

税・社会保障制度等について

被扶養者の税・社会保障制度（平成22年7月～雇用政策研究会報告書資料）

○ 被扶養者は**年収103万円、130万円**を区切りとして、税や社会保障制度の対象となる。

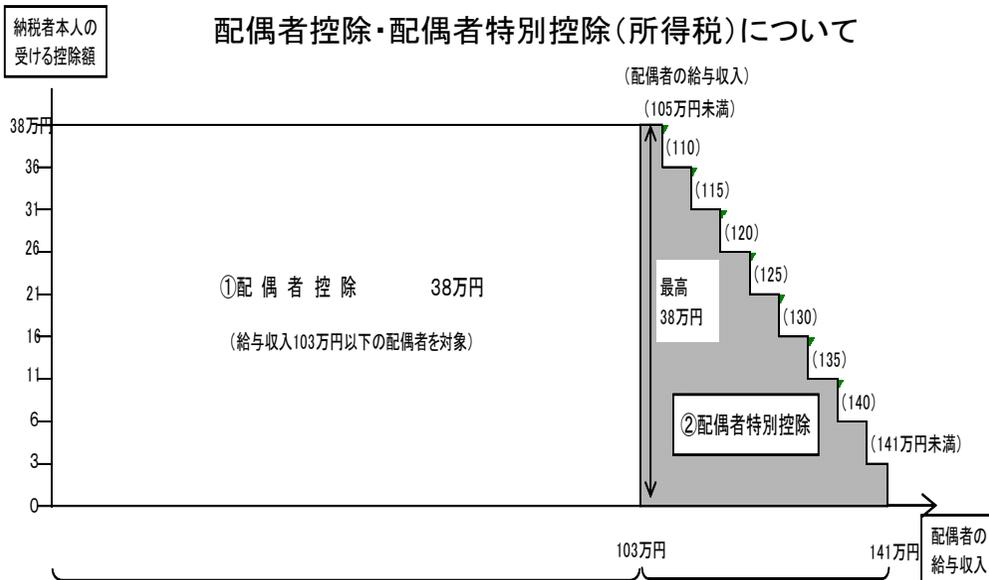
被扶養者のパート収入と税（一例）

妻のパート収入	夫の税金				妻の税金	
	配偶者控除		配偶者特別控除		所得税	住民税（所得割）
	所得税	住民税	所得税	住民税		
103万円以下	○	○	×	×	かからない	100万円以下はかからない
103万円超 141万円未満	×	×	○ ↓ △	○ ↓ △	かかる	かかる
141万円以上			×	×		

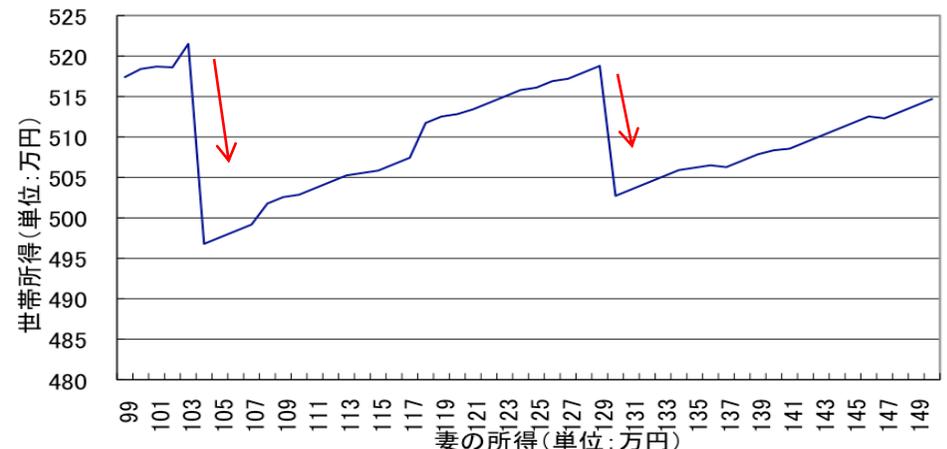
被扶養者の厚生年金、健康保険適用の有無

所定労働時間・日数		適用の有無
通常労働者の3/4以上		被保険者として適用対象
通常労働者の3/4未満	年収130万円以上	適用対象外 (国民年金、国民健康保険に加入)
	年収130万円未満	被扶養者として適用対象

配偶者控除・配偶者特別控除（所得税）について



税・社会保障制度が世帯所得に与える影響



出典：日韓非正規労働フォーラム2009報告論文(主催：日・韓非正規労働フォーラム2009組織委員会)
夫の年収を500万円に固定し、妻が労働時間を増やし、夫婦合算の税引後の手取り所得の変化

短時間労働者への厚生年金・国民年金の適用について

1日又は1週間の所定労働時間、1カ月の所定労働日数がそれぞれ当該事業所において同種の業務に従事する通常の就労者のおおむね4分の3以上であるか

4分の3以上である

4分の3未満である

被用者年金制度の被保険者の
配偶者であるか

配偶者ではない

配偶者である

年間収入が130万円以上(※)と見
込まれるか

130万円以上である

130万円未満である

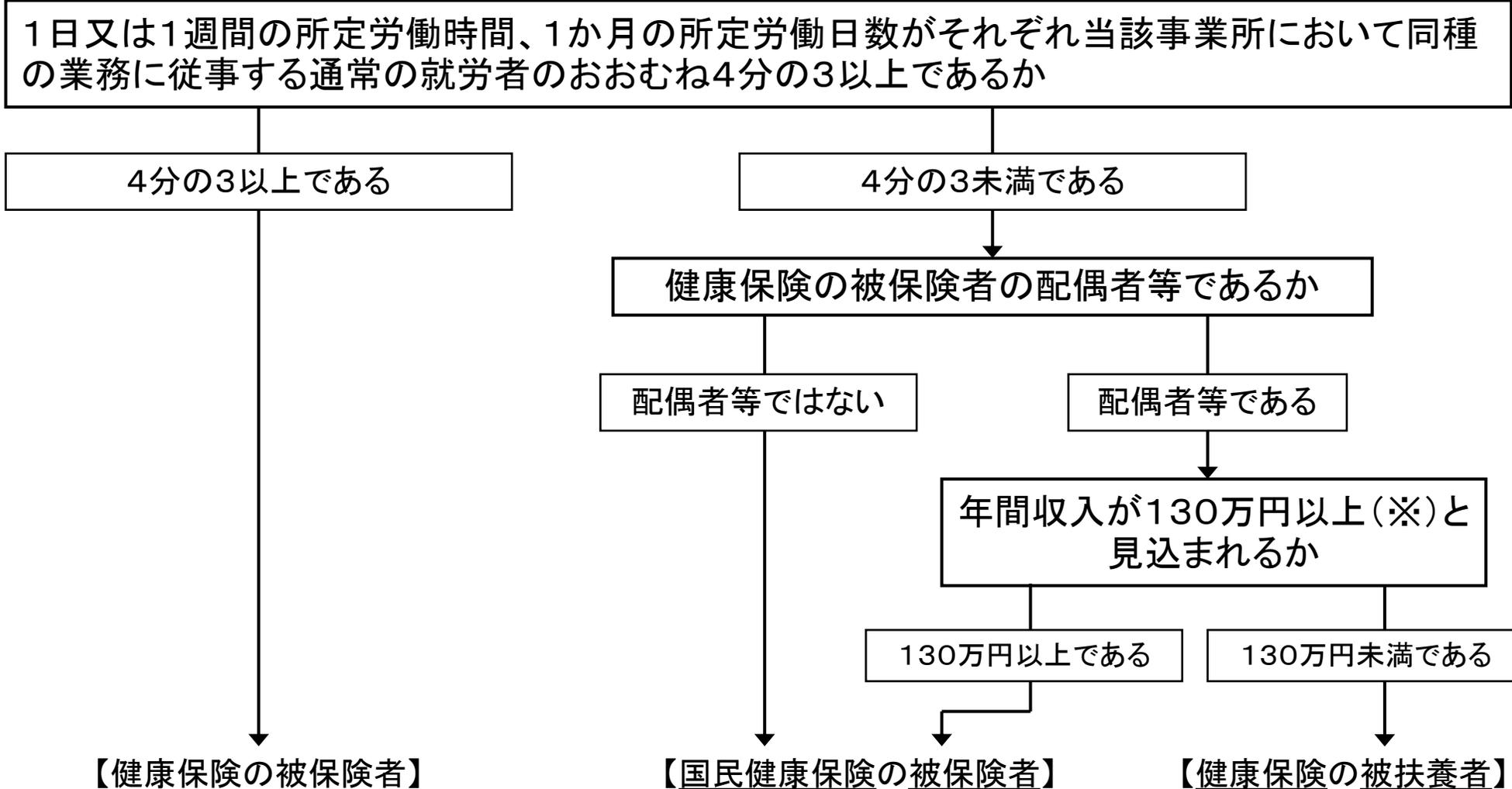
【厚生年金の被保険者】
(国民年金の第2号被保険者)

【国民年金の第1号被保険者】

【国民年金の第3号被保険者】

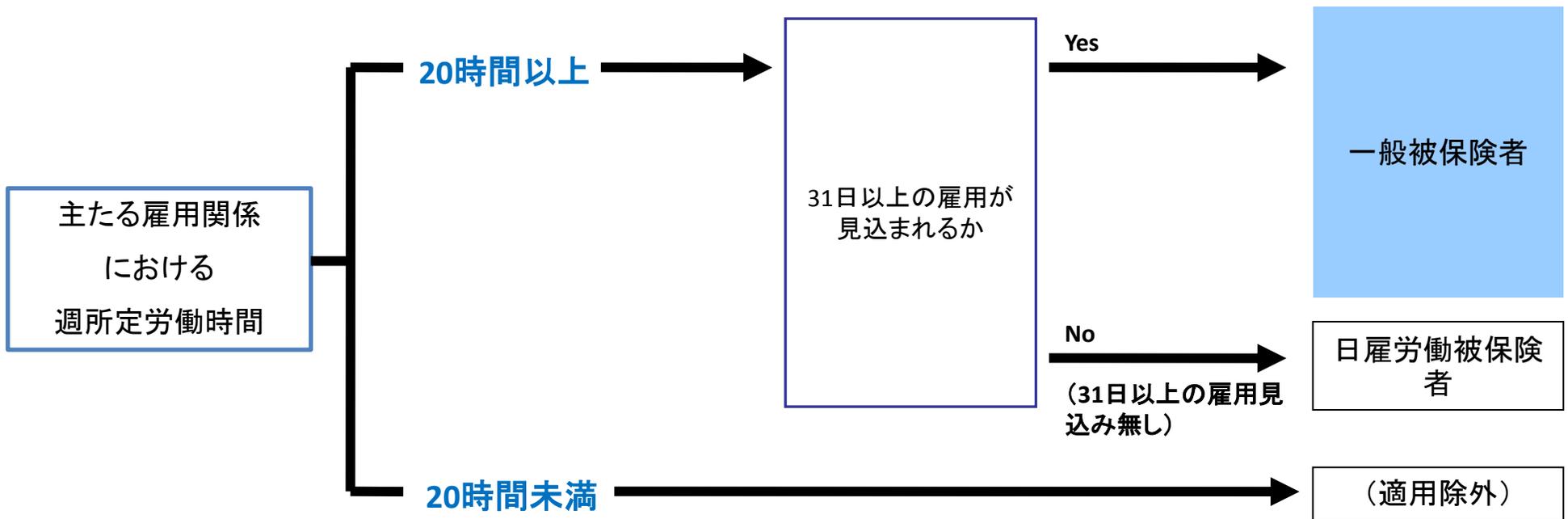
※ここでいう「収入」には給与の他、資産所得等、継続して入る収入が含まれる(資産所得、事業所得等経費を要するものについては必要経費控除後)。

短時間労働者への健康保険の適用について



※ここでいう「収入」には給与の他、資産所得等、継続して入る収入が含まれる(資産所得、事業所得等経費を要するものについては必要経費控除後)。

雇用保険の適用基準(一般被保険者)



(注) 1. 日雇労働者及び季節労働者(短期雇用特例被保険者)には、それぞれ特別の被保険者資格を設けている。

<適用除外>

- ① 1週間の所定労働時間が20時間未満である者
- ② 同一の事業主に継続して31日以上雇用されることが見込まれない者
- ③ 季節的に雇用される者(短期雇用特例被保険者に該当する者を除く。)であって、4月以内の期間を定めて雇用される者又は一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である者
- ④ 65歳に達した日以後に雇用される者((高年齢継続被保険者及び短期雇用特例被保険者又は日雇労働被保険者に該当する者を除く。))
- ⑤ 日雇労働者であって、適用区域に居住し適用事業に雇用される等の要件に該当しない者
- ⑥ 国、都道府県、市町村等に雇用される者
- ⑦ 昼間学生

労働基準法に基づく年次有給休暇について

- 使用者は、労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条の規定に基づき、雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、有給休暇を与えなければならない。
- ただし、1週間の所定労働時間が30時間未満であって、1週間の所定労働日数が4日以下等の場合は、与えなければならない日数が少なくなる。

(表)短時間労働者の週所定労働時間等に応じた年次有給休暇の日数

短時間労働者の週所定労働時間			雇入れの日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数						
	短時間労働者の週所定労働日数	短時間労働者の1年間の所定労働日数（週以外の期間によって労働日数が定められている場合）	6箇月	1年 6箇月	2年 6箇月	3年 6箇月	4年 6箇月	5年 6箇月	6年 6箇月以上
30時間以上			10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満	5日以上	217日以上							
	4日	169日から216日まで	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日から168日まで	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日から120日まで	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日から72日まで	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

労働基準法に基づく割増賃金について

- 使用者は、労働者に、法定労働時間（1日8時間、1週間40時間）を超えて時間外労働させた場合、労働基準法（昭和22年法律第49号）第37条の規定に基づき、その労働に対して、通常の労働時間の賃金の2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払う必要がある。
- このため、短時間労働者であって、1日通常6時間の勤務である労働者が、さらに2時間の労働を行った場合は、その労働時間分について原則として通常の労働時間の賃金を支払う必要はあるが、法定労働時間である8時間を超えていないため、労働基準法第37条の規定に基づく割増賃金を支払う必要はない。

参照条文

◎労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）
（労働時間）

第32条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。

② 使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない。

（時間外、休日及び深夜の割増賃金）

第37条 使用者が、第33条又は前条第1項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が1箇月について60時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

②～⑤（略）