



保保発第0630002号  
平成21年 6月30日

健康保険組合理事長 殿

厚生労働省保険局保険課長

### 短時間正社員に係る健康保険の適用について

近年、いわゆる「短時間正社員制度」を雇用形態の一類型として導入する企業が増えつつあり、これに伴い、短時間正社員に係る健康保険の適用について照会が寄せられているところである。

健康保険の適用については、従前より、健康保険法（大正11年法律第70号）の趣旨から当該就労者が当該事業所と常用的使用関係にあるかどうかにより判断することとしているところであるが、短時間正社員に係る健康保険の適用については、下記事項に留意のうえ、遺漏のないよう取り扱われたい。

なお、本件については、厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課、年金局年金課及び社会保険庁運営部年金保険課と協議済みであることを申し添える。

### 記

#### 1 短時間正社員について

- (1) 本通知でいう短時間正社員は、「他のフルタイムの正規型の労働者と比較し、その所定労働時間が短い正規型の労働者であって、①期間の定めのない労働契約を締結しているものであり、かつ、②時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種フルタイムの正規型の労働者と同等であるもの」であること（別紙参照）。
- (2) 当該短時間正社員に係る、労働契約、就業規則及び給与規程等において、上記（1）の内容を踏まえた規定が明確になされていること。

#### 2 短時間正社員に係る健康保険の適用について

- (1) 短時間正社員に係る健康保険の適用に当たっては、当該事業所の就業規則等における短時間正社員の位置づけを踏まえつつ、労働契約の期間や給与等の基準等の就労形態、職務内容等を基に判断するものであること。
- (2) 具体的には、
  - ① 労働契約、就業規則及び給与規程等に、短時間正社員に係る規定がある
  - ② 期間の定めのない労働契約が締結されている
  - ③ 給与規程等における、時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種フルタイムの正規型の労働者と同様である場合であって、かつ、就労実態も当該諸規程に則したものであるものとなっている場合は、健康保険の被保険者として取り扱うこと。
- (3) なお、労働契約の期間や給与等の基準等の就労形態、職務内容等の基準等におけるフルタイムの正規型の労働者との同等性等について判断が困難な事案については、保険局保険課に協議すること。

## 短時間正社員制度について

## 短時間正社員とは

- 短時間正社員とは、他の正規型のフルタイムの労働者(※)と比較し、その所定労働時間(所定労働日数)が短い正規型の労働者であって、次のいずれにも該当する者である。
  - ① 期間の定めのない労働契約を締結している者
  - ② 時間当たりの基本給の水準及び賞与・退職金等の支給基準等が同一事業所に雇用されるフルタイムの正規型の労働者と同等と判断される者

※正規型のフルタイムの労働者：1日の所定労働時間が8時間程度で週5日勤務を基本とする、正規型の労働者  
 ※企業内において、このような働き方を就業規則等に制度化することを指して、「短時間正社員制度」と呼んでいる。

## 短時間正社員の働き方の例

- ・一日の所定労働時間を短くする(例：1日6時間、週5日勤務等)
- ・一週間の所定労働日数を短くする(例：1日8時間、週4日勤務等)

## (参考)短時間正社員のイメージ(一般的な例)

フルタイム正社員	短時間正社員	短時間正社員とはならない 短時間労働者(パート)
<ul style="list-style-type: none"> <li>○労働契約の期間 無期契約</li> <li>○給与 月給</li> <li>○労働時間 1日8時間週5日勤務</li> <li>○年次有給休暇 労働基準法の規定による比例付与</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○労働契約の期間 無期契約</li> <li>○給与 フルタイム正社員の月給を時間比例で支給 あるいはフルタイム正社員の時間当たりの基本給と同等の水準の時間給を支給</li> <li>○労働時間 短時間勤務・短日勤務のいずれも可 例：1日6時間週5日勤務、1日8時間週4日勤務 等</li> <li>○年次有給休暇 労働基準法の規定による比例付与</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○労働契約の期間 有期契約</li> <li>○給与 フルタイム正社員の時間当たりの基本給とは異なる水準の時間給</li> <li>○労働時間 短時間勤務・短日勤務のいずれも可 例：1日4時間、週5日勤務 1日8時間、週3日勤務 等</li> <li>○年次有給休暇 労働基準法の規定による比例付与</li> </ul>

要な就業形態として位置付け、短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるような条件整備を図る等によりその福祉の増進を図ってきたところである。

もとより、短時間労働者の福祉の増進は、法の施行等によって確保されるだけでなく、ほかの関係法律に基づく施策等広範多岐にわたるものにより実現されるものである。これらを円滑かつ効果的に実施していくためには、短時間労働者の職業生活の動向を的確に把握した上で短時間労働対策の総合的かつ計画的な展開の方向を労使を始めとする国民全体に示し、これに沿って対策を講ずる必要があるため、法は短時間労働者対策基本方針を定めることとしている。

この基本方針は、短時間労働者の職業生活の動向についての現状と課題の分析を行い、短時間労働者の福祉の増進を図るため、短時間労働者の雇用管理の改善等を促進し、並びにその職業能力の開発及び向上を図るために講じようとする施策等の基本となるべき事項を示すものである。

本方針の運営期間は、平成20年度から24年度までの5年間とする。

第1 短時間労働者の職業生活の動向

1 短時間労働者の増加と属性の変化

短時間労働者の数は長期的には増加の一途をたどっており、「労働力調査」(総務省)の非農林業短時間雇用者数(週間就業時間が35時間未満の者)で見ると、平成19年には1,346万人となり雇用者総数の24.9%を占めるに至っている。その内訳について見ると、女性が約7割を占める一方で、近年では特に男性や若年者、世帯主の増加が見られる。

短時間労働者が「パート」としての働き方を選んだ理由としては、「自分の都合のよい時間(日)に働きたいから」が50.3%、「勤務時間・日数が短いから」が38.1%を占める一方、「正社員として働ける会社がないから」とする者も23.8%あり(「平成18年パートタイム労働者総合実態調査」(厚生労働省)。以下、特に断りのない限り統計の数字については同調査による。)、自分の希望する時間に働ける働き方を求める労働者のニーズに合致した面がある一方で、正社員としての就職機会が減少して非自発的に短時間労働者となる者が増加しているという状況も存在している。

2 短時間労働者の基幹労働力化、待遇の問題の顕在化

短時間労働者の職場における役割を見てみると、基幹的役割を担う短時間労働者の増加が見られる。例えば、事業主の51.9%が「職務が正社員とほとんど同じパート労働者がいる」と回答しており、「平成13年パートタイム労働者総合実態調査」(厚生労働省)での40.7%から増加している。また、責任ある地位へパート労働者を登用している事業所が10.7%に達しており、特に、飲食店、宿泊業や卸売・小売業で登用の割合が高くなっている(「平成17年パートタイム労働者実態調査」(財団法人21世紀職業財団)。以下「平成17年調査」という。)ほか、役職についているパート労働者の割合も6.9%となっている。

他方、そのような短時間労働者の待遇については、その働き・貢献に見合ったものとは必ずしもなっておらず、平成17年調査では、すべての「職務と人材活用の仕組みが正社員とほとんど同じパート」の賃金の決定方法が正社員と同じであるとした事業所は14.4%にとどまっている。また、実際の賃金水準についてもほぼ同額であるとする事業所が18.0%である一方で、6割程度以下という事業所も10.7%存在する。

3 労働力人口減少社会の到来

我が国は、平成17年から人口減少社会に転じ、将来も一層の少子化・高齢化の進行によって、本格的な人口減少社会が到来する見通しとなった。人口減少により労働力人口が大幅に減少することとなれば、経済成長の供給側の制約要因となるとともに、需要面で見ても経済成長にマイナスの影響を与えるおそれがある。

第2 短時間労働者の雇用管理の改善等を促進し、並びにその職業能力の開発及び向上その他短時間労働者の福祉の増進を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項

1 短時間労働者をめぐる課題

第1で見たような動向の中で、短時間労働者をめぐっては、おおむね次の3つの課題を指摘することができる。

(1) 短時間労働者は、所定労働時間が短いことから多様な働き方となるが、その特性に見合った雇用管理となっておらず、働き・貢献にかかわらず一律の待遇とされたり、他方、個々の労働者の労働条件が就業規則のみによっては明確にならないなど、待遇が本人にとって明らかでないといった場合がある。

(2) (1)のように、短時間労働者の働き方特有の課題だけでなく、労働基準法(昭和22年法律第49号)等の基本的な労働関係法令が遵守されていない場合も依然として見られる。

(3) 正社員としての就職機会が減少して非自発的に短時間労働者となる者も増加しているが、いったん短時間労働者となると、正社員への転換等は難しく、その就業形態に固定化されるおそれがある。

なお、(1)から(3)までの課題のほか、税制や社会保障制度については、労働需要・労働供給の両面にゆがみが発生することは、労働者の就労機会や就労希望の阻害にもつながるといふ指摘もあり、働き方や雇用形態の選択に中立的な制度であることが求められている。

2 施策の方向性

第2の1の課題に対する今後の施策の方向性は、次のとおりである。

まず、法及び事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針(平成19年厚生労働省告示第326号。以下「指針」という。)により、短時間労働者について、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保、納得性の向上を図るとともに、社会全体として、均衡のとれた待遇の更なる確保に向けて取り組んでいくことが必要である。また、労働者に対して一般的に適用される基本的な労働者保護法令の履行確保が改めて求められる。これらによって、短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるような就業環境の整備を図る。

○厚生労働省告示第二八六号

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成五年法律第七十七号)第五条第一項の規定に基づき、短時間労働者対策基本方針を次のように定めるので、同条第五項の規定に基づき、告示する。

平成二十年四月十四日

厚生労働大臣 舩添 要一

短時間労働者対策基本方針

はじめに

短時間労働者の雇用管理の改善等に関しては、平成5年に短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号。以下「法」という。)を制定し、短時間労働を労使双方にとって重

また、短時間労働者については、通常の労働者への転換の推進やより高度な職務へのキャリアアップに向けた支援を行っていく必要があるが、現状においては、短時間労働者から通常の労働者への転換等を図ろうとしても、通常の労働者の働き方がフルタイム中心であるために、時間の制約があって短時間労働者として就業している場合には実質的に転換を選択できない場合も見られる。そこで、法の施行による通常の労働者への転換の推進とともにその支援を行うだけでなく、短時間正社員制度等、短時間労働者がより転換しやすい多様な働き方の選択肢が用意される社会の実現に向けた取組を行う。

これらにより、短時間労働者の福祉の増進が図られるだけでなく、現在は就業していない者にとっても魅力的な働き方の選択肢が提供されるようになるが、これは労働力人口減少に対する一つの対応策としても重要なものである。

国は、この方向性に沿って、短時間労働者の就業の実態を十分に踏まえつつ、その福祉の一層の増進を図るための施策を総合的に推進するものとする。

### 3 具体的施策

#### (1) 均衡のとれた待遇の確保等

##### イ 法及び指針の周知による均衡のとれた待遇の確保等

短時間労働者について、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保、納得性の向上を図るためには、まず法及び指針の内容を事業主及び短時間労働者双方が十分に理解することが必要であることから、パンフレット等の配付、説明会の実施等により事業主及び短時間労働者双方に対して積極的な周知を図る。なお、周知に当たっては、都道府県労働局において法及び指針の施行を担当する雇用均等室のみならず労働基準監督署、公共職業安定所の窓口等や、携帯電話でも利用できるインターネットサイトなど、多様な手段を活用する。

また、雇用均等室に配置する均衡待遇推進コンサルタントを活用し、法の周知と併せて個々の企業の実情に応じた雇用管理の改善等に関するアドバイスを行う。

##### ロ 的確な行政指導の実施

法第16条においては、法及び指針が定めている事業主が講ずべき措置について、厚生労働大臣は、短時間労働者の雇用管理の改善等を図るため必要があると認めるときは、短時間労働者を雇用する事業主に対して報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができることとされており、法及び指針の履行確保に向けて、これに基づく的確な対応を行う。

##### ハ 均衡のとれた待遇の更なる確保に向けた取組

短時間労働者と通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保を更に進めるための取組として、参考となる先進的な雇用管理事例、職務分析の手法や職務の比較を行うための指標について国内外の情報を収集するとともに、事業主に対しそれらを提供するほか、給付金の支給等短時間労働援助センターの業務を通じて、通常の労働者との均衡のとれた賃金の決定方法とする事業主等を支援する。

##### (2) 労働者に適用される基本的な法令の履行確保

事業主が短時間労働者に対して適用がある基本的な法令を遵守することについて周知徹底を図る。

その際、特に、短時間労働者の適正な労働条件の確保に関しては、労働基準関係法令に従って雇入れ時の労働条件の明示、就業規則の整備、最低賃金額以上の賃金の支払い及び雇入れ時等の安全衛生教育についての規定を遵守すること並びに期間の定めのある短時間労働者については、有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成15年厚生労働省告示第357号）が定めるところにより適正な措置を講ずべきことについて、重点的に周知徹底を図る。なお、これと併せて、賃金、労働時間等主要な労働条件を明らかにした「労働条件通知書」についてその普及促進を図る。

また、事業主は、短時間労働者について、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）の定めるところにより、育児休業に関する制度その他必要な措置を講ずる必要があるとともに、雇用保険及び社会保険の適用については、それぞれ雇用保険法（昭和49年法律第116号）、健康保険法（大正11年法律第70号）及び厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）の定めるところにより、被保険者となる短時間労働者について必要な手続を取らなければならないものであることについて、事業主に対し周知徹底を図る。

##### (3) 短時間労働者が希望する就業形態への移動の円滑化

##### イ 法第12条に基づく通常の労働者への転換の推進

(1)イ・ロにより法第12条に基づく通常の労働者への転換の推進に関する措置義務の履行確保を図るとともに、特に、通常の労働者への転換制度を創設し、実際に通常の労働者に登用する事業主に対しては、給付金の支給等により支援を行う。

##### ロ 能力開発、職業紹介の充実等

短時間労働者及び短時間労働者になろうとする者がその職業能力の開発及び向上を図ることを促進するため、これらの者の多様な訓練ニーズに応じ、公共職業能力開発施設における職業訓練とともに、民間教育訓練機関等を活用した多様な職業訓練の実施を図る。

また、短時間労働者になろうとする者については、きめ細やかな配慮をすることが必要とされる者が多いことから、公共職業安定所においては、短時間労働を希望する者のニーズを踏まえた雇用情報の提供やきめ細やかな職業相談・職業紹介を行う等官民相まった適正な需給調整機能の充実を図る。

##### ハ 多様な働き方の選択肢の実現

就業できる時間に制約のある短時間労働者であっても転換等が図りやすい働き方としては、所定労働時間が短いながら正社員として適正な評価と公正な待遇が

図られた働き方である短時間正社員制度の導入が期待されるところであり、その一層の普及・定着に努める。

##### (4) 行政体制の整備等

##### イ 行政体制の整備

法及び指針の施行を中心とする一連の施策の実施については、都道府県労働局雇用均等室を中心に、都道府県労働局内での緊密な連携を図る。また、平成20年度から都道府県労働局雇用均等室に企業の雇用管理の専門家均衡待遇推進コンサルタントとして配置しており、その活用を図るとともに引き続き行政体制の整備に努める。

##### ロ 関係機関との連携

短時間労働対策については、国が実施するだけでなく、都道府県等の関係行政機関及び独立行政法人雇用・能力開発機構等の関係機関の協力も必要であることから、その実施に当たっては関係機関との連携を図る。

法に基づき指定を受けている短時間労働援助センターにおいては、短時間労働者を雇用する事業主又は事業主の団体に対する給付金の支給業務等を実施するものであり、その実施に当たっては国の行政施策との斉一性を保ちつつ、その適正かつ円滑な推進を図る。

## 【御参考②】

- 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律の施行について（平成19年10月1日基発第1001016号／職発第1001002号／能発第1001001号／雇児発第1001002号）（抄）

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律（平成19年法律第72号。以下「改正法」という。）については、平成19年6月1日に公布され、同日付け雇児発第0601004号により、雇用均等・児童家庭局長より貴職あてその趣旨を通達したところであるが、本日、改正法の施行に関して、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令」（平成19年厚生労働省令第121号）及び「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針」（平成19年厚生労働省告示第326号。以下「指針」という。）が公布又は告示されたところであり、これらの省令及び告示は、改正法とともに平成20年4月1日から施行又は適用されることとなっている（別紙参照）。

改正法による改正後の「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「法」という。）」、上記省令による改正後の「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則（以下「則」という。）」等の主たる内容及び取扱いは下記のとおりであるので、その円滑な施行に遺漏なきを期されるとともに、施行までの間、改正内容を中心とした周知につき、雇用均等室を中心として別途送達するパンフレット等を活用の上、効果的な実施が行われるようご尽力方お願いします。

なお、法第5章の短時間労働援助センターに関する改正については、平成19年7月1日付け雇児発第0701001号により別途通知済みであることを申し添える。

### 記

#### 第3. 8

- (9) 本項の措置としては、短時間労働者から通常の労働者への転換を直接図ることが可能となる措置が望ましいことはいうまでもないが、例えば、短時間労働者からいわゆる契約社員など、通常の労働者以外のフルタイム労働者への転換制度を設け、さらに契約社員には通常の労働者への転換制度が設けられているような、複数の措置の組み合わせにより通常の労働者への転換の道が確保されている場合も本項の義務の履行と考えられること。

なお、第1の1の改正法の趣旨で記述しているように、本条は、多様な就業形態間の移動の障壁を除去する政策をとるものであることから、当該事業所においていわゆる正規型の労働者とフルタイムの基幹的労働者が通常の労働者として存在する場合に、事業主が講ずる措置がフルタイムの基幹的労働者への転換を推進するものにとどまる場合は、就業形態間の障壁が残ることになることから、本条の義務の履行とはいえないこと。他方、いわゆる「短時間正社員」（他の正規型のフルタイムの労働者と比較しその所定労働時間が短い、正規型の労働者をいう。）については、一般的に、時間の制約が比較的大きい短時間労働者であっても就業しやすい形態であることから、例えば通常の労働者への転換を推進するに当たっての一つの経由点として設定することは、望ましいと考えられること。