

# 短時間労働者の適用拡大について

倉庫業健康保険組合

## 令和 4 年 10 月 1 日より短時間労働者の適用基準が変わります。

令和 4 年 10 月 1 日より、「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」の一部が施行されることにより、短時間労働者の健康保険・厚生年金保険の適用が更に拡大されます。

### 現行制度との変更点

令和 4 年 10 月 1 日より現行の 5 つの要件のうち「企業規模」と「雇用期間」について改正されます。特定適用事業所、任意特定適用事業所における、いわゆる企業規模要件が現行の「従業員 501 人以上」から「従業員 101 人以上」へ引き下げられるとともに「1 年以上とされていた雇用期間要件が廃止」され、通常の被保険者同様「2 カ月超」となります。

なお、企業規模要件については令和 6 年 10 月に従業員 51 人以上を超える企業にまで拡大されます。

#### 《令和 4 年 10 月からの改正》

##### ●「特定適用事業所」の人数要件の見直し

(変更前) 被保険者(短時間労働者を除く)の総数が常時 500 人を超える事業所

(変更後) 被保険者(短時間労働者を除く)の総数が常時 **100 人**を超える事業所

##### ●「短時間労働者」の雇用期間要件の廃止

(変更前) 雇用期間が 1 年以上見込まれること

(変更後) 雇用期間が継続して **2 カ月を超えて使用されることが**見込まれること

#### 【短時間労働者の要件早見表】

対 象	要 件	平成 28 年 10 月～ (現行)	令和 4 年 10 月～ (改正)	令和 6 年 10 月～ (改正)
事業所	事業所の規模	常時 500 人超	<b>常時 100 人超</b>	<b>常時 50 人超</b>
短時間労働者	労働時間	週の所定労働時間が 20 時間以上	変更なし	変更なし
	賃 金	月額 88,000 円以上	変更なし	変更なし
	勤務期間	継続して 1 年以上使用される見込み	<b>継続して 2 カ月を超えて使用される見込み</b>	継続して 2 カ月を超えて使用される見込み
	適用除外	学生ではないこと	変更なし	変更なし

〔短時間労働者の適用拡大(令和 4 年 10 月以降)の詳細につきましては、次ページ以降をご参照ください〕

## 短時間労働者の適用拡大

令和4年10月1日以降、次の①～④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。

①週労働時間  
20時間以上

②月額賃金  
8.8万円以上

③学生でない

④特定適用事業所、任意適用事業所  
に使用されていること

### 適用の要件

令和4年10月1日以降、次の①～④の4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 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 常時100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、又は、特定適用事業所以外の適用事業所のうち、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任意特定適用事業所に使用されていること

### 4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。

##### 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 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）

(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、通勤及び家族手当）

## 【適用拡大Q&A】

- Q** 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。
- A** 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。

### ③ 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。

### ④ 特定適用事業所・任意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、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人を超える適用事業所を特定適用事業所、特定適用事業所以外の適用事業所のうち、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を任意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。

#### イ 「特定労働者」の範囲

厚生年金保険の被保険者資格を有する者が「特定労働者」となります。

#### ウ 「常時100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100人を超えることが見込まれる場合に「常時100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（100人以下になった）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、「健康保険特定適用事業所該当／不該当届」を組合にご提出ください。

※令和4年10月の制度改正時に特定適用事業所に該当する事業所におきましては、「特定適用事業所該当届」に日本年金機構から送付される「特定適用事業所該当事前のお知らせ」または「特定適用事業所該当通知書」の写しを添付してください。

### 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、「健康保険特定適用事業所該当／不該当届」に、以下の書類を添えて事業主が健康保険組合に提出してください。

#### ア 労働組合の同意に基づき取消を行う場合

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届出を行う場合は、「当該労働組合の同意を得た旨の同意書」及び「労働組合の現況を確認する証明書」

#### イ 4分の3以上を代表する者の同意に基づき取消の届出を行う場合

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）の同意に基づき、届出を行う場合は、「当該4分の3以上代表者の同意を得た旨の同意書」及び「4分の3以上代表者であることを証明する証明書」

#### ウ 同意対象者から個別に同意を得て取消を行う場合

同意対象者から個別に同意を得て取消の届出を行う場合は、「4分の3以上の同意対象者からの同意書」

※特定適用事業所の該当・不該当の届出については、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が提出してください。

### 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、「健康保険被保険者区分変更届」を組合にご提出ください。

※「健康保険特定適用事業所該当／不該当届」及び「健康保険被保険者区分変更届」につきましては組合ホームページからダウンロードいただけます。また、不該当の届出の際に添付する「同意書」、「証明書」につきましては令和4年10月1日に組合ホームページに掲載いたします。

### 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、これらの届書の備考欄に「短時間労働者」とご記入のうえ、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