

建保発第64号  
平成28年6月6日

事業主様

兵庫県建築健康保険組合  
理事長 森 長 義

**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**

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」といいます。）の一部が平成28年10月1日に施行されることに伴い、健康保険法施行規則及び厚生年金保険法施行規則の一部を改正する省令（平成28年厚生労働省令第75号。以下「適用拡大省令」といいます。）が平成28年3月31日付けで公布されたところです。

これらの法令の内容に係る事務のうち、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は、下記のとおりですので、よろしくお取り計らい願います。

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**

これまで、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、昭和55年6月6日付け厚生省保険局保険課長・社会保険庁医療保険部健康保険課長・社会保険庁年金保険部厚生年金保険課長内かん（以下「昭和55年内かん」といいます。）により、1日又は1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が、同一の事業所において同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上である者を、原則として健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱い、所定労働時間及び所定労働日数が通常の労働者のおおむね4分の3以上を満たさない者であっても、労働日数、労働時間、就労形態、職務内容等を総合的に勘案して被保険者として取り扱うことが適当なものは、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してきました。

平成28年10月1日（以下「施行日」といいます。）以降、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、年金機能強化法第25条の規定による改正後の健康保険法（大正11年法律第70号）第3条第1項及び年金機能強化法第3条の規定による改正後の厚生年金保険法（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」といいます。）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こととします。

## 2 昭和55年内かんの廃止

施行日以降、被保険者資格の取得基準が法律上明確化されることから、施行日をもって昭和55年内かんの廃止することとします。

## 3 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

施行日以降、4分の3基準を満たさない者で、次の①から⑤までの5つの要件（以下「5要件」といいます。）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します。

- 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きます。）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 年金機能強化法附則第17条第1項及び第46条第1項に規定する特定適用事業所（以下「特定適用事業所」といいます。）に使用されていること

## 4 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

年金機能強化法附則第16条及び第45条の規定により、4分の3基準及び5要件を満たさない者で、施行日前に健康保険・厚生年金保険の被保険者資格を取得して、施行日まで引き続き被保険者資格を有するものは、施行日以降引き続き健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱うこととなりますが、その者が健康保険・厚生年金保険の被保険者資格を喪失する際の判断基準は、なお従前の例によることとします。

## 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」といいます。）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します。

## 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います。
- (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、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します。
- (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、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事情を聴取した上で、個別に判断することとします。

## 2 5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
  - ① 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）を含まない週をいいます。
  - ② 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。
  - ③ 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します。
  - ④ 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します。
  - ⑤ 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します。
  - ⑥ 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、残業等を除いた基本となる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します。

- ⑦ 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事情を聴取した上で、個別に判断することとします。

## (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

- ① 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うこととします。
- ② 使用期間が1年未満である場合であっても、次の(i)及び(ii)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うこととします。
  - (i) 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こと
  - (ii) 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こと
- ③ 上記②(i)及び(ii)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うこととします。
- ④ 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うこととします。

## (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きます。）の月額が8万8千円以上であること

- ① 「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(i)から(vi)までに掲げるものとします。
  - (i) 臨時に支払われる賃金（結婚手当等）
  - (ii) 1月を越える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）
  - (iii) 所定労働時間を越える時間の労働に対して支払われる賃金（割増賃金等）
  - (iv) 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金
  - (v) 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
  - (vi) 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）

- ② 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します。
- ③ 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します。
- ④ 上記②又は③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します。
- ⑤ 上記②から④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②から④までの方法によって算定した額の合算額を報酬月額とします。
- ⑥ 上記③又は④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します。

#### (4) 学生でないこと

適用拡大省令第1条の規定による改正後の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項及び適用拡大省令第2条の規定による改正後の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5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もの、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しますが、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）とします。

#### (5) 特定適用事業所に使用されていること

年金機能強化法附則第17条第1項及び第46条第1項に規定する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通常の労働者及びこれに準ずる者の総数が常時500人を越えるものの各適用事業所とされていますが、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」、「通常の労働者及びこれに準ずる者」及び「常時500人を越える」とは、次の①から③までのとおりとします。

- ① 「事業主が同一である1又は2以上の適用事業所」
  - (i) 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

上の適用事業所」として取り扱うこととします。

- (ii) 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します。
- (iii) 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します。
- (iv) 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します。

② 「通常の労働者及びこれに準ずる者」

厚生年金保険の被保険者資格を有する者を「通常の労働者及びこれに準ずる者」として取り扱うこととします。

③ 「常時500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500人を超えることが見込まれる場合を「常時500人を超える」として取り扱うこととします。

### 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）」を日本年金機構又は健康保険組合（以下「機構等」といいます。）に届け出るものであること。

なお、事業主が国、地方公共団体又は法人であるときは、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

特定適用事業所の不該当の申出は、「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、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事業主が日本年金機構に提出することにより行うものであること。

なお、事業主が国、地方公共団体又は法人であるときは、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）」を日本年金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(9)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
- (2) 厚生年金保険70歳以上被用者該当・不該当届
- (3) 健康保険・厚生年金保険被保険者報酬月額算定基礎届
- (4) 厚生年金保険70歳以上被用者算定基礎・月額変更・賞与支払届
- (5) 健康保険・厚生年金保険被保険者報酬月額変更届
- (6) 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
- (7) 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変更届
- (8) 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
- (9) 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変更届

## 1. 被保険者資格の取得要件（総論）

問1 被用者保険の適用拡大の実施により、厚生年金保険・健康保険の被保険者資格の取得要件はどのようになるのか。

（答）

＜これまでの取扱い＞

厚生年金保険法及び健康保険法においては、

- ① 「適用事業所に使用される者」を被保険者とする旨を定めるとともに、
- ② 「臨時に使用される者」等については、適用を除外する旨を定めています。

こうした法律上の規定に基づき、短時間労働者の厚生年金保険・健康保険の適用については、適用事業所との間に「常用的使用関係にあるかどうか」、具体的には、「1日又は1週の所定労働時間」及び「1月の所定労働日数」が、同一の事業所において同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上であるかどうかを1つの判断基準としてきたところです。

＜平成28年10月1日以降の取扱い＞

今般、短時間労働者に対する厚生年金保険・健康保険の適用拡大（以下「適用拡大」という。）が実施されることに伴い、従来の適用基準を踏まえつつ、上記①について基準を法律上明確化することとしました。その際、簡便な基準とするため、労働基準法における労働時間の取扱いを参考にしたほか、新たに適用拡大の対象となる者について、「1週の所定労働時間」による要件を加えたことに合わせて、「1日又は1週の所定労働時間」は「1週の所定労働時間」のみで見ることとしました。

これにより平成28年10月1日（以下「施行日」という。）以降は、「1週の所定労働時間」及び「1月の所定労働日数」が、同一の事業所に使用される通常の労働者の所定労働時間及び所定労働日数の4分の3以上（以下「4分の3基準」という。）である短時間労働者については、厚生年金保険・健康保険の被保険者となります。

4分の3基準を満たさない場合であっても、以下の①から⑤までの5つの要件（以下「5要件」という。）を満たす短時間労働者については、新たに厚生年金保険・健康保険の被保険者となります。

- ① 1週の所定労働時間が20時間以上であること。
- ② 雇用期間が継続して1年以上見込まれること。
- ③ 月額賃金が8.8万円以上であること。
- 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企業（特定適用事業所）に勤めていること。



**問2 施行日以降は、4分の3基準をどのように判断するのか。**

(答) これまで、就業規則や雇用契約等で定められた所定労働時間や所定労働日数の他にも就労形態や職務内容等を総合的に勘案して、被保険者資格の取得の可否の判断を行ってきました。

施行日以後においては、判断基準を明確化・客観化するため、就業規則や雇用契約等で定められた所定労働時間及び所定労働日数に即した判断を行うこととなります。

**問3 4分の3基準を満たさない短時間労働者は、5要件のうちいずれか1つの要件を満たせば被保険者資格を取得するのか。**

(答) 4分の3基準を満たさない短時間労働者は、5要件全てを満たした場合に被保険者資格を取得します。

**問4 施行日前から被保険者資格を取得していた者が、4分の3基準及び5要件を満たしていない場合は、被保険者資格を喪失するのか。**

(答) 4分の3基準及び5要件を満たしていない場合であっても、施行日前から被保険者資格を取得しており、施行日以降も引き続き同じ事業所に使用されている間（同一の契約を更新している場合も含みます。）は、引き続き被保険者資格を有します。

※ 4分の3基準及び5要件を満たしていない場合であっても、施行日以降も引き続き被保険者資格を有する場合

(例) 1日の所定労働時間が6時間で、1週の所定労働日数が3日である短時間労働者のケース（通常の労働者の1日の所定労働時間が8時間で、1週の所定労働日数が4日である場合とする。）

○ 4分の3基準

- ・ 1週の所定労働時間→18時間／32時間＝4分の3未満
- ・ 1月の所定労働日数→12日／16日＝4分の3以上

⇒ 1月の所定労働日数は通常の労働者の4分の3以上あるが、1週の所定労働時間が通常の労働者の4分の3未満であるため、4分の3基準を満たしていない。

⇒ 上記のケースで、施行日より前に就労形態や職務内容を総合的に勘案した結果、被保険者資格を取得した者は、施行日以降も引き続き同じ事業所に使用されている間は、引き続き被保険者資格を有します。

**問5 年金が在職支給停止となる可能性がある70歳以上の労働者（以下「70歳以上の使用される者」という。）に該当するか否かの基準についても、これまでの考え方から変更があるのか。**

(答) 施行日以降は、被保険者資格の取得要件と同様に、4分の3基準又は5要件を満たした場合に、70歳以上の使用される者に該当することとなります。

ただし、4分の3基準及び5要件を満たしていない場合であっても、施行日前から70歳以上の使用される者に該当する者であって、施行日以降も引き続き同じ事業所に使用されている間は、引き続き70歳以上の使用される者に該当します。

## 2. 特定適用事業所

**問6 使用する被保険者の総数が常時500人を越えるか否かの判定は、適用事業所ごとに行うのか。**

(答) 使用する被保険者の総数が常時500人を越えるか否かの判定は企業ごとに行いますが、具体的には以下のいずれかの考え方で判定します。

- ① 法人事業所の場合は、同一の法人番号を有する全て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常時500人を越えるか否かによって判定します。
- ② 個人事業所の場合は、適用事業所ごとに使用される厚生年金保険の被保険者の総数が常時500人を越えるか否かによって判定します。

**問7 「被保険者の総数が常時500人を越える」とは、どのような状態を指すのか。**

(答) 「被保険者の総数が常時500人を越える」とは、

- ① 法人事業所の場合は、同一の法人番号を有する全て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12カ月のうち、6ヵ月以上500人を越えることが見込まれる場合を指します。
- ② 個人事業所の場合は、適用事業所ごとに使用される厚生年金保険の被保険者の総数が12カ月のうち、6ヵ月以上500人を越えることが見込まれる場合を指します。

**問8 特定適用事業所に該当した適用事業所は、どのような手続が必要になってくるか。**

(答) 特定適用事業所に該当した場合は、

- ① 法人事業所の場合は、同一の法人番号を有する全ての適用事業所を代表する本店又は主たる事業所から、日本年金機構（以下「機構」という。）の事務センター（又は年金事務所）へ特定適用事業所該当届を届け出ることになります。
- ② 個人事業所の場合は、各適用事業所から、事務センター（又は年金事務所）へ特定適用事業所該当届を届け出ることになります。

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がいる場合は、法人事業所であっても個人事業所であっても、各適用事業所がその者に係る被保険者資格取得届を事務センター（又は年金事務所）へ届け出る必要があります。健康保険組合が管掌する健康保険の被保険者資格取得届については、健康保険組合へ届け出ることになります。

**問9 施行日から特定適用事業所に該当する適用事業所は、どのような手続が必要になってくるか。**

(答) 平成27年10月から平成28年8月までの各月のうち、6ヵ月以上500人を超えたことが確認できる場合は、機構において対象の適用事業所を特定適用事業所に該当したものとして扱い、対象の適用事業所に対して「特定適用事業所該当通知書」を送付するため、特定適用事業所該当届の届出は不要です(法人事業所の場合は、同一の法人番号を有する全ての適用事業所に対して通知書を送付します。)

ただし、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がいる場合は、各適用事業所がその者に係る被保険者資格取得届を事務センター(又は年金事務所)へ届け出る必要があります。健康保険組合が管掌する健康保険の被保険者資格取得届については、健康保険組合へ届け出ることになります。

**問 10 施行日から特定適用事業所に該当する適用事業所や該当する可能性がある適用事業所に対して、あらかじめ機構から何らかのお知らせは送付されてくるか。**

(答) 平成27年10月から平成28年7月までの各月のうち、使用される厚生年金保険の被保険者の総数が6ヵ月以上500人を超えたことが確認できる場合は、同年8月頃に対象の適用事業所に対して「施行日に特定適用事業所に該当する旨のお知らせ」を送付し、同年10月頃に「特定適用事業所該当通知書」を送付します(法人事業所の場合は、同一の法人番号を有する全ての適用事業所に対してお知らせを送付します。)

また、平成27年10月から平成28年7月又は同年8月までの各月のうち、使用される厚生年金保険の被保険者の総数が5ヵ月500人を超えたことが確認できる場合(同年9月までに1ヵ月以上500人を超えると特定適用事業所に該当する場合は、同年8月頃又は9月頃に対象の適用事業所に対して「特定適用事業所に該当する可能性がある旨のお知らせ」を送付します(法人事業所の場合は、同一の法人番号を有する全ての適用事業所に対してお知らせを送付します。))

**問 11 施行日以降、特定適用事業所に該当する可能性のある適用事業所に対して、あらかじめ機構から何らかのお知らせは送付されてくるか。**

(答) 施行日以降は、機構において、使用される厚生年金保険の被保険者の総数が直近11ヵ月のうち、5ヵ月500人を超えたことが確認できた場合(5ヵ月目の翌月も被保険者数が500人を越えると特定適用事業所に該当する場合は、対象の適用事業所に対して、「特定適用事業所に該当する可能性がある旨のお知らせ」を送付します(法人事業所の場合は、同一の法人番号を有する全ての適用事業所に対してお知らせを送付します。))

**問 12 「特定適用事業所に該当する可能性がある旨のお知らせ」が送付され、5ヵ月目の翌月も被保険者の総数が500人を越えたため特定適用事業所に該当したにもかかわらず、年金事務所へ特定適用事業所該当届を届け出なかった場合はどうなるか。**

(答) 施行日以降は、特定適用事業所に該当したにもかかわらず、年金事務所へ特定適用事業所該当届を届け出なかった場合は、機構において対象の適用事業所を特定適用事業所に該当したものとして扱い、対象の適用事業所に対して「特定適用事業所該当通知書」を送付します(法人事業所の場合は、同一の法人番号を有する全ての適用事業所に対して通知書を送付します。)

**問 13** 機構において使用される被保険者の総数が直近12カ月のうち、6ヵ月以上500人を超えたことが確認できなかった場合でも、事業主が特定適用事業所に該当すると判断した場合は、特定適用事業所該当届を年金事務所に届け出ることができるか。

(答) 事業主が特定適用事業所に該当すると判断した場合は、事務センター（又は年金事務所）へ特定適用事業所該当届を届け出る必要があります。

**問 14** 使用される被保険者の総数が常時500人を超えなくなった場合、どのように取り扱われるか。

(答) 使用される厚生年金保険の被保険者の総数が常時500人を超えなくなった場合であっても、引き続き特定適用事業所であるものとして取り扱われます。

ただし、使用される被保険者の4分の3以上の同意を得たことを証する書類を添えて、事務センター（又は年金事務所）へ特定適用事業所不該当届を届け出した場合は、対象の適用事業所は特定適用事業所に該当しなくなったものとして扱われることとなります（法人事業所の場合は、特定適用事業所該当届の届出方法と同様に、同一の法人番号を有する全ての適用事業所を代表する本店又は主たる事業所から、事務センター（又は年金事務所）へ特定適用事業所不該当届を届け出すこととなります。）。このとき、各適用事業所は、適用拡大の実施に伴い新たに被保険者資格を取得した短時間労働者に係る被保険者資格喪失届を事務センター（又は年金事務所）へ届け出る必要があります。健康保険組合が管掌する健康保険の被保険者資格喪失届については、健康保険組合へ届け出すこととなります。

### 3. 1週間の所定労働時間が20時間以上（雇用保険の取扱いと同様）

**問 15** 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とはどのような場合か。また、そのような場合は1週間の所定労働時間をどのように算出すればよいか。

(答) 4週5休制等のため、1週間の所定労働時間が短期的かつ周期的に変動し一定ではない場合等は、当該周期における1週間の所定労働時間を平均し、算出します。

**問 16** 所定労働時間が1ヵ月単位で定められている場合、1週間の所定労働時間をどのように算出すればよいか。

(答) 1ヵ月の所定労働時間を12分の52で除して算出します（1年間を52週とし、1ヵ月を12分の52週とし、12分の52で除すことで1週間の所定労働時間を算出する）。

**問 17** 特定の月の所定労働時間に例外的な長短がある場合とはどのような場合か。また、そのような場合は1週間の所定労働時間をどのように算出すればよいか。

(答) 夏季休暇等のため夏季の特定の月の所定労働時間が例外的に短く定められている場合や、繁忙期間中の特定の月の所定労働時間が例外的に長く定められている場合等は、当該特定の月以外の通常月の所定労働時間を12分の52で除して、1週間の所定労働時間を算出します。

問 18 所定労働時間が1年単位で定められている場合、1週間の所定労働時間をどのように算出すればよいか。

(答) 1年の所定労働時間を52で除して算出します。

#### 4. 雇用期間が継続して1年以上見込まれること

問 19 施行日時点において、雇用期間が継続して1年以上見込まれるか否かの判定は、どの時点から行うか。

(答) 施行日時点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はなく、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。

問 20 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。

(答) 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。

問 21 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。

(答) 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。

問 22 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。

(答) 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。

問 23 施行日時点や雇用契約締結時に、70歳の誕生日までの期間が1年未満である場合であっても、雇用期間が継続して1年以上見込まれる者は厚生年金保険の被保険者資格を取得するか。

(答) 被保険者期間が継続して1年以上見込まれるか否かを判定するのではなく、雇用期間が継続して1年以上見込まれるか否かを判定するため、70歳の誕生日までの期間が1年未満である場合であっても、厚生年金保険の被保険者資格を取得します。

## 5. 月額賃金が8.8万円以上

**問 24 短時間労働者の厚生年金保険・健康保険の適用については、月額賃金が8.8万円以上であるほかに、年収が106万円以上であるかないかも勘案するのか。**

(答) 月額賃金が8.8万円以上であるかないかのみに基づき、要件を満たすか否かを判定します(年収106万円以上というのはあくまで参考の値です。)

**問 25 健康保険の被扶養者として認定されるための要件の一つに、年収が130万円未満であることという収入要件があるが、この要件に変更があるのか。**

(答) 健康保険の被扶養者の認定について、収入要件の変更はありません。

なお、年収が130万円未満であっても、4分の3基準又は5要件を満たした場合は、厚生年金保険・健康保険の被保険者となります。

**問 26 月額賃金が8.8万円以上とは、どのようなものを指すのか。**

(答) 月額賃金8.8万円の算定対象は、基本給及び諸手当で判断します。ただし、以下の①から④までの賃金は算入されません。

- ① 臨時に支払われる賃金(結婚手当等)
- ② 1月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与等)
- ③ 時間外労働に対して支払われる賃金、休日労働及び深夜労働に対して支払われる賃金(割増賃金等)
- ④ 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)

**問 27 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。**

(答) 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。

**問 28 日給や時間給によって賃金が定められている場合は、どのように算出すればよいか。**

(答) 日給や時間給によって賃金が定められている場合には、被保険者の資格を取得する月前1月間に同じ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最も近似した状態にある者が受けた報酬の額の平均額を算出します。

※ 「同様の業務に従事し、かつ、同様の報酬を受ける最も近似した状態にある者」

とは、同一事業所内の同一の部署に勤務し、時間単価や労働日数等の労働条件が同一の方を指します。

ただし、同様の業務に従事し、かつ、同様の報酬を受ける最も近似した状態にある者がいないような場合は、個別の雇用契約等に基づいて月額賃金を算出します。

**問 29 被保険者資格を取得後に月額賃金が8.8万円未満となった場合は、被保険者資格は喪失するのか。**

(答) 原則として、資格取得後に雇用契約等が見直され、月額賃金が8.8万円を下回る事が明らかになった場合等を除き、被保険者資格を喪失することはありません。

ただし、雇用契約等に変更はなく、常態的に8.8万円を下回る状況が続く場合は、実態を踏まえた上で資格喪失することとなります。

資料2 日本年金機構からのお知らせ

日本年金機構から送付される特定適用事業所に係るお知らせ

施行日（平成28年10月1日）前

| お知らせの種類                    | お知らせを送付するタイミング   | 必要となる手続き  |
|----------------------------|--|---|
| 「特定適用事業所に該当する可能性がある旨のお知らせ」 | ① 平成27年10月から平成28年7月までの各月のうち、使用される厚生年金保険の被保険者の総数が5ヵ月500人を超えたことが確認できた場合（平成28年8月頃送付予定）<br>② 平成27年10月から平成28年8月までの各月のうち、使用される厚生年金保険の被保険者の総数が5ヵ月500人を超えたことが確認できた場合（平成28年9月頃送付予定）     | <ul style="list-style-type: none"> <li>その後、特定適用事業所に該当した場合は、特定適用事業所該当届のご提出が必要です（平成28年10月以降）。ただし、①の事業所のうち、平成28年8月の厚生年金保険の被保険者の総数が500人を超えたことが確認できた場合は、特定適用事業所該当届のご提出は不要になります。</li> <li>また、適用拡大に伴い新たに被保険者資格を取得する短時間労働者がいる場合は、被保険者資格取得届のご提出が必要です（平成28年10月以降）。</li> </ul> |
| 「施行日に特定適用事業所に該当する旨のお知らせ」   | ① 平成27年10月から平成28年7月までの各月のうち、使用される厚生年金保険の被保険者の総数が6ヵ月以上500人を超えたことが確認できた場合（平成28年8月頃送付予定）  | <ul style="list-style-type: none"> <li>適用拡大に伴い、新たに被保険者資格を取得する短時間労働者がいる場合は、被保険者資格取得届のご提出が必要です（平成28年10月以降）。</li> </ul>  |
| 「特定適用事業所該当通知書」             | ① 平成27年10月から平成28年7月までの各月のうち、使用される厚生年金保険の被保険者の総数が6ヵ月以上500人を超えたことが確認できた場合（平成28年10月頃送付予定）<br>② 平成27年10月から平成28年8月までの各月のうち、使用される厚生年金保険の被保険者の総数が6ヵ月500人を超えたことが確認できた場合（平成28年10月頃送付予定） | <ul style="list-style-type: none"> <li>適用拡大に伴い、新たに被保険者資格を取得する短時間労働者がいる場合は、被保険者資格取得届のご提出が必要です（平成28年10月以降）。</li> </ul>  |



施行日（平成28年10月1日）以降

| お知らせの種類                    | お知らせを送付するタイミング   | 必要となる手続き   |
|----------------------------|--|--|
| 「特定適用事業所に該当する可能性がある旨のお知らせ」 | <ul style="list-style-type: none"> <li>直近11カ月のうち、使用される厚生年金保険の被保険者の総数が5ヵ月500人を超えたことが確認できた場合（5ヵ月目の翌月頃送付予定）</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>その後、特定適用事業所に該当した場合は、特定適用事業所該当届のご提出が必要です。</li> <li>また、適用拡大に伴い新たに被保険者資格を取得する短時間労働者がいる場合は、被保険者資格取得届のご提出が必要です。</li> </ul> |
| 「特定適用事業所該当通知書」             | <ul style="list-style-type: none"> <li>「特定適用事業所に該当する可能性があるお知らせ」が送付され、5ヵ月目の翌月も被保険者の総数が500人を越えたため特定適用事業所に該当したにもかかわらず、特定適用事業所該当届のご提出がなかった場合（5ヵ月目の翌々月頃送付予定）</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>適用拡大に伴い、新たに被保険者資格を取得する短時間労働者がいる場合は、被保険者資格取得届のご提出が必要です。</li> </ul>   |

|      |     |    |     |
|------|-----|----|-----|
| 常務理事 | 事務長 | 課長 | 担当者 |
|      |     |    |     |

健康保険  
厚生年金保険

### 特定適用事業所 該当/不該当届

平成 年 月 日提出

|               |               |       |   |             |  |
|---------------|---------------|-------|---|-------------|--|
| 提出者(代表事業所)記入欄 | ① 事業所<br>整理記号 |       | - | ② 事業所<br>番号 |  |
|               | 事業所<br>所在地    | 〒 -   |   |             |  |
|               | 事業所<br>名称     |       |   |             |  |
|               | 事業主<br>氏名     |       |   |             |  |
|               | 電話番号          | ( ) ㊟ |   |             |  |

同一法人番号のすべての事業所の代表事業所として提出します。

受付印

社会保険労務士の提出代行者 ㊟

|      |                |       |        |              |    |   |   |   |  |      |                |                         |                |        |
|------|----------------|-------|--------|--------------|----|---|---|---|--|------|----------------|-------------------------|----------------|--------|
| 共通項目 | ⑤ 法人番号         |       |        |              |    |   |   |   |  | 入力項目 | ※⑤<br>番号<br>区分 | 1. 法人事業所<br>3. 国・地方公共団体 | ※⑥<br>該当<br>区分 | 1<br>3 |
|      | ⑦ 該当/不該当<br>の別 | 1. 該当 | 2. 不該当 | ⑧ 該当(不該当)年月日 | 平成 | 年 | 月 | 日 |  |      |                |                         |                |        |

※「⑤」「⑧」は記入不要です。

|    |  |   |
|----|--|---|
| 該当 | ※ 該当年月日時点において被保険者総数(短時間労働者を除く)が常時500人を超えることが見込まれる。 | <input type="checkbox"/> (見込まれる場合、✓を入れてください。) |
|----|--|---|

|     |                              |   |
|-----|------------------------------|---|
| 不該当 | ※ 不該当年月日時点の被保険者総数(短時間労働者を含む) | 名   |
|     | 不該当同意者数                      | <p>◎被保険者(短時間労働者を含む)の4分の3以上の同意を得て不該当届を提出する場合は同意する者の人数を記載してください。</p> <p>被保険者(短時間労働者を含む)となっている者のうち同意する者の人数 名</p> |

※「被保険者」には各共済組合の組合員(第2号～第4号厚生年金被保険者)も含まれます。

|    |  |
|----|--|
| 備考 |  |
|----|--|

|       |      |
|-------|------|
| 届書コード | 処理区分 |
| 1 2 0 |      |

|               |                 |             |     |
|---------------|-----------------|-------------|-----|
| 事務センター長<br>所長 | 副事務センター長<br>副所長 | グループ長<br>課長 | 担当者 |
|               |                 |             |     |

健康保険 厚生年金保険 特定適用事業所 該当/不該当届

平成 年 月 日提出

|                               |               |     |             |  |
|-------------------------------|---------------|-----|-------------|--|
| 提出者(代表事業所)記入欄                 | ① 事業所<br>整理記号 |     | ② 事業所<br>番号 |  |
|                               | 事業所<br>所在地    | 〒 - |             |  |
|                               | 事業所<br>名称     |     |             |  |
|                               | 事業主<br>氏名     |     |             |  |
| 電話番号                          | ( ) ③         |     |             |  |
| 同一法人番号のすべての事業所の代表事業所として提出します。 |               |     |             |  |

受付印

社会保険労務士の提出代行者 ④

|      |                |                   |              |            |                         |            |        |
|------|----------------|-------------------|--------------|------------|-------------------------|------------|--------|
| 共通項目 | ⑤ 法人番号         |                   | 入力項目         | ※⑥<br>番号区分 | 1. 法人事業所<br>3. 国・地方公共団体 | ※⑦<br>該当区分 | 1<br>3 |
|      | ⑧ 該当/不該当<br>の別 | 1. 該当      2. 不該当 | ⑨ 該当(不該当)年月日 | 平成 年 月 日   |                         |            |        |

※「⑤」「⑧」は記入不要です。

|    |  |   |
|----|--|---|
| 該当 | ※ 該当年月日時点において被保険者総数(短時間労働者を除く)が常時500人を超えることが見込まれる。 | <input type="checkbox"/> (見込まれる場合、✓を入れてください。) |
|----|--|---|

|     |                              |  |
|-----|------------------------------|--|
| 不該当 | ※ 不該当年月日時点の被保険者総数(短時間労働者を含む) | 名  |
|     | 不該当同意者数                      | ◎被保険者(短時間労働者を含む)の4分の3以上の同意を得て不該当届を提出する場合は同意する者の人数を記載してください。<br>被保険者(短時間労働者を含む)となっている者のうち同意する者の人数 名 |

※「被保険者」には各共済組合の組合員(第2号～第4号厚生年金被保険者)も含まれます。

|    |  |
|----|--|
| 備考 |  |
|----|--|



|       |      |
|-------|------|
| 届書コード | 処理区分 |
| 2 1 0 |      |

健康保険 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

|               |                 |             |     |
|---------------|-----------------|-------------|-----|
| 事務センター長<br>所長 | 副事務センター長<br>副所長 | グループ長<br>課長 | 担当者 |
|               |                 |             |     |

平成 年 月 日提出

|        |                  |     |       |  |
|--------|------------------|-----|-------|--|
| 提出者記入欄 | ① 事業所<br>管理番号    | —   | 事業所番号 |  |
|        | 事業所<br>所在地       | 〒 — |       |  |
|        | 事業所<br>名称        |     |       |  |
|        | 事業所<br>代表者<br>氏名 |     |       |  |
|        | 事業所<br>代表者<br>印  | (印) |       |  |

受付印

社会保険労務士の提出代行者 (印)

|             |              |                            |                  |                         |             |                              |   |   |   |
|-------------|--------------|----------------------------|------------------|-------------------------|-------------|------------------------------|---|---|---|
| 被保険者(被用者) 1 | ② 整理<br>番号   |                            | 氏名 (氏)<br>(フリガナ) | (名)                     | ④ 生<br>年月日  | 1 明治<br>3 大正<br>5 昭和<br>7 平成 | 年 | 月 | 日 |
|             | ③ 基礎年<br>金番号 |                            | 住所               | (フリガナ)                  |             |                              |   |   |   |
|             | ⑤ 処理<br>区分   | 1 70歳以上被用者<br>2 高齢任意加入被保険者 | ⑥ 変更後<br>区分      | 1 一般<br>2 短時間労働者(3/4未満) | ⑦ 変更<br>年月日 | 7 平成                         | 年 | 月 | 日 |

|             |              |                            |                  |                         |             |                              |   |   |   |
|-------------|--------------|----------------------------|------------------|-------------------------|-------------|------------------------------|---|---|---|
| 被保険者(被用者) 2 | ② 整理<br>番号   |                            | 氏名 (氏)<br>(フリガナ) | (名)                     | ④ 生<br>年月日  | 1 明治<br>3 大正<br>5 昭和<br>7 平成 | 年 | 月 | 日 |
|             | ③ 基礎年<br>金番号 |                            | 住所               | (フリガナ)                  |             |                              |   |   |   |
|             | ⑤ 処理<br>区分   | 1 70歳以上被用者<br>2 高齢任意加入被保険者 | ⑥ 変更後<br>区分      | 1 一般<br>2 短時間労働者(3/4未満) | ⑦ 変更<br>年月日 | 7 平成                         | 年 | 月 | 日 |

|             |              |                            |                  |                         |             |                              |   |   |   |
|-------------|--------------|----------------------------|------------------|-------------------------|-------------|------------------------------|---|---|---|
| 被保険者(被用者) 3 | ② 整理<br>番号   |                            | 氏名 (氏)<br>(フリガナ) | (名)                     | ④ 生<br>年月日  | 1 明治<br>3 大正<br>5 昭和<br>7 平成 | 年 | 月 | 日 |
|             | ③ 基礎年<br>金番号 |                            | 住所               | (フリガナ)                  |             |                              |   |   |   |
|             | ⑤ 処理<br>区分   | 1 70歳以上被用者<br>2 高齢任意加入被保険者 | ⑥ 変更後<br>区分      | 1 一般<br>2 短時間労働者(3/4未満) | ⑦ 変更<br>年月日 | 7 平成                         | 年 | 月 | 日 |

|             |              |                            |                  |                         |             |                              |   |   |   |
|-------------|--------------|----------------------------|------------------|-------------------------|-------------|------------------------------|---|---|---|
| 被保険者(被用者) 4 | ② 整理<br>番号   |                            | 氏名 (氏)<br>(フリガナ) | (名)                     | ④ 生<br>年月日  | 1 明治<br>3 大正<br>5 昭和<br>7 平成 | 年 | 月 | 日 |
|             | ③ 基礎年<br>金番号 |                            | 住所               | (フリガナ)                  |             |                              |   |   |   |
|             | ⑤ 処理<br>区分   | 1 70歳以上被用者<br>2 高齢任意加入被保険者 | ⑥ 変更後<br>区分      | 1 一般<br>2 短時間労働者(3/4未満) | ⑦ 変更<br>年月日 | 7 平成                         | 年 | 月 | 日 |

|             |              |                            |                  |                         |             |                              |   |   |   |
|-------------|--------------|----------------------------|------------------|-------------------------|-------------|------------------------------|---|---|---|
| 被保険者(被用者) 5 | ② 整理<br>番号   |                            | 氏名 (氏)<br>(フリガナ) | (名)                     | ④ 生<br>年月日  | 1 明治<br>3 大正<br>5 昭和<br>7 平成 | 年 | 月 | 日 |
|             | ③ 基礎年<br>金番号 |                            | 住所               | (フリガナ)                  |             |                              |   |   |   |
|             | ⑤ 処理<br>区分   | 1 70歳以上被用者<br>2 高齢任意加入被保険者 | ⑥ 変更後<br>区分      | 1 一般<br>2 短時間労働者(3/4未満) | ⑦ 変更<br>年月日 | 7 平成                         | 年 | 月 | 日 |

×「⑤」は該当しない場合記入不要です。