

○短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の更なる適用拡大に係る事務の取扱いについて

(令和4年3月18日)

(／保保発0318第1号／年管管発0318第1号／)

(日本年金機構事業企画部門担当理事・事業管理部門担当理事あて
厚生労働省保険局保険課長・厚生労働省年金局事業管理課長通知)

最終改正 令和6年8月21日／保保発0821第1号／年管管発0821第3号／

(公印省略)

短時間労働者(事業所に使用される者であって、その1週間の所定労働時間が同一の事業所に使用される通常の労働者(当該事業所に使用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業所に使用される者にあっては、厚生年金保険法施行規則(昭和29年厚生省令第37号)第9条の3で定める場合を除き、当該者と同種の業務に従事する当該通常の労働者。以下単に「通常の労働者」という。)の1週間の所定労働時間の4分の3未満である短時間労働者(1週間の所定労働時間が同一の事業所に使用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短い者をいう。以下同じ。)又はその1月間の所定労働日数が同一の事業所に使用される通常の労働者の1月間の所定労働日数の4分の3未満である短時間労働者をいう。以下同じ。)に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大に係る事務の取扱いについては、これまで「短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大に係る事務の取扱いについて」(平成28年5月13日付保保発0513第1号・年管管発0513第1号。以下「平成28年10月施行通知」という。)及び「平成29年4月からの短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大に係る事務の取扱いについて」(平成29年3月17日付保保発0317第2号・年管管発0317第5号。以下「平成29年4月施行通知」という。)に基づき取り扱われてきたところであるが、今般、令和2年6月5日に公布された「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」(令和2年法律第40号。以下「令和2年改正法」という。)の一部が令和4年10月1日(以下「施行日」という。)から施行されることに伴い、施行後の事務の取扱いを下記のとおりとするので、遗漏のないよう取り扱われたい。

記

第1 健康保険・厚生年金保険の被保険者資格の取得基準等の概要

1 健康保険・厚生年金保険の被保険者資格の取得基準

(1) 4分の3基準

健康保険・厚生年金保険の被保険者資格の取得基準については、健康保険法(大正11年法律第70号)第3条第1項及び厚生年金保険法(昭和29年法律第115号)第12条の規定により、1週間の所定労働時間及び1月間の所定労働日数が、同一の事業所に使用される通常の労働者の1週間の所定労働時間及び1月間の所定労働日数の4分の3以上(以下「4分の3基準」という。)である者を、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱う。

(2) 勤務期間要件

被保険者資格の適用除外要件のうち、健康保険法第3条第1項第2号口及び厚生年金保険法第12条第1号口に規定する勤務期間要件について、施行日以後、「2月以内の期間を定めて使用され、当該定めた期間を超えて使用されることが見込まれないもの」に改正されることから、雇用契約の期間が2か月未満である場合であっても、実態として当該雇用契約の期間を超えて使用されることが見込まれる場合には、最初の雇用期間を含めて、当初から被用者保険の適用対象とすることとする。

2 短時間労働者の健康保険・厚生年金保険の被保険者資格の取得基準

施行日以後、4分の3基準を満たさない者で、次の(1)から(4)までの4つの要件(以下「4要件」という。)を満たすものは、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱うこととする。

(1) 1週間の所定労働時間が20時間以上であること

(2) 報酬(最低賃金法で賃金に算入しないものに相当するものを除く。)の月額が8万8千円以上であること

(3) 学生でないこと

(4) 以下のいずれかの適用事業所に使用されていること

ア 公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律(平成 24 年法律第 62 号。以下「年金機能強化法」という。)附則第 17 条第 12 項及び第 46 条第 12 項に規定する特定適用事業所(以下「特定適用事業所」という。)

イ 特定適用事業所以外の適用事業所(国又は地方公共団体の適用事業所を除く。)のうち、労使合意により、事業主が適用拡大を行う旨の申出を行った事業所(以下「任意特定適用事業所」という。)

ウ 国又は地方公共団体の適用事業所(注)

(注)国又は地方公共団体等(一部の独立行政法人等を含む。以下「国等」という。)に勤務する短時間労働者に対しては、令和 4 年 10 月 1 日以後、国家公務員・地方公務員共済組合制度の短期給付・福祉事業が適用されることから、国等の適用事業所については健康保険に係る徴収、給付は行わない。

3 1 年以上継続使用要件の廃止

施行日以後、短時間労働者の健康保険・厚生年金保険の被保険者資格の取得基準から、「同一の事業所に継続して 1 年以上使用されることが見込まれること」(1 年以上継続使用要件)が撤廃される。

これにより、短時間労働者においても、4 分の 3 基準を満たす者と同様、1(2)で示したとおり、「2 月以内の期間を定めて使用され、当該定めた期間を超えて使用されることが見込まれないもの」であるか否かにより、被保険者への該当性が判定されることとなる。

4 企業規模要件の見直し

施行日以後、特定適用事業所におけるいわゆる企業規模要件については、特定労働者(注)の総数が常時 500 人を超える企業から、常時 100 人を超える企業に引き下げられることになる。

なお、令和 6 年 10 月 1 日からは、更に常時 50 人を超える企業にまで拡大されることに留意されたい。

(注)厚生年金保険の被保険者資格を有する者を「特定労働者」として取り扱うこととする。

5 70歳以上の使用される者の該当基準

厚生年金保険法第27条に規定する70歳以上の使用される者(以下「70歳以上の使用される者」という。)は、厚生年金保険の被保険者であった70歳以上の者であって、適用事業所に使用され、かつ、同法第12条各号に定める者に該当するものでないものとされていることから、70歳以上の使用される者の該当基準については、上記1から4までの取扱いを準用することとする。

第2 健康保険・厚生年金保険の被保険者資格の取得基準等に関する具体的事務の取扱い

1 4分の3基準について

(1) 1週間の所定労働時間及び1月間の所定労働日数の取扱い

1週間の所定労働時間及び1月間の所定労働日数とは、就業規則、雇用契約書等により、その者が通常の週及び月に勤務すべきこととされている時間及び日数をいう。

(2) 所定労働時間又は所定労働日数と実際の労働時間又は労働日数が乖離していることが常態化している場合の取扱い

所定労働時間又は所定労働日数は4分の3基準を満たさないものの、事業主等に対する事情の聴取やタイムカード等の書類の確認を行った結果、実際の労働時間又は労働日数が直近2月において4分の3基準を満たしている場合で、今後も同様の状態が続くことが見込まれるときは、当該所定労働時間又は当該所定労働日数は4分の3基準を満たしているものとして取り扱うこととする。

(3) 所定労働時間又は所定労働日数を明示的に確認できない場合の取扱い

所定労働時間又は所定労働日数が、就業規則、雇用契約書等から明示的に確認できない場合は、実際の労働時間又は労働日数を事業主等から事情を聴取した上で、個別に判断することとする。

2 4要件について

(1) 1週間の所定労働時間が20時間以上であること

ア 1週間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こととされている時間をいう。この場合の「通常の週」とは、祝祭日及びその振替休日、年末年始の休日、夏季休暇等の特別休日(週休日その他概ね1か月以内の期間を周期として規則的に与えられる休日以外の休日)を含まない週をいう。

イ 1週間の所定労働時間が短期的かつ周期的に変動し、通常の週の所定労働時間が一通りでない場合は、当該周期における1週間の所定労働時間の平均により算定された時間を1週間の所定労働時間とする。

ウ 所定労働時間が1か月の単位で定められている場合は、当該所定労働時間を12分の52で除して得た時間を1週間の所定労働時間とする。

エ 所定労働時間が1か月の単位で定められている場合で、特定の月の所定労働時間が例外的に長く又は短く定められているときは、当該特定の月以外の通常の月の所定労働時間を12分の52で除して得た時間を1週間の所定労働時間とする。

オ 所定労働時間が1年の単位で定められている場合は、当該所定労働時間を52で除して得た時間を1週間の所定労働時間とする。

カ 所定労働時間は週20時間未満であるものの、事業主等に対する事情の聴取やタイムカード等の書類の確認を行った結果、実際の労働時間が直近2月において週20時間以上である場合で、今後も同様の状態が続くことが見込まれるときは、当該所定労働時間は週20時間以上であることとして取り扱うこととする。

キ 所定労働時間が、就業規則、雇用契約書等から明示的に確認できない場合は、実際の労働時間を事業主等から事情を聴取した上で、個別に判断することとする。

(2) 報酬(最低賃金法で賃金に算入しないものに相当するものを除く。)の月額が8万8千円以上であること

ア 「最低賃金法で賃金に算入しないものに相当するもの」とは、次の(ア)から(カ)までに掲げるものとする。

(ア) 臨時に支払われる賃金(結婚手当等)

(イ) 1月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与等)

(ウ) 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(割増賃金等)

(エ) 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金

(オ) 深夜労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分

(カ) 最低賃金において算入しないことを定める賃金(精皆勤手当、通勤手当及び家族手当)

イ 報酬が、月給、週給等一定の期間で定められる場合は、被保険者の資格を取得した日現在の報酬の額をその期間の総日数で除して得た額の 30 倍に相当する額を報酬月額とする。

ウ 報酬が、日給、時間給、出来高給又は請負給の場合は、被保険者の資格を取得した月前 1 月間に同一の事業所において、同様の業務に従事し、かつ、同様の報酬を受ける者が受けた報酬の額を平均した額を報酬月額とする。

エ 上記イ又はウの方法で報酬月額を算定することが困難である場合は、被保険者の資格を取得した月前 1 月間に、その地方で、同様の業務に従事し、かつ、同様の報酬を受ける者が受けた報酬の額を平均した額を報酬月額とする。

オ 上記イからエまでのうち、2 つ以上に該当する報酬を受ける場合は、それについて上記イからエまでの方法によって算定した額の合算額を報酬月額とする。

カ 上記ウ又はエの方法で報酬月額を算定する場合で、同様の業務に従事し、かつ、同様の報酬を受ける者が当該事業所又は当該地方に存在しないときは、就業規則、雇用契約書等に基づき、個別に報酬月額を算定することとする。

(3) 学生でないこと

健康保険法施行規則(大正 15 年内務省令第 36 号)第 23 条の 6 第 1 項及び厚生年金保険法施行規則第 9 条の 6 第 1 項の規定により、卒業を予定している者であって適用事業所に使用されることとなっている者、休学中の者及び定時制の課程等に在学する者その他これらに準ずる者は、学生でないこととして取り扱うこととするが、この場合の「その他これらに準ずる者」とは、事業主との雇用関係を存続した上で、事業主の命により又は事業主の承認を

受け、大学院等に在学する者(いわゆる社会人大学院生等)とする。

(4) 特定適用事業所、任意特定適用事業所又は国若しくは地方公共団体の適用事業所に使用されていること

特定適用事業所及び任意特定適用事業所の定義は、第1の2(4)で示したとおりである。このうち特定適用事業所とは、事業主が同一である1又は2以上の適用事業所であって、当該1又は2以上の適用事業所に使用される特定労働者の総数が常時100人を超えるものの各適用事業所とされているが、この場合の「事業主が同一である1又は2以上の適用事業所」及び「常時100人を超える」とは、次のア及びイのとおりとする。

ア 「事業主が同一である1又は2以上の適用事業所」

(ア) 適用事業所が法人事業所の場合、法人そのものを事業主として取り扱い、同一法人格に属する全ての適用事業所を「事業主が同一である1又は2以上の適用事業所」として取り扱うこととする。

(イ) 適用事業所が個人事業所の場合、個人事業主を事業主として取り扱い、事業主が同一である適用事業所は現在の適用事業所の単位のほかに無いものとして取り扱うこととする。

イ 「常時100人を超える」

事業主が同一である1又は2以上の適用事業所に使用される厚生年金保険の被保険者の総数が、1年間のうち6月間以上100人を超えることが見込まれる場合を「常時100人を超える」として取り扱うこととする。

また、令和2年改正法の一部が令和6年10月1日から施行され、特定適用事業所におけるいわゆる企業規模要件が引き下げられることに伴い、同日以降、(4)中「100人」とあるのは「50人」と読み替えるものとする。

第3 事業主による届出等に関する具体的事務の取扱い

1 特定適用事業所に該当したときの届出

事業主は、適用事業所が特定適用事業所となったときは、当該事実が発生した日から5日以内に、「健康保険・厚生年金保険特定適用事業所該当／不該当届(別紙1)」を日本年金機構

(以下「機構」という。)又は健康保険組合(以下「組合」という。)に届け出るものであること。

なお、事業主が法人であるときは、本店又は主たる事業所の事業主のみが届け出るものであること。

2 特定適用事業所に該当しなくなったときの申出

特定適用事業所に係る不該当の申出は、「健康保険・厚生年金保険特定適用事業所該当／不該当届(別紙1)」に、以下の書類を添えて事業主が機構又は組合(以下「機構等」という。)に提出することにより行うものであること。

(1) 労働組合の同意に基づき不該当の申出を行う場合

同意対象者の4分の3以上で組織する労働組合の同意に基づき申出を行う場合は、当該労働組合の同意を得た旨の同意書(別紙4)及び労働組合の現況を確認する証明書(別紙5)

(2) 4分の3以上を代表する者の同意に基づき不該当の申出を行う場合

同意対象者の4分の3以上を代表する者(以下「不該当4分の3以上代表者」という。)の同意に基づき申出を行う場合は、不該当4分の3以上代表者の同意を得た旨の同意書(別紙4)及び不該当4分の3以上代表者であることを証明する証明書(別紙5)

(3) 同意対象者から個別に同意を得て不該当の申出を行う場合

同意対象者から個別に同意を得て不該当の申出を行う場合は、4分の3以上の同意対象者からの同意書(別紙6—1又は6—2)

なお、事業主が法人であるときは、本店又は主たる事業所の事業主のみが提出するものであること。

3 被保険者等に係る短時間労働者であるかないかの区別の変更があったときの届出

(1) 事業主は、被保険者に係る短時間労働者であるかないかの区別に変更があったときは、当該事実が発生した日から5日以内に、「健康保険・厚生年金保険被保険者区分変更届／厚生年金保険70歳以上被用者区分変更届(別紙2)」を機構等に届け出るものであること。

(2) 事業主は、70歳以上の使用される者に係る短時間労働者であるかないかの区別に変更があったときは、当該事実が発生した日から5日以内に、「健康保険・厚生年金保険被保険者区分変更届／厚生年金保険 70歳以上被用者区分変更届(別紙2)」を機構に届け出るものであること。

4 その他

事業主は、次の(1)から(5)までに掲げる届書を機構等に提出するときは、これらの届書に、被保険者等に係る短時間労働者であるかないかの区別を附記するものであること。

- (1) 健康保険・厚生年金保険被保険者 資格取得届／厚生年金保険 70歳以上被用者該当届
- (2) 健康保険・厚生年金保険被保険者報酬月額算定基礎届／厚生年金保険 70歳以上被用者算定基礎届
- (3) 健康保険・厚生年金保険被保険者報酬月額変更届／厚生年金保険 70歳以上被用者月額変更届
- (4) 健康保険・厚生年金保険育児休業等終了時報酬月額変更届／厚生年金保険 70歳以上被用者育児休業等終了時報酬月額相当額変更届
- (5) 健康保険・厚生年金保険産前産後休業終了時報酬月額変更届／厚生年金保険 70歳以上被用者産前産後休業終了時報酬月額相当額変更届

第4 任意特定適用事業所の申出等に関する取扱い

1 任意特定適用事業所の申出に係る労使合意

特定適用事業所以外の適用事業所(国又は地方公共団体の適用事業所を除く。)に使用される短時間労働者の健康保険・厚生年金保険の被保険者資格の取得については、労使合意に基づき、申出を行うことにより可能であるが、労使合意の方法等についての留意事項は以下のとおりであること。

- (1) 同意対象者について

労使合意を行うまでの同意の対象となる者は、以下のとおり。

ア 厚生年金保険の被保険者

イ 厚生年金保険法第 27 条に規定する 70 歳以上の使用される者

ウ 次の(ア)から(ウ)までの 3 つの要件(以下「3 要件」という。)を全て満たす短時間労働者

(ア) 1 週間の所定労働時間が 20 時間以上であること

(イ) 報酬(最低賃金法で賃金に算入しないものに相当するものを除く。)の月額が 8 万 8 千円以上であること

(ウ) 学生でないこと

(2) 労使合意における労働者の同意について

労使合意における労働者の同意は、以下の方法により得るものとする。

ア 同意対象者の過半数で組織する労働組合がある場合は、当該労働組合の同意

イ 同意対象者の過半数で組織する労働組合がない場合は、以下のいずれかの同意

(ア) 同意対象者の過半数を代表する者(以下「過半数代表者」という。)の同意

(イ) 同意対象者の 2 分の 1 以上の同意

(3) 過半数代表者の要件について

過半数代表者は、以下のア及びイのいずれにも該当する者とする。

ア 労働基準法(昭和 22 年法律第 49 号)第 41 条第 2 号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと

イ 過半数代表者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手、持ち回り決議等の方法により選出された者であること

上記アに該当する者がいない場合は、過半数代表者は上記イに該当する者とする。

(4) 同意書の有効期間について

事業主が申出を行う際に添付する同意書については、一律の有効期間は設けないが、機構等が申出を受理した日に 3 要件を全て満たす短時間労働者が健康保険・厚生年金保険の資格を取得することになるので、いつから健康保険・厚生年金保険の適用を開始するかなど、労働者と事業主間で了解が得られた上で提出いただくこと。

(5) 受理された申出の効力について

事業主からの申出の効力については、機構等が受理した後に、労働組合で同意対象者が過半数割れとなった場合、過半数代表者が退職した場合、同意を行った者が 2 分の 1 未満となった場合などであっても既に受理を行ったものは、その後も引き続き有効とする。

(6) 組合管掌健康保険に加入している事業主の申出について

組合管掌健康保険に加入している事業所の事業主については、申出書を機構と組合の双方に提出することになるが、労使合意に基づく適用拡大は、申出の受理日に 3 要件を全て満たす短時間労働者が健康保険・厚生年金保険の資格を取得することとなるため、機構と組合で資格取得日が相違することとなるないように、申出書の提出方法については、以下のとおりとする。

ア 事業主は、組合に労使合意の適用拡大の申出書を提出する。

イ 組合は、申出書の受理後、機構へ写しを郵送する。

ウ 機構は、組合の申出書の受理日と同じ日付の受理を行う。

また、機構への申出書の提出を妨げるものではなく、その場合は、機構において上記アからウまでに準じて取り扱うが、資格取得日は、機構又は組合のうち、先に受理された日とする。

なお、組合管掌健康保険に加入している事業所の事業主からの取消の申出についても、申出

を受理した日の翌日に健康保険・厚生年金保険の資格を喪失することとなるため、機構と組合で資格喪失日が相違することとなるよう対応すること。

2 任意特定事業所の申出及び取消の申出

(1) 任意特定適用事業所の申出

労使合意に基づく適用拡大を行う事業主の申出は、「任意特定適用事業所申出書／取消申出書(別紙3)」に、以下の書類を添えて機構等に提出することにより行うものであること。

ア 労働組合の同意に基づき申出を行う場合

同意対象者の過半数で組織する労働組合の同意に基づき申出を行う場合は、当該労働組合の同意を得た旨の同意書(別紙4)及び労働組合の現況を確認する証明書(別紙5)

イ 過半数代表者の同意に基づき申出を行う場合

過半数代表者の同意に基づき申出を行う場合は、当該過半数代表者の同意を得た旨の同意書(別紙4)及び過半数代表者であることを証明する証明書(別紙5)

ウ 同意対象者から個別に同意を得て申出を行う場合

同意対象者から個別に同意を得る場合は、2分の1以上の同意対象者からの同意書(別紙6—1又は6—2)

なお、事業主が法人であるときは、本店又は主たる事業所の事業主のみが提出するものであること。

(2) 任意特定適用事業所の取消の申出

任意特定適用事業所の取消の申出は、「任意特定適用事業所申出書／取消申出書(別紙3)」に、以下の書類を添えて事業主が機構等に提出することにより行うものであること。

ア 労働組合の同意に基づき取消の申出を行う場合

同意対象者の4分の3以上で組織する労働組合の同意に基づき申出を行う場合は、当該労

労働組合の同意を得た旨の同意書(別紙4)及び労働組合の現況を確認する証明書(別紙5)

イ 4分の3以上を代表する者の同意に基づき取消の申出を行う場合

同意対象者の4分の3以上を代表する者(以下「4分の3以上代表者」という。)の同意に基づき、申出を行う場合は、当該4分の3以上代表者の同意を得た旨の同意書(別紙4)及び4分の3以上代表者であることを証明する証明書(別紙5)

ウ 同意対象者から個別に同意を得て取消の申出を行う場合

同意対象者から個別に同意を得て取消の申出を行う場合は、4分の3以上の同意対象者からの同意書(別紙6—1又は6—2)

なお、事業主が法人であるときは、本店又は主たる事業所の事業主のみが提出するものであること。

第5 平成28年10月施行通知及び平成29年4月施行通知の廃止等について

令和4年10月1日以降、平成28年10月施行通知及び平成29年4月施行通知は廃止する。ただし、平成28年10月施行通知中、第1の3(年金機能強化法附則第16条及び第45条の規定により施行日以降引き続き被保険者資格を有する者の取扱い)については、なお従前の例による。