

# 短時間労働者の適用拡大

## 短時間労働者の適用基準が変わります。

パートタイマーなどの非正規労働者にも社会保険の適用を拡大し、正規労働者との格差を是正するため、健康保険と厚生年金保険の適用基準が、平成28年10月1日から変更されます。

このことに伴い、これまでの短時間労働者の「4分の3基準」が明確化されるとともに、従業員が501人以上の適用事業所を対象に、労働時間や賃金などで短時間労働者の適用拡大が行われます。

## 短時間労働者の「4分の3基準」の明確化

同一の事業所に使用される通常の労働者の労働時間及び労働日数と比較し、

今までは、

時間：1日又は1週間のいずれかが4分の3以上  
日数：1か月の所定労働日数が4分の3以上

平成28年10月1日以降は、

時間：1週間の4分の3以上  
日数：1か月の所定労働日数が4分の3以上

## 新しい「4分の3基準」

1週間の所定労働時間及び1か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と比較し、4分の3以上ある場合、健康保険・厚生年金保険の被保険者となります。

また、今までの基準では、労働日数・時間、就労形態、職務内容等を総合的に勘案し、被保険者として適用するか判断していましたが、新しい「4分の3基準」は、次の方法で判断することになります。

### ① 1週間の所定労働時間及び1か月間の所定労働日数

就業規則、雇用契約書などにより、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で判断します。

### ② 実際の労働時間や日数が乖離している場合

雇用契約等による所定労働時間や日数は4分の3基準を満たさないものの、事業主等への事情確認やタイムカードなどの書類の確認を行った結果、残業等を除いた基本となる実際の労働時間又は労働日数が直近2か月において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、4分の3基準を満たしているものとして取り扱われます。

### ③ 所定労働時間や日数を明示的に確認できない場合

所定労働時間や日数が就業規則、雇用契約書等から明示的に確認できない場合は、残業等を除いた基本となる実際の労働時間又は労働日数を事業主等から確認をした上で個別に判断することとなります。

## 現行加入者への経過措置

新しい「4分の3基準」では適用から外れてしまう短時間労働者などの被保険者については、平成28年10月1日以降も引き続き使用される場合、同じ事業所にいる間は引き続き被保険者として取り扱われます。

なお、10月1日以降に資格を喪失する際の判断基準は、今までの4分の3基準によることとなります。

## 短時間労働者の適用拡大

新しい「4分の3基準」に満たない場合であっても、

平成28年10月1日以降、次のすべての要件に該当した場合は、短時間労働者の適用拡大の対象となります。

週労働時間  
20時間以上

勤務期間  
1年以上

月額賃金  
8.8万円以上

学生でない

従業員501人  
以上の事業所

### 適用の要件

10月1日以降、新しい「4分の3基準」を満たさない場合であっても、次の①から⑤までの5つの要件を満たすときは、健康保険・厚生年金保険の被保険者となります。

- ① 1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- ② 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
- ③ 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
- ④ 学生でないこと
- ⑤ 常時500人を超える被保険者を使用する特定適用事業所に使用されていること

### 5つの要件について

- 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います。

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（週休日その他おおむね1か月以内の期間を周期として定期的に与えられる休日以外の休日）を含まない週をいいます。

#### イ 短期的かつ周期的に変動する場合

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します。

#### ウ 1か月単位で定められている場合

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月で乗じ52週で除して得た時間を1週間の所定労働時間とします。

#### エ 1か月単位で例外月がある場合

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月で乗じ52週で除して得た時間を1週間の所定労働時間とします。

#### オ 1年単位で定められている場合

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週で除して得た時間を1週間の所定労働時間とします。

#### カ 今後20時間以上と見込まれる場合

所定労働時間は週20時間未満であるものの、事業主等に対して事情確認やタイムカード等の書類の確認を行っ

た結果、残業等を除いた基本となる実際の労働時間が直近2か月において週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、所定労働時間は週20時間以上であることとして取り扱われます。

## キ 個別に判断

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、残業等を除いた基本となる実際の労働時間を事業主等から確認した上で、個別に判断することとなります。

### ② 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

#### ア 1年以上使用されるとは

期間の定めがなく使用される場合及び使用期間が1年以上である場合は、継続して1年以上使用されることが見込まれることとして取り扱われます。

#### イ 1年以上使用されることが見込まれるとする場合

使用期間が1年未満である場合であっても、次の（ア）及び（イ）のいずれかに該当するときは、継続して1年以上使用されることが見込まれることとして取り扱われます。

（ア）就業規則、雇用契約書等その他書面においてその契約が更新される旨又は更新される場合がある旨が明示されている。

（イ）同一の事業所において同様の雇用契約に基づき使用されている者が更新等により1年以上使用された実績がある。

#### ウ 労使双方による合意

上記イ（ア）及び（イ）のいずれかに該当する場合であっても、労使双方により1年以上使用しないことについて合意されていることが確認されたときは、継続して1年以上使用されることが見込まれないこととして取り扱われます。

#### エ 1年以上使用されることが見込まれることとなったとき

当初は継続して1年以上使用されることが見込まれなかった場合であっても、その後において、継続して1年以上使用されることが見込まれることとなったときは、その時点から継続して1年以上使用されることが見込まれることとして取り扱われます。

### 【適用拡大Q&A】

**Q1** 施行日（平成28年10月1日）において、雇用期間が継続して1年以上見込まれるか否かの判定は、どの時点から行うか。

**A1** 10月1日において判定を行います。したがって、施行日以降に雇用された場合だけでなく、施行日より前から引き続き雇用されている場合についても、施行日時点において雇用期間が継続して1年以上見込まれるときに、要件を満たすこととなります。

**Q2** 当初は雇用期間が継続して1年以上見込まれなかったが、その後において、継続して1年以上の雇用期間が見込まれることとなった場合は、いつから被保険者資格を取得するか。

**A2** そのほかの資格取得要件を満たしている場合は、継続して1年以上の雇用期間が見込まれることとなった時点から被保険者の資格を取得します。

- Q3** 雇用契約書その他書面においてその契約が更新される旨又は更新される場合がある旨が明示されているが、契約更新が1日ないし数日の間を空けて行われる場合は、どのように取り扱うのか。
- A3** 事業主と被保険者との間で次の契約更新の予定が明らかであるような事実が認められる等、就労の実態に照らして事実上の使用関係が中断することなく存続していると判断することができる場合には、雇用期間が継続して1年以上見込まれることとして取り扱うこととなります。
- Q4** 雇用期間は1年以上あるが、雇用期間中に一定期間勤務することを要しない期間がある場合は、どのように取り扱うのか。
- A4** 雇用期間中であっても、一定期間勤務することを要しない期間において事実上の使用関係が失われることが明確である場合は、雇用期間は継続して1年以上見込まれないものとして取り扱うこととなります。

③ 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 報酬の算定方法

### （ア）月給、週休等で定められている場合

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倍に相当する額が報酬の月額となります。

### （イ）日給、時間給等の場合

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が報酬の月額となります。

### （ウ）算定が困難な場合

上記（ア）又は（イ）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が報酬の月額となります。

### （エ）2つ以上に該当する場合

上記（ア）から（ウ）までのうち、2つ以上に該当する報酬を受ける場合は、それぞれについて上記（ア）から（ウ）までの方法によって算定した額の合算額が報酬の月額となります。

### （オ）個別に算定

上記（イ）又は（ウ）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、個別に報酬の月額を算定することとなります。

## イ 最低賃金法で賃金に算入しないものに相当するもの

「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）までとなり、報酬の算定から除きます。

### （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）

- (工) 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、通勤及び家族手当）

#### 【適用拡大Q&A】

**Q5** 被保険者資格取得時の標準報酬月額の基本となる報酬月額と、短時間労働者の被保険者資格の取得要件である月額賃金が8.8万円以上であるかないかを判定する際に算出する額の違いは何か。

**A5** 報酬月額には、労働の対償として経常的かつ実質的に受けるもので被保険者の通常の生計に充てられる全てのものが含まれます。このため、短時間労働者の被保険者資格の取得に当たっての要件（月額賃金が8.8万円以上）の判定の際に算入しなかった諸手当等も加味して報酬月額を算出します。

なお、適用拡大の実施に伴い、新たに被保険者資格を取得する短時間労働者の被保険者資格取得時の報酬月額の算出方法は、従来からの被保険者資格取得時の報酬月額の算出方法と同一です。

#### ④ 学生でないこと

- ア 卒業見込証明書を有する者であって、卒業前に就職し、卒業後も引き続き同じ適用事業所に使用されることとなっている者
- イ 休学中の者
- ウ 大学の夜間学部及び高等学校の夜間等の定時制の課程等に在学する者
- エ その他これらに準ずる者（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））

#### 【学生とは】

学校教育法（昭和22年法律第26号）に規定する高等学校、中等教育学校、特別支援学校、大学（大学院を含む。）、短期大学、高等専門学校及び専修学校その他これに準ずる学校等に在学する生徒又は学生となります。

#### ⑤ 特定適用事業所に使用されていること

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、通常の労働者及びこれに準ずる者の総数が常時500人を超える適用事業所を特定適用事業所といたします。

#### ア 「事業主が同一である」の単位

- (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、同一法人格に属する全ての適用事業所が「事業主が同一である1又は2以上の適用事業所」となります。
- (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、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なります。
- (ウ) 適用事業所が国の事業所の場合、国に属する全ての適用事業所が「事業主が同一である1又は2以上の適用事業所」となります。
- (エ) 適用事業所が地方公共団体の事業所の場合、各地方公共団体を事業主として取り扱い、同一の地方公共団体に属する全ての適用事業所が「事業主が同一である1又は2以上の適用事業所」となります。

## イ 「これに準ずる者」の範囲

厚生年金保険の被保険者資格を有する者が「通常の労働者及びこれに準ずる者」となります。  
(適用拡大の対象となる短時間労働者を除く。)

## ウ 「常時500人を超える」の基準

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か月間以上500人を超えることが見込まれる場合に「常時500人を超える」として取り扱います。

## 特定適用事業所に該当しなくなったとき

特定適用事業所に該当しなくなった(500人未満になった)場合の適用については、引き続き特定適用事業所であるものとみなします。

ただし、事業主が被保険者の4分の3以上の同意を得て申し出た場合、適用拡大により資格取得した短時間労働者については資格を喪失することとなります。

## 支払基礎日数

短時間労働者の適用拡大に係る被保険者については、定時決定における支払基礎日数は11日となります。  
なお、随時改定、育児休業終了時改定、産前産後休業終了時改定についても同様に11日となります。

## 事業主による届出

### ① 特定適用事業所に該当したとき

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」を健康保険組合にご提出ください。

### ② 特定適用事業所に該当しなくなったとき

特定適用事業所の不該当の届出は、「健康保険・厚生年金保険特定適用事業所該当/不該当届」に、使用する健康保険・厚生年金保険の被保険者の4分の3以上の同意を得たことを証する書類を添えて、健康保険組合にご提出ください。

### ③ 区分変更があったとき

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」を健康保険組合にご提出ください。

### ④ その他

短時間労働者の適用拡大に係る被保険者について、次に掲げる届書をご提出される際には、これらの届書にその旨をご記入のうえ、健康保険組合にご提出ください。

- ・被保険者資格取得届 ・被保険者算定基礎届 ・被保険者月額変更届
- ・被保険者育児休業等終了時報酬月額変更届 ・被保険者産前産後休業終了時報酬月額変更届

### 【お問合せ先】

短時間労働者の適用拡大に関することは、下記にご連絡くださいますようお願いいたします。

業務課 電話番号(ダイヤル) 03-3264-4332