

短時間労働者の適用について

令和6年9月6日
富山年金事務所

1 短時間労働者の適用について

【基本的な考え方】

問1 短時間労働者を適用する要件を教えてください。

(答) 特定適用事業所（※）に勤務するパート・アルバイト等の短時間労働者で下記①～④に該当する場合に、健康保険・厚生年金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 月額賃金が8.8万円以上であること。
- ③ 学生でないこと。
- ④ 雇用期間が2カ月を超えて見込まれること※（通常の被保険者と同じ）

(※) 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、令和6年10月1日から、特定労働者の総数が常時100人を超える企業から、常時50人を超える企業に引き下げられることとなります。

1 短時間労働者の適用について

問2 所定労働時間が1か月（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教えてください。

(答)

● 1か月単位で定められている場合

1か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か月を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)。

● 1年単位で定められている場合

1年の所定労働時間を52で除して算出します。

1 短時間労働者の適用について

問3 就業規則や雇用契約書等で定められた所定労働時間が週20時間未満である短時間労働者が、業務の都合等により恒常的に実際の労働時間が週20時間以上となった場合は、どのように取り扱いますか。

(答) 実際の労働時間が連続する2月において週20時間以上となった場合で、引き続き同様の状態が続いている又は続くことが見込まれる場合は、実際の労働時間が週20時間以上となった月の3月目の初日に被保険者の資格を取得します。

1 短時間労働者の適用について

問4 最初の雇用期間が2月以内である短時間労働者は、当該期間を超えて使用されることが見込まれることとして取り扱われ、適用されることはないのか。

(答) 最初の雇用契約の期間が2月以内であっても、次の(ア)又は(イ)に該当する場合は、「2月以内の雇用契約が更新されることが見込まれる場合」に該当するものとして、最初の雇用期間に基づき使用され始めた時に被保険者の資格を取得することになります。

(ア) 就業規則や雇用契約書その他の書面において、その雇用契約が「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。

(イ) 同一の事業所において、同様の雇用契約に基づきされている者が、契約更新等により最初の雇用契約の期間を超えて雇用された実績があること。

ただし、(ア)又は(イ)に該当する場合であっても、2月以内で定められた最初の雇用契約の期間を超えて使用しないことについて労使双方が合意(※)しているときは、「2月以内の雇用契約が更新されることが見込まれる場合」には該当しないこととして取り扱います。

(※) 書面による合意(メールによる合意も含む。)が必要となります。

1 短時間労働者の適用について

問5 月額賃金が8.8万円以上の算定基礎となる賃金には、どのようなものが含まれますか。

(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まで賃金は算入されせん。

- 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）

1 短時間労働者の適用について

【届出誤りが多い事例】

事例 1 短時間労働者の労働時間が3か月目以降も加入基準を超える状態が続いているにもかかわらず、「被保険者資格取得届」の提出がもれている。

実際の労働時間が連続する2月において週20時間以上となった場合で、引き続き同様の状態が続いている場合は、実際の労働時間が週20時間以上となった月の3月目の初日に被保険者の資格を取得します。

【具体例】

実際の労働時間が週20時間以上となった月の3月目の初日（R5.4.1）に資格取得する。
※労働時間は、週20時間×52週÷12月により算出した1月の労働時間（86.7時間）と比較。

給与支給年月	給与期間（自）	給与期間（至）	労働時間（月）
R5年1月	R4.12.1	R4.12.31	80.25
R5年2月	R5.1.1	R5.1.31	78.25
R5年3月	R5.2.1	R5.2.28	105.00
R5年4月	R5.3.1	R5.3.31	88.00
R5年5月	R5.4.1	R5.4.30	98.25

1 短時間労働者の適用について

【届出誤りが多い事例】

事例2 2月以内の雇用契約者について、雇用契約書に「雇用契約を更新する場合がある」旨の記載があるにもかかわらず「被保険者資格取得届」を提出していない。

最初の雇用契約の期間が2月以内であっても、その雇用契約が「更新される旨」又は「更新される場合がある旨」が明示されている場合、「雇用契約が更新されることが見込まれる場合」に該当するものとして、最初の雇用契約に基づき使用され始めた時に被保険者の資格を取得することになります。

ただし、2月以内で定められた最初の雇用契約の期間を超えて使用しないことについて労使双方が書面による合意しているときは、「2月以内の雇用契約が更新されることが見込まれる場合」には該当しないこととして取り扱います。

1 短時間労働者の適用について

【届出誤りが多い事例】

事例3 短時間労働者として資格取得の要件に該当していたが、試用期間を設けていたため、試用期間終了後
を資格取得日としていた。

健康保険・厚生年金保険の被保険者資格は、適用事業所に使用されるようになった日から資格取得します。「適用事業所に使用されるようになった日」とは、事実上の使用関係が発生した日であるため、試用期間であっても被保険者資格を取得することとなります。

※ 短時間労働者の事例として照会しておりますが、一般の被保険者についても同様の考え方となります。