

## 短時間労働者への適用拡大に関するQ&A

Q1 「被保険者の総数が常時500人を超える」とは、どのような状態を指すのですか。

A1

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直近12ヶ月のうち、6ヶ月以上500人を超えることが見込まれる場合を指します。

Q2 施行日から特定適用事業所に該当する適用事業所は、どのような手続きが必要になりますか。

A2

平成27年10月から平成28年8月までの各月のうち、6ヶ月以上500人を超えたことが確認できる場合は、日本年金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」が送付されるため、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が送付されます）。

Q3 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、あらかじめ日本年金機構から何らかのお知らせは送付されてきますか。

A3

施行日以降、日本年金機構において、使用される厚生年金保険の被保険者の総数が直近11ヶ月のうち、5ヶ月500人を超えたことが確認できた場合は、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」が送付されます（5ヶ月目の翌月も被保険者数が500人を超えると特定適用事業所に該当します）。

Q4 使用される被保険者の総数が500人を超えなくなった場合、どのように取り扱われますか。

A4

使用される厚生年金の被保険者の総数が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、年金事務センターまたは年金事務所へ特定適用事業所不該当届を届け出た場合は、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取り扱われます。

Q5 1週間の所定労働時間とは、どのように判定すればよいですか。

A5

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。具体的には以下のように判定します。

ア. 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する（例：4 週 5 休制など）。

イ. 1 ヶ月単位で定められている場合

所定労働時間が 1 ヶ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。

ウ. 1 ヶ月単位で例外月がある場合

所定労働時間が 1 ヶ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また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。

エ. 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 で除して得た時間を 1 週間の所定労働時間とする。

Q6 「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」とはどういうことですか。

A6

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および使用期間が 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する。

イ. 1 年以上使用されると見込まれることとする場合

使用期間が 1 年未満である場合であっても、次の（i）および（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する。

（i）就業規則、雇用契約書等その他の書面においてその契約が更新される旨また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。

ウ. 労使双方による合意の場合

上記（i）および（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する。

エ. 今後 1 年以上使用と見込まれる場合

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 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する。

Q7 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、どの時点から行うのですか。

A7

施行日（平成 28 年 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、施行日から起算し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。

Q8 施行日時点や雇用契約締結時に、75 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健康保険の被保険者資格を取得しますか。

A8

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、75 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、健康保険の被保険者資格を取得します。

Q9 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 基準および 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ですか。

A9

4 分の 3 基準および 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。

Q10 月額が 8.8 万円以上であるか判定する際には、どのような報酬を算入するのですか。

A10

「最低賃金法で賃金に算入しないものに相当するもの」を除いた基本給および諸手当によって算定します。「最低賃金法で賃金に算入しないものに相当するもの」とは下記のものを言います。

- (i) 臨時に支払われる賃金（結婚手当等）
- (ii) 1 月を超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、通勤および家族手当）

ただし、この判定によって資格を取得することとなった場合、判定の際には算入しなかった諸手当等も加味して、従来の資格取得時の報酬月額の算出方法と同様に、報酬月額を届け出る必要があります。

Q11 月額賃金が 8.8 万円以上である他に年収が 106 万円以上であるかないかも勘案するのですか。

A11

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。

Q12 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、被保険者資格を喪失するのですか。

A12

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 万円を下回ること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ても、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。

Q13 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要件があるが、この要件に変更はありますか。

A13

健康保険の被扶養者の認定について、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 基準または 5 要件を満たした場合は、健康保険の被保険者となります。