします。	本人（妻）からの要請を受けて、要件に合致するようなら、事業主証明を、本人に交付します。 (そして本人は夫に渡します。)
どの期間の収入？	***	夫の勤務先で行われた扶養調査の月から「前1年間」が、基準です。
証明のポイント	***	一時的な勤務の増加が大前提なので、過去の労働時間より減っている状況であれば、証明は難しいと考えます。
<p style="text-align: center;">～ 一時的について～</p> <p>対象の妻について、今の会社で、ずっとパートだった場合ではなく、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・今の会社で、以前は正社員でフルタイム勤務だった</li> <li>・パート職で転職したので、前職のパートの仕事内容が違う</li> </ul> <p>…こうした場合は、御相談ください (おそらく、現在のパート契約書の内容との比較になるかと思われます)</p>		別の観点からの話で、労働時間が増えた状態が恒常的となると一時的とは言えず、扶養から外れて本人（妻）自身が社保に加入しなければならない可能性が出てきます。

※上記「扶養調査」の例以外でも、明らかに社保扶養から外れる場合は、同じような対応が必要です。

※雇用保険に加入するか外れるか／税扶養になるか…この件は、別枠でお考えください。