

○短時間正社員に係る健康保険の適用について

(平成 21 年 6 月 30 日)

(保保発第 0630001 号)

(地方厚生(支)局長あて厚生労働省保険局保険課長通知)

(公印省略)

近年、いわゆる「短時間正社員制度」を雇用形態の一類型として導入する企業が増えつつあり、これに伴い、短時間正社員に係る健康保険の適用について照会が寄せられているところである。

健康保険の適用については、従前より、健康保険法(大正 11 年法律第 70 号)の趣旨から当該就労者が当該事業所と常用的使用関係にあるかどうかにより判断することとしているところであるが、短時間正社員に係る健康保険の適用については、下記事項に留意のうえ、保険者の指導に当たっては遺漏のないよう取り扱われたい。

なお、本件については、厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課、年金局年金課及び社会保険庁運営部年金保険課と協議済みであることを申し添える。

記

1 短時間正社員について

- (1) 本通知でいう短時間正社員は、「他のフルタイムの正規型の労働者と比較し、その所定労働時間が短い正規型の労働者であって、①期間の定めのない労働契約を締結しているものであり、かつ、②時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種フルタイムの正規型の労働者と同等であるもの」であること(別紙参照)。
- (2) 当該短時間正社員に係る、労働契約、就業規則及び給与規程等において、上記(1)の内容を踏まえた規定が明確になされていること。

2 短時間正社員に係る健康保険の適用について

- (1) 短時間正社員に係る健康保険の適用に当たっては、当該事業所の就業規則等における短時間正社員の位置づけを踏まえつつ、労働契約の期間や給与等の基準等の就労形態、職務内容等を基に判断すること。
- (2) 具体的には、
 - ① 労働契約、就業規則及び給与規程等に、短時間正社員に係る規定がある
 - ② 期間の定めのない労働契約が締結されている
 - ③ 給与規程等における、時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種フルタイムの正規型の労働者と同等である場合であって、かつ、就労実態も当該諸規程に則したものとなっている場合は、健康保険の被保険者として取り扱うこと。

(3) なお、労働契約の期間や給与等の基準等の就労形態、職務内容等の基準等におけるフルタイムの正規型の労働者との同等性等について判断が困難な事案については、保険局保険課に協議すること。

【別紙】

短時間正社員制度について

(参考)短時間正社員のイメージ(一般的な例)

フルタイム正社員	短時間正社員	短時間正社員とはならない短時間労働者(パート)
○労働契約の期間 無期契約	○労働契約の期間 無期契約	○労働契約の期間 有期契約
○給与 月給	○給与 フルタイム正社員の月給を時間比例で支給 あるいはフルタイム正社員の時間当たりの基本給と同等の水準の時間給を支給	○給与 フルタイム正社員の時間当たりの基本給とは異なる水準の時間給
○労働時間 1日 8時間週 5日勤務	○労働時間 短時間勤務・短日勤務のいずれも可 【例】 1日 6時間週 5日勤務、 1日 8時間週 4日勤務等	○労働時間 短時間勤務・短日勤務のいずれも可 【例】 1日 4時間、週 5日勤務 1日 8時間、週 3日勤務等
○年次有給休暇 労働基準法の規定による比例付与	○年次有給休暇 労働基準法の規定による比例付与	○年次有給休暇 労働基準法の規定による比例付与

○ 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律の施行について

(平成 19 年 10 月 1 日基発第 1001016 号／職発第 1001002 号／能発第 1001001 号／雇児発第 1001002 号)(抄)

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律(平成 19 年法律第 72 号。以下「改正法」という。)については、平成 19 年 6 月 1 日に公布され、同日付け雇児発第 0601004 号により、雇用均等・児童家庭局長より貴職あてその趣旨を通達したところであるが、本日、改正法の施行について、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令」(平成 19 年厚生労働省令第 121 号)及び「事業主が講すべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針」(平成 19 年厚生労働省告示第 326 号。以下「指針」という。)が公布又は告示されたところであり、これらの省令及び告示は、改正法とともに平成 20 年 4 月 1 日から施行又は適用されることとなっている(別紙参照)。

改正法による改正後の「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(以下「法」という。)」、上記省令による改正後の「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則(以下「則」という。)」等の主たる内容及び取扱いは下記のとおりであるので、その円滑な施行に遺漏なきを期されるとともに、施行までの間、改正内容を中心とした周知につき、雇用均等室を中心として別途送達するパンフレット等を活用の上、効果的な実施が行われるようご尽力方お願いする。

なお、法第 5 章の短時間労働援助センターに関する改正については、平成 19 年 7 月 1 日付け雇児発第 0701001 号により別途通知済みであることを申し添える。

記

第 3. 8

(9) 本項の措置としては、短時間労働者から通常の労働者への転換を直接図ることが可能となる措置が望ましいことはいうまでもないが、例えば、短時間労働者からいわゆる契約社員など、通常の労働者以外のフルタイム労働者への転換制度を設け、さらに契約社員には通常の労働者への転換制度が設けられているような、複数の措置の組み合わせにより通常の労働者への転換の道が確保されている場合も本項の義務の履行と考えられること。

なお、第 1 の 1 の改正法の趣旨で記述しているように、本条は、多様な就業形態間の移動の障壁を除去する政策をとるものであることから、当該事業所においていわゆる正規型の労働者とフルタイムの基幹的労働者が通常の労

働者として存在する場合に、事業主が講ずる措置がフルタイムの基幹的労働者への転換を推進するものにとどまる場合は、就業形態間の障壁が残ることになることから、本条の義務の履行とはいえないこと。他方、いわゆる「短時間正社員」(他の正規型のフルタイムの労働者と比較しその所定労働時間が短い、正規型の労働者をいう。)については、一般的に、時間の制約が比較的大きい短時間労働者であっても就業しやすい形態であることから、例えば通常の労働者への転換を推進するに当たっての一つの経由点として設定することは、望ましいと考えられること。