事務連絡

令和４年９月１５日

事　業　主　様

事務担当者　様

神戸機械金属健康保険組合

**特定適用事業所（被保険者の総数が常時１０１人以上の事業所）に使用される**

**短時間労働者の健康保険の適用について**

平素より当組合の事業運営にご協力いただき厚く御礼申し上げます。

さて、平成２８年１０月１日から、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未満である者のうち、次の（１）から（５）の５要件を全て満たす者は健康保険の適用とすることとされているところです。

|  |
| --- |
| **令和４年９月３０日まで**  （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）特定適用事業所（常時５０１人以上の事業所）に使用されていること  常時というのは過去１２か月のうち６カ月厚生年金保険被保険者数が５０１人以上ある場  合で、該当が見込まれる場合、事前に年金事務所から特定適用事業所に該当する旨の通知書  が届きます。 |

**令和４年１０月１日から、このうち、（２）の要件が削除され（５）の要件が下記のとおり変更されます。**

（５）特定適用事業所（**常時１０１人以上の事業所**）に使用されていること

　この変更により、令和４年１０月１日以降の短時間労働者の定義は下記となります。

|  |
| --- |
| **令和４年１０月１日以降**  （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）特定適用事業所（常時**１０１人以上**の事業所）に使用されていること  常時というのは過去１２か月のうち６カ月厚生年金保険被保険者数が**１０１人以上**ある場  合で、該当が見込まれる場合、事前に年金事務所から特定適用事業所に該当する旨の通知書  が届きます。 |

これにより、令和４年１０月以降新たに短時間労働者を健康保険被保険者として適用される場合、下記の手続きが必要となりますのでご案内いたします。

**具体的な手続き**

Ⅰ　特定適用事業所該当届と資格取得届の提出

１　「特定適用事業所該当／不該当申出書」

２ページの（４）の要件を満たす事業所は、「特定適用事業所該当届」を健康保険組合へ提出していただくことが必要です。厚生年金保険に関しては当組合から１の写しを日本年金機構へ回送します。該当日は健康保険組合への申出書の受理日（但し令和４年１０月１日の（４）の要件を満たす場合には令和４年１０月１日）となります。

令和３年１０月から令和４年８月までの各月のうち、６カ月以上１００人を超えたことが確認できる場合、日本年金機構から「特定適用事業所該当通知書」が送付されますが、この場合にも健康保険組合に「特定適用事業所該当届」を提出してください。

この届出は任意ではなく要件を満たす場合には必ず提出していただくことが必要です。

**なお、「特定適用事業所該当届」を提出しない場合であっても、日本年金機構から「特定適用事業所該当通知書」が送付された場合には、健康保険組合は日本年金機構から特定適用事業所該当の連絡を受け、それに基づき「特定適用事業所該当通知書」を送付しますので、当該通知書記載の該当日より特定適用事業所に該当することになります。**

２　資格取得届の提出

健康保険組合は受理後、該当日を事業主に連絡しますので、該当日を資格取得日とした資格取得届を健康保険組合及び日本年金機構兵庫事務センターへ提出してください。

　前頁の（１）から（４）の要件を満たす者（「短時間労働者」）の場合、**必ず備考欄の「２．短時間労働者の取得」に○をしてください**

Ⅱ　特定適用事業所の取消の申出

　特定適用事業所に該当した後に、**特定適用事業所の被保険者数（短時間労働者を除く）が常時１００人以下となった場合でも、原則特定適用事業所としてみなすこととなります。**

　ただし、以下の①から③のいずれかに該当する場合には、特定適用事業所の取消しの申出を行うことが可能です。

1. 同意対象者の４分の３以上で組織する労働組合の同意がある場合
2. 同意対象者の４分の３以上を代表する者の同意がある場合
3. 同意対象者の４分の３以上から個別の同意がある場合

同意対象者とは、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（短時間労働者および各共済組合の組合員（第２号～第４号厚生年金被保険者）を含む）および７０歳以上被用者を指します。

特定適用事業所の取消しの申出を行う場合、下記の１の書類を健康保険組合へ提出していただきます。厚生年金保険に関しては当組合から１の写しを日本年金機構へ回送します。不該当日は健康保険組合への申出書の受理日の翌日となります。健康保険組合は不該当日を事業主に連絡しますので、不該当日の翌日を資格喪失日とした資格喪失届を健康保険組合及び日本年金機構兵庫事務センターへ提出してください。

１　「任意特定適用事業所該当／不該当申出書」にⅰⅱⅲのいずれかを添付

（１）同意対象者の４分の３以上で組織する労働組合がある場合

ⅰ．当該労働組合の同意書（様式１）及び労働組合の現況を確認する証明書（様式２）

　　　（２）同意対象者の４分の３以上で組織する労働組合がない場合

ⅱ、ⅲのいずれか

ⅱ．同意対象者の４分の３以上を代表する者の同意書（様式１）及び４分の３以上代表者であることを証明する証明書（様式２）

ⅲ．同意対象者の４分の３以上の同意対象者からの同意書（様式３）

Ⅲ　被保険者区分の変更

短時間労働者で資格取得した被保険者が通常の被保険者となる場合、通常の被保険者が短時間労働者となる場合「被保険者区分変更届・７０歳以上被用者区分変更届」の提出が必要です。

Ⅳ　その他

次の１から５に掲げる届出書を提出するときは、これらの届出書に、短時間

間労働者であるかないかの区別を付記していただくようお願い致します。

　なお、短時間労働者の場合、算定基礎届、月額変更届の支払基礎日数は１１日以上のものを対象とします（一般被保険者の場合１７日以上）

１　資格取得届

２　報酬月額算定基礎届

３　報酬月額変更届

４　育児休業終了時報酬月額変更届

５　産前産後休業終了時報酬月額変更届

|  |
| --- |
| **お気を付けいただきたいポイント**  １　社会保険の被扶養者（第３号被保険者）かどうかを判断する年収１３０万円（６０歳以上の場合１８０万円）の基準に変更はありませんが、年収１３０万円（６０歳以上の場合１８０万円）未満であっても、特定事業所に勤務する短時間労働者の加入要件に当てはまる方は、被扶養者とはならず、自身で厚生年金保険・健康保険に加入することになります。  ２　配偶者が勤めている会社から支給される扶養手当（家族手当等）の支給要件については、その会社にお問合せください。  ３　厚生年金保険・健康保険の加入手続きは勤め先の会社を通して行いますが、現在ご自身で国民健康保険に加入している方は、国民健康保険の資格喪失の届出をご自身で行う必要があります。詳しくは、お住まいの市町村にお尋ねください。  また、現在、配偶者の健康保険に加入している被扶養者の方も、資格喪失の届出を配偶者の会社を通じて行う必要がありますので、その旨を配偶者の会社に申し出てください。  ４　過半数代表者の要件  過半数代表者は、以下の①及び②のいずれにも該当する者とします。   1. 労働基準法第４１条第２項に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと 2. 過半数代表者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手、持ち回り決議等   の方法により選出された者であること  上記①に該当する者がいない場合は、過半数代表者は上記②に該当する者とします。 |

|  |
| --- |
| **【参考】**  **短時間労働者の取得基準**  令和４年１０月１日以降、４分の３基準を満たさない者で、次の（１）から（４）までの４つの要件を全て満たす者は被保険者として取扱います。  **（１）１週間の所定労働時間が20時間以上であること**  ①１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。通常の週とは祝祭日、振替休日、年末年始の休日、夏季休暇等を含まない週をいいます。  ②１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、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扱います。  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、実際の労働時間を事業主等からお聴きした上で個別に判断します。  **（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**  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）までに掲げるものをいいます。  （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）所定労働時間を超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します。  **（３）学生でないこと**  次の①から④のいずれかに該当する者は学生でないこととして取扱います。   1. 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 2. 休学中の者 3. 定時制の過程等に在学する者 4. その他上記に準ずる者（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）   **（４）特定適用事業所に使用されていること**  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100人を超えるものの各適用事業所をいいます。   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以上の適用事業所」として取扱います。  （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」として取扱います。  （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」として取扱います。  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」として取扱います。   1. 常時100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100人を超えることが見込まれる場合を「常時100人を超える」として取扱います。 |