

**2016年
4月号**

発行日 平成28年4月15日(第95号)
(月1回/毎月15日発行)
発行元 オフィスタ広報・宣伝部
東京都新宿区西新宿5-8-1第一とえビル

特集：『扶養内での働き方が変わります(法改正)』
/オフィスタ総合管理室

オフィスタNEWS 第95号発行にあたって

新年度がやって参りました。いかがお過ごしでしょうか？寒くてどんよりとした天気から一転、やっと春らしい陽気になってきました。そろそろ冬物は片付けて、春物に衣替えしても良さそうな感じです。お天気がいいとお洗濯がはかどりお部屋もすっきりすると、なんだか気持ちも上向きになりますよね。ところで今年のゴールデンウィークは飛び石連休ですが、うまく調整すれば一週間以上お休みという方もいらっしゃるかと思います。春らしい陽気のまま、雨や風はできるだけ少なめでお願いしたいところですね。お出掛けの際はどこも混雑が予想されますので、バッチリ事前準備をしておきましょう。

さて、4月の風物詩といえば桜に次いで電車や街中でリクルートスーツの方が目立つようになりました。あの初々しい姿をみると新年度がやって来たという実感が湧いてきます。目にする度に、あんな時期もあったなと感慨にふけながら、彼女たちには社会でめげずに頑張っ
てねと心中エールを送っています。さあ新社会人に負けず劣らず頑張りましょう！今年度もたくさんお仕事に関連する情報を書いていきますのでお見逃しなく。

“はたらきたいという気持ちを大切に”そして
”家庭もお仕事も大切に”

オフィスタは仕事と家庭の両立を目指してはたらく女性/ママさんを応援します。

今回のオフィスタNEWSもお気軽に読んでくださればと思います。



- オフィスタのホームページをご覧になったことがありますでしょうか？オフィスタではWEB上でも色々なお仕事、メルマガバックナンバー、Q&Aなど有益なコンテンツを揃えております。

アドレスは下記↓

<http://www.offista.com>



お問合せ先 : Mail. info@offista.com
TEL.0120-178-172 (フリーダイヤル)
FAX.03-3379-5596

編集 オフィスタ広報・宣伝部 メルマガ担当係
発行 日本プランニング株式会社 <http://www.offista.com>
はたらく女性を応援します/育児とお仕事 人材派遣のオフィスタ
※オフィスタNEWSバックナンバーもホームページから閲覧できます。



@offista



@offista_twt



@offista

(C)2016 OFFISTA

特集：『扶養内での働き方が変わります（法改正）』 / オフィスタ総合管理室

既にご存知の方も多いと思いますが、今年 10 月 1 日から健康保険・厚生年金保険が適用拡大になります。いわゆる扶養の範囲内で働くということが大きく変わります。これまでご主人の扶養の範囲内で働いていた主婦・ママさんは 10 月から扶養を外れてしまう可能性もありますのでご注意下さい。現時点でまだ不確定な部分がありますが、日本年金機構が HP で公開しているチラシのみからの考察ですが、大改訂の部分を解説してみます。

健康保険・厚生年金の適用拡大の話は数年前から取り沙汰されていましたが、今年 10 月から本格的に施行されそうです。少子高齢化に伴う社会保険料問題、国の財政問題、長引く景気不況によりリストラされたご主人の雇用安定方策やひきこもりニートを何とか社会に出して財源を確保したいという方策もことごとく失敗し、ついに扶養で働く主婦・ママさんたちの財布に目を付けられた格好になりましたが、これが『一億総活躍』という聞こえの良い響きの裏に隠された真の目的だと言われています（主婦・ママさんの間では「一億総徴収」と揶揄されています）。待機児童問題はじめ、子供を預けてでも働きたい女性がこれほど世の中にいるわけですから、ニートを無理に社会に引っ張り出すよりも、これら女性から財源を汲み取った方が国としてはよほど楽なのではないでしょうか。しかし、主婦・ママさんはご主人の扶養の範囲内で働くパート社員が多いため、社会保険に加入してもらわないと年金徴収額が増えないし、もっとたくさん労働してもらってより多くの所得税なり住民税なりを納めてもらわないと財源も増えないわけです。このため、「だったら扶養のシステムを見直して女性を扶養の範囲内から外してしまおう」というのが今回の改正のように思えます（昨今の国を挙げてのイクメン促進・女性幹部登用活動など男性を見限り、女性を労働に向かわ財源徴収するための演出に全て思えてしまいますが…）。

これにより女性のワークライフバランス（WLB）は大きく変わることになります。国は WLB を推進しながら、その一方でその働き方を制限するという矛盾がここに発生したわけですが、とりあえず今回は何がどう変わったのかを現在わかっている範囲で考察してみましょう。

【対象者】

まず対象となる者ですが、短時間労働者です。つまり勤務日数や勤務時間が、その会社の社員の 4 分の 3 未満の働き方をしている人が該当します。現在 130 万円の扶養内で働いている方はまず殆どの人が該当するはずです。そして以下に該当する方は扶養から外れます。

【改正①】

週の所定労働時間が 20 時間以上。これまで扶養の範囲内は週 30 時間まで認められていましたが、今度から 20 時間未満に改正されました。



【改正②】

年収が 106 万円以上ある人。これまで 130 万円の範囲内で働いていた方は、これからは年 106 万円に下げなければならなくなります。（交通費含めて 106 万円に今後変更するという噂もあるが真偽はまだ不明）

【改正③】

勤務期間が 1 年以上見込まれるお仕事に就いている。つまり扶養内で働くにあたって長期のお仕事に就いている方は扶養を外れる危険があり、今後短期のお仕事を繰り返していくことになりそうです。派遣の場合、そのたびに派遣会社を転々と変えていく必要があります（いくら派遣先を変えても雇用主は派遣会社なので同一派遣会社で 1 年以上雇用されれば該当するため）。

【改正④】

学生はこれら改正の適用対象外とする。これはここでは該当する人はいないと思いますので省きます。

【改正⑤】

特定適用事業所に勤務している労働者が対象です。特定適用事業所とは厚生年金保険に加入している自社の従業員が 500 人を超える会社のことを指します。大手のスーパーやデパートのようにチェーン展開している大企業は会社全体の従業員は 500 人以上はいるでしょうから適用事業所ということになります。派遣会社なども同様で、稼働スタッフが 500 人を超える派遣会社から勤務している人は当然対象となります（派遣スタッフも派遣会社の社員であるため）。

これら改正5項目に全て該当する人は10月に扶養から外れてしまうことになります。もう一度確認してみますと、

- ①週 20 時間以上はたらいている
- ②年 106 万円以上稼いでいる
- ③1 年以上働く見込みがある（短期の仕事ではない）
- ④学生ではない
- ⑤社員数 500 人以上の会社（または派遣会社）で勤務している（*正確には厚生年金加入者数）

上記5項目は、130 万円の扶養内で働いている方なら、大多数の人が該当していそうです（これら全てに該当している＝つまり扶養を外れることを意味する）。

では、扶養内で10月以降も働こうとしたらどうしたらよいでしょうか。①～⑤のいずれかの項目を非該当にすればいいわけですから、今後扶養内に収めるための対策として「②106万円に収める」か「⑤500人未満の会社または派遣会社に転職・移籍する」が現実的だと思います。

例えば、週3日、9:00～17:00（実働7時間）、時給1280円（交通費込み）で働いていると仮定しましょう。

①勤務時間＝7時間×週3日＝21時間

②収入＝@1280円×7時間×月12日×12カ月＝129万

これまでは週30時間内で且つ130万円以内だったので扶養内でしたが、10月からこれでは①勤務時間もオーバーしているし、②収入もオーバーしているので、③④⑤も満たしているなら扶養から外れることになります。

◎対応策としては、1日6.5時間以下の勤務にするか、時給1050円（昇給無し）に下げるか、1年未満の短期のお仕事に転職するか対策をする必要があります。時給を下げるのが最も簡単ですが、年収が大きく下がりますので家計にとっては将来的に痛手になります。

保育園の預け入れの関係で週3日以上とか1日7時間以上勤務が入園条件のケースとして多いことから、①で対策するのは難しい人多そうです（この条件の職場自体も少ないし、20時間未満は雇用保険に加入できないため失業保険や育児休業給付金が貰えなくなってしまうので長期勤務では損）。②の対策が最も簡単ですが、今後106万円に収めるためには、将来的にも昇給なしで時給1,050円位まで下げる必要がありそうです（オフィスタは時給設定が高いので普通の扶養内勤務者は元々この位なのかもしれませんが）。①～⑤のいずれかを非該当にするのは扶養内で働いている人にとってはかなり厳しい大改正だと思います。かといって週5日の月～金フルタイムに切り替えるのが困難な方も多いことでしょう。そういう人のためのワークスタイルが扶養内の働き方だったわけですから…。

オフィスタで現在、扶養内で勤務している スタッフのみなさんへ【*重要*】

オフィスタは、「はたらく女性/育児とお仕事」をコンセプトに女性のワークスタイルを応援しています。

育児との両立のため月～金フルタイムではたらくない方を支援しているママさんハケン/WLB 推進企業です。そのため扶養の範囲内ではたらくママさんも多く、今回の大改正で「10月から自分はどうなってしまうのか…」と不安に思っている方も多くいらっしゃると思いますが、**オフィスタは【特定適用事業所ではありません】ので、これら改正は一切適用されません。**つまり、10月1日の時点でオフィスタから扶養内勤務しているスタッフのみなさんは従来通り130万円の扶養範囲内ではたらくれます、週30時間以内であれば扶養内と見なされます、1年縛りも受けませんので今後も長期で同じ勤務先で働けます、もちろん時給を下げる必要もありませんので、ご安心いただければと思います。

*オフィスタはママさんハケンということもあり、扶養内のお仕事が多いため、厚生年金保険に加入しているスタッフ数が500人未満のため【改正⑤】に該当しない。

8～9月頃から近隣・周囲の扶養内で働いているパートの人たちは騒ぎ出すと思います、ニュース・新聞などでも不安を煽る記事がどんどん出てくるとと思いますが、少なくとも**オフィスタで勤務している方に限っては、本改正は無関係ですので103万・130万どちらの方も従来と何も変わりません**ので焦らずにご安心を。扶養の範囲内で今後もはたらかたい方は、10月1日時点でオフィスタに籍を置いておくことをお勧めします。夏秋から他社や大手派遣会社で扶養内勤務が出来なくなり106万に収入を下げたくない方が大量にオフィスタに移籍することが予想されますので（週3日のお仕事を得意として、且つ適用事業所に該当しない派遣会社は国内でも稀なため）、求職中の方はお早めにオフィスタでご就業下さい。

まだ出回っている情報量が少ないので今回はわかっている範囲内での取り急ぎアナウンスでしたが、また何か情報が入りましたら適宜公開していきたいと思います。



週2～3日
年130万円
長期勤務

10月から扶養外?

（参考別紙：「短時間労働者の厚生年金保険・健康保険の適用拡大が始まります」/日本年金機構ホームページより）

『オフィスタ広報誌のモデルやりませんか』

/オフィスタ広報・宣伝部

広報誌向けモデルの募集。オフィスタが発行する本紙メルマガやチラシ・ポスター・WEB等への掲載されます。撮影当日はシュチュエーションに沿った撮影をさせていただきます（机でPCを打っている場面やコピーを取っている場面などいくつかの「働いている風景」を演じてもらいます）。撮影はオフィスタ専属のプロのカメラマンが行います。照明灯きますので映えるメイク道具はご持参下さい。スーツとオフィスカジュアルの服を数着ご持参いただきます。撮影日は相談のうえ調整しますが5月でどこか1日（土・日・祝）を予定。**モデル経験は不要**（むしろ普通の日常を演じて欲しいのでプロでないの方が尚良し）。本誌メルマガは芸能・広告代理店関係者も多数読んでいますので興味ある方・自信のある方・自分を売り込みたい方はお気軽にどうぞ。身近でやってみたいという方がおりましたら併せてご紹介ください。



場所/オフィスタ内（西新宿五丁目駅より徒歩5分）

ギャラ/1000～1200円/枚

※15～20枚撮影させていただき取得させていただいたフォートの枚数分を買い取る。ボツになったネガは破棄またはご本人に寄贈いたします。最低でも1人当たり5枚以上は買い取る予定。

交通費/支給しない

昼食/イタリア料理付き（但し、食事風景も撮影する）

勤務時間/10:00～16:00（実働5時間）

勤務期間/スポット1日のみ

採用人数/4～5名（該当者3名未満の場合は中止・延期）

応募/20～35歳位までの女性。メイク必須。

選考/簡単なオーディション（5月予定）

条件/肖像権と著作権はオフィスタに帰属する

お問い合わせ：オフィスタ広報・宣伝部

※メルマガ掲載のモデルのお仕事の件とお伝え下さい。

『エコなベジタブルを発見！』

/オフィスタ総務部

みなさん豆苗（とうみょう）という野菜を知っていますか？中華料理屋さんで豆苗のにんにく炒めメニューをたまに見かけますが、先日スーパーで売っていたので1パック買ってみました。豆苗の根を残してカットし料理に使い、残りを水に浸けておいたら・・・。



なんと約2日後に芽が出てきました！

手入れは1日1回水を交換するだけで、1週間～10日程度で食べられる大きさになるようです。

←こちらの写真は水に浸けてから5日後の状態です。

なかなか面白いなあ～と思いながら日々成長の過程をキッチンで楽しんでいます。気になる栄養素の方ですが、ビタミンCはほうれん草の約2倍、抗酸化作用があるβカロテンや食物繊維も豊富で、見た目も愛らしく特に女性にやさしいお野菜だと思いました。キッチンハーブを育てている方もおられますが食卓に緑があると和みます。



新緑の季節、若いきれいな芽を見ると時めいてしまう今日この頃でした。

派遣クイズ

社会人として働く以上マナーはいかなる時も大切です。次のうち社会人マナーとして**不適切なもの**はどれでしょう。

- ①お辞儀の角度はその時々状況によって変えるべきである。
- ②客先に電話するときは、まず自分の社名・氏名を、その後に取り次いで欲しい相手の部署・氏名の順である。
- ③お詫びや謝罪であっても時にはメールで済ませるのが現代の新しいマナーといえる。
- ④仕事で失敗しても帰りの電車の中が満員電車だったら溜め息をついてはいけない。



（答えは最終ページ）

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：R.Yさん 29歳女性

Q. わたしはハケンで働いています。事務職ですが制服はありません。就業時に「スーツでなくてもいいですよ、オフィスカジュアルで出勤して構いません。」と上長から言われています。ただ、時々同僚から「あなたは服が少し派手すぎみである」とか「職場に着てくる服ではない」と指摘されてしまいました。自分としては派手な服装であるつもりは全然ないのですが、オフィスカジュアルとは何を持って定義されるのでしょうか。派遣会社の担当者に聞くと「お客様と接するにあたって失礼のない恰好」、「社会人として普通の恰好」とのことですが、ファッション感覚は人それぞれだと思いますし、自分では普通だと思っているし、地味だと思っても周りからは派手に思われたり、その逆もあると思います。シーズンなどは職場の恰好に適さないということは理解しているのですが、法に定められているとか何かもっと明確な基準はないのでしょうか。センスや感覚のことなので対応に困っています。

A. オフィスカジュアルの明確な定義はありません。業種によりますし客と接する仕事の場合は「客と接するに当たって失礼のない恰好」であることがポイントになりそうですが、それも明確な定義とはいえません。「社会人として普通の恰好」というのも同じ事で、どういう職場・社風なのかにもよりますし、センスや感覚は人によって違いますので、どういう服装が適当かどうかを判断するのは難しいところがあります。制服がない以上、上長に細かく具体的に判断・指示を委ねたらいかがでしょう。同僚の意見も主観的ですし、あまりうるさく言うようであれば、個人の服装の自由（人権侵害）で訴えることができますよと逆に注意したらいかがでしょう。（大滝）

…＜そのほかの気になるお仕事の疑問募集中＞……

お仕事に関する疑問なんでもどしどしお寄せ下さい。オフィスタの顧問社労士をつとめる大滝岳光先生（神奈川県立産業技術短期大学）と馬場実智代先生（馬場社会保険労務士事務所）がお答えしてくれます。

▼あなたのお悩みも受け付け中。仕事や職場に関する疑問をお寄せください！

▼過去のQ&Aバックナンバーはオフィスタ・ホームページからダウンロードできます。

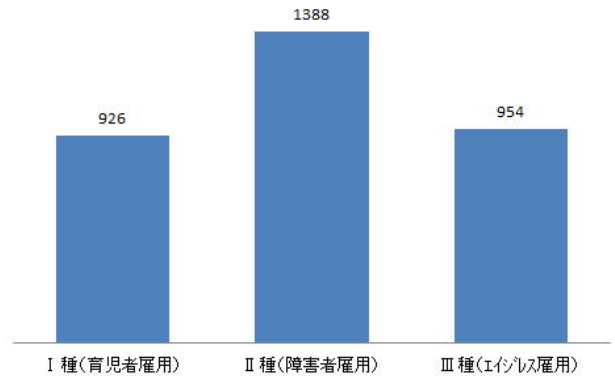
<http://www.offista.com/coffee/index/coffee.html>

☆☆（社）日本雇用環境整備機構からお知らせ☆☆

/オフィスタ業務管理部

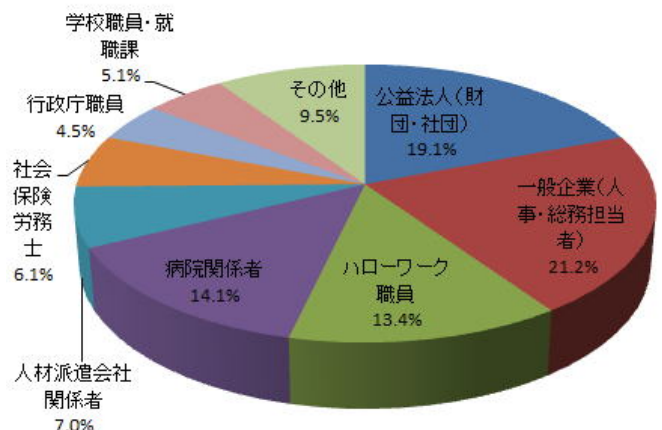
◎雇用環境整備士数：全国延べ 3,268 名

（内訳：第Ⅰ種 926 名、第Ⅱ種 1,388 名、第Ⅲ種 954 名）



◎雇用環境整備士資格者の内訳

公益法人の事務局職員や企業の役員・人事・総務担当者、ハローワーク職員の方が積極的に雇用環境整備士として各々の職場で育児・障害・エイジレス雇用に対する職場環境を整備するために活躍されています。スタッフに安心感を持っていただくために多くの人材派遣会社・人材紹介会社でも雇用環境整備士が自社内に設置され始めています。顧問先企業の労働問題・職場整備の要望に應えるために社会保険労務士の方も整備士として活躍する方が増えてきています。



雇用環境整備士の資格講習会は、次回夏頃開催（東京・大阪・福岡）が予定されております。希望者は以下より。

<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

（出典：一般社団法人日本雇用環境整備機構ホームページ）

<http://www.jee.or.jp/eei/eei.html>

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

人気キャラクターグッズ輸入会社での経理事務

キャラクターグッズの輸入関連の会社で経理事務のお仕事です。日本で既にお馴染みのキャラクター関連商品の輸入・販売に係る経理（補助程度）です。高度な専門知識までは不要。子供に人気のキャラクターなので興味あるママさん歓迎します。時短で週 4～5 日の勤務形態（扶養の 130 万円内で長期にはたきたい方）。育児中のママさんにも理解ある職場なのが特徴です。

形態：派遣 採用人数：1 名（予定）

勤務日：月～金または週 4 日

勤務時間：10：00～16：30（実働 5.5 時間）

勤務地：銀座（メトロ銀座駅・JR 新橋駅より徒歩 7 分）

時給：1,250 円/h 以上（交通費別途支給）

応募条件：

- ①エクセル・ワード中級程度（IF・VLOOK 関数必須）
- ②経理（仕訳・会計ソフト入力ができる経験者）
- ③簿記三級程度の知識があり経理業務に抵抗ない方

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方のみお知らせしている非公開のお仕事です。エントリーはメールまたはお電話にて受付けております。（その他のお仕事についてはオフィスタ公式ホームページをご覧ください）

いいお仕事との出会いは一瞬です。

“明日からではなく”

<http://www.offista.com>

…＜メルマガ オフィスタ NEWS について＞…

★お問い合わせ先

●配信停止

<http://www.offista.com/mailout.html>

●メールアドレス変更

<http://www.offista.com/melmaga.html>

●プライバシーポリシー

<http://www.offista.com/privacy.html>

●バックナンバーは下記からダウンロードできます

<http://www.offista.com/melmaga.html>

MEMO：

このメールはオフィスタ・メルマガ希望者及びオフィスタ関係者へお送りしております。この内容に覚えがない場合や、システムに関するお問い合わせは下記まで。

お問い合わせフリーダイヤル／0120-178-172

お問い合わせ受付時間／10:00～17:00（土・日曜日、祝日を除く）

本誌の一部または全部を無断で引用、転載、放送することは、法律で定められた場合を除き、著作権者の権利の侵害となります。あらかじめ許諾をお求めくださいますようお願いいたします。

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

ハケン会社では年度始めは働きたいスタッフさんからの登録が増える時期ですが、先日小さなお子さま連れの方が、お仕事探しに来社されました。ママが面談中、お子さまをお預かりして一緒に遊んだのですが、プニプニのお肌にちいさな足がとってもかわいらしく、すぐにオフィスタ職場内のアイドルに！みんな仕事中心であることを忘れ、すっかり癒されてしまいました。春に中学 3 年になり、早くも部活や受験勉強にバタバタと追われるように過ごしているわが家の娘にもこんな時期があったのだと、ちょっぴり懐かしく感じたひと時でした。お子様と一緒にご来社お待ちしております！ Akiko 記

オフィスタ NEWS 第 95 号作成委員

編集長 Hiroko オフィスタ広報・宣伝部

編集 Reiko オフィスタ経営企画部

監修 makoto オフィスタ業務管理部

執筆 Yakka オフィスタ総務部

Nozomi オフィスタ人事管理部

Ryoco オフィスタ人事管理部

Akiko オフィスタ総務部

協力 大滝岳光人事労務研究所

馬場実智代社会保険労務士事務所

一般社団法人日本雇用環境整備機構

参考 「短時間労働者の厚生年金保険・健康保険の適用拡大が始まります」/日本年金機構

派遣クイズの答え：マナーとして不適切なのは③

①人とすれ違う時の会釈は 15 度、お客様の送迎や応接間に入る時の敬礼は 30 度、無理なお願いなど最敬礼は 45～90 度と状況によりお辞儀の角度は異なります。②まずは自分の身元を電話口の人に伝えるのが礼儀。③お詫びや謝罪は電話で行うのがマナー。なぜならメールでは誠意が伝わらないし電話で相手の怒っている感情やクレームも受け付けてこそ本当の謝罪である。時代がどんなに変わってもこの点是不変である。④満員電車で知らない人の息をいきなり吹きかけられたら誰でも不快である。通勤マナーともいう。



オフィスタは次世代育成支援
対策推進法第 13 条に基づく
厚生労働大臣認定企業です。

短時間労働者の厚生年金保険・健康保険の適用拡大が始まります

平成28年10月1日から、**特定適用事業所**に勤務する**短時間労働者**は、新たに厚生年金保険等の適用対象となります。

特定適用事業所とは

オフィスタは適用事業所に"該当しません"ので
当社で勤務している方はこれら関係ありません。

同一事業主の適用事業所^{注1}の厚生年金保険被保険者数の合計が常時^{注2}500人を超える事業所が該当します。

注1 同一事業主の適用事業所

実際に事業主が同一であるかにかかわらず、次に該当する適用事業所のグループをいいます。

- ・ 法人事業所 …………… 法人番号が同じ適用事業所
- ・ 個人事業所 …………… 現在の適用事業所
- ・ 国・地方公共団体 …… 同一の省、地方公共団体に属する適用事業所

注2 常時

1年のうち6カ月以上、厚生年金保険被保険者数の合計が500人[※]を超えることが見込まれる場合

※ 厚生年金第2号～第4号被保険者である共済組合員も含まれます。

短時間労働者とは

勤務時間・勤務日数が、常時雇用者の4分の3未満で、以下の①～④のすべてに該当する方をいいます。

① 週の所定労働時間が20時間以上であること



週の「所定労働時間」とは、就業規則、雇用契約書等により、その者が**通常の週に勤務すべき時間**をいいます。(雇用保険の取り扱いと同様です。)

【「所定労働時間」が週単位以外の場合】

- ・ **1カ月単位**で定められている場合
⇒ 1カ月の所定労働時間を12分の52で除して算定します。
(特定の月の所定労働時間に例外的な**長短がある**場合は特定の月を除いて算定します。)
- ・ **1年単位**で定められている場合
⇒ 1年間の所定労働時間を52で除して算定します。
- ・ 1週間の所定労働時間が**短期的かつ周期的に変動**する場合
⇒ 平均により算定します。

② 賃金の月額が 8.8 万円（年収 106 万円）以上であること



週給、日給、時間給を月額に換算したものに、各諸手当等を含めた額が、8.8 万円（年収 106 万円）以上である場合となります。ただし、次に掲げるものは除きます。

【除外対象】

- ・ 臨時に支払われる賃金および 1 月を超える期間ごとに支払われる賃金
（例、結婚手当、賞与等）
- ・ 時間外労働、休日労働および深夜労働に対して支払われる賃金
（例、割増賃金等）
- ・ 最低賃金法で算入しないことを定める賃金
（例、精皆勤手当、通勤手当、家族手当）

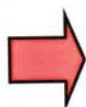
③ 勤務期間が 1 年以上見込まれること



勤務期間が 1 年以上見込まれる場合とは、次のとおりです。

- ・ 期間の定めがなく雇用される場合
- ・ 雇用期間が 1 年以上である場合
- ・ 雇用期間が 1 年未満である次の場合
 - ・ 雇用契約書に契約が更新される旨が明示されている場合
 - ・ 雇用契約書に契約が更新される旨が明示されていないが、同様の雇用契約で 1 年以上更新された実績がある場合

④ 学生でないこと



生徒または学生は適用対象外となります。（雇用保険の取り扱いと同様です。）

〔大学、高等学校、専修学校、各種学校（修業年限が 1 年以上の課程に限る）等に在学する生徒または学生〕

ただし、次に掲げる方は、被保険者となります。

- ・ 卒業見込証明書を有する方で、卒業前に就職し、卒業後も引き続き同じ事業所に勤務する予定の方
- ・ 休学中の方
- ・ 大学の夜間学部および高等学校の定時制（夜間等）課程の方

ご不明な点がございましたら、管轄の年金事務所へお問い合わせください。



日本年金機構
Japan Pension Service