

事 務 連 絡
令和8年9月15日

健康保険組合
健康保険組合連合会 御中

厚生労働省保険局保険課

賃金要件の撤廃及び当該撤廃に伴う適用除外等の特例に係る
事務の取扱いに係るQ&Aについて

賃金要件の撤廃及び当該撤廃に伴う適用除外等の特例に係る事務の取扱いについては、「賃金要件の撤廃及び当該撤廃に伴う適用除外等の特例に係る事務の取扱いについて」(令和8年9月15日付け保保発0915第2号厚生労働省保険局保険課長通知)でお示ししたところですが、当該通知に関連して別添のとおりQ&Aを作成しましたので、内容について御了知いただくとともに、適切に御対応いただくようお願い申し上げます。

賃金要件の撤廃及び当該撤廃に伴う適用除外等の特例に係る
事務の取扱いに係る Q & A

【制度等について】

Q 1 賃金要件の撤廃とは何ですか。

A 1 短時間労働者が社会保険に加入するには4つの要件（※）を満たす必要がありますが、4つの要件の一つである賃金要件については、最低賃金の上昇により週の所定労働時間が20時間以上であれば賃金要件を満たすことになり、要件としての必要性がなくなったことから撤廃されました。

（※）所定内賃金が月額8.8万円以上（賃金要件）、週の所定労働時間が20時間以上（労働時間要件）、勤め先が従業員数51人以上（企業規模要件）、学生でない

Q 2 賃金要件は撤廃されたが、令和8年9月以前の期間の取扱いはどうなるか。

A 2 令和8年9月以前の期間について、遡及して被保険者資格を取得する場合は、撤廃前と同じ基準で、賃金要件も満たす必要があります。

Q 3 特定減額特例対象者とはどのような人ですか。

A 3 適用事業所で使用される適用事業所に使用される短時間労働者（厚生年金保険においては70歳未満の短時間労働者）のうち最低賃金の減額の特例許可を受けている所定内賃金（※）が月額8.8万円未満の人です。

（※）基本給及び諸手当を指します。ただし、残業代・賞与・臨時的な賃金等は含みません。

Q 4 最低賃金の減額の特例許可の対象はどのような人ですか。

A 4 一般の労働者より著しく労働能力が低いなどの場合に、最低賃金を一律に適用するとかえって雇用機会を狭めるおそれなどがあるため、次の労働者については、都道府県労働局の許可を受けることで、個別に最低賃金の減額の特例が認められています。（最低賃金法第7条）

- ① 精神又は身体の障害により著しく労働能力が低い者
- ② 試の使用期間中の者
- ③ 基礎的な技能等を内容とする認定職業訓練を受けている者のうち厚生労働省令定める者
- ④ 軽易な業務に従事する者
- ⑤ 断続的労働に従事する者

Q 5 なぜ特定減額特例対象者は健康保険制度（厚生年金保険制度）の対象外となるのですか。

A 5 短時間労働者は、所定内賃金が月額 8.8 万円以上であることという要件が撤廃されたことにより、週の所定労働時間が 20 時間以上・学生でないという要件を満たすことで被保険者に該当することになりますが、特定減額特例対象者については保険料負担が報酬に比して過大になる場合があることから、当分の間、被保険者としなかったこととしました。

Q 6 特定減額特例対象者が被保険者となることはできますか。

A 6 特定減額特例対象者が、老後の保障や万が一の場合に備えるために、標準報酬月額に基づく保険料を負担し被用者保険に加入することを希望する場合は、申出をすることで被保険者となることができます。

Q 7 特定減額特例対象者は、健康保険又は厚生年金保険の一方のみの被保険者となることはできますか。

A 7 特定減額特例対象者が被保険者の資格取得の申出をする場合、健康保険・厚生年金保険双方の申出ができる場合は同時に双方の申出をしなければならないことから、健康保険（厚生年金保険）のみ被保険者となることはできません。

Q 8 一般被保険者及び短時間労働者（以下「一般被保険者等」という。）と特定減額特例対象者である被保険者に健康保険制度（厚生年金保険制度）上の違いはありますか。

A 8 特定減額特例対象者である被保険者は短時間労働者と同様の取扱いとなります。

Q 9 特定減額特例対象者が被保険者となるために事業主の同意は必要ですか（事業主に拒否権はありますか）。

A 9 特定減額特例対象者が被保険者となるための申出に事業主の同意は必要ありません（事業主に拒否権はありません）。申出書が提出された事業主は、資格取得届を添えた申出書を提出する義務があります。

Q10 特定減額特例対象者の保険料負担はどのようにになりますか。

A10 特定減額特例対象者であっても、被保険者となった場合の保険料は、一般被保険者等と同様です。なお、保険料調整制度を利用している事業所に使用されている場合、保険料調整制度の対象被保険者となるため、被保険者の保険料負担額が軽減されます。

Q11 特定減額特例対象者である被保険者の標準報酬月額はどのように決まるのでしょうか。

A11 特定減額特例対象者である被保険者であっても、標準報酬月額の決定は一般被保険者等と同様に基本給及び諸手当等を基に決定します。

なお、定時決定及び随時改定における支払基礎日数等は短時間労働者と同じ取扱いです。

【手続き等について】

Q12 特定減額特例対象者が被保険者となるために必要な手続きは何ですか。

A12 被保険者となることを希望する特定減額特例対象者は、必要事項を記載した「特定減額特例対象者被保険者資格取得申出書」を事業主に提出します。申出を受けた事業主は、「被保険者資格取得届」を作成し、申出書と合わせて速やかに健康保険組合に提出する必要があります。

Q13 当該手続きに期限はありますか。

A13 特段期限の定めはありませんが、申出書が受理された日が資格取得日になります。そのため、事業主は特定減額特例対象者から申出書の提出を受けた場合、資格取得届とともに速やかに届出を行う必要があります。

(被保険者資格取得届の資格取得日を空欄で届出する。)

Q14 特定減額特例対象者である被保険者は自ら被保険者でなくなることができますか。

A14 特定減額特例対象者である被保険者は、事業主を経由して申出書を健康保険組合に提出することによりいつでも被保険者資格を喪失することができます。その場合、申出が受理された日の翌日に被保険者資格を喪失します。

(被保険者資格喪失届の資格喪失日を空欄で届出する。)

Q15 自ら被保険者でなくなった特定減額特例対象者が再度特定減額特例対象者の被保険者となることはできますか。

A15 自ら被保険者でなくなった場合であっても、特定減額特例対象者に該当すれば再度申出により被保険者となることができます。

Q16 自ら申し出る場合以外に、特定減額特例対象者である被保険者でなくなる場合はありますか。

A16 特定減額特例対象者である被保険者であっても、健康保険法第 36 条に規定する被保険者の資格喪失原因に該当すれば、被保険者資格を喪失します。また、勤務先が適用事業所でなくなったときや特定減額特例対象者でなくなったときにも被保険者でなくなります。

Q17 特定減額特例対象者である被保険者が特定減額特例対象者でなくなった場合、被保険者資格はどうなりますか。

A17 特定減額特例対象者である被保険者が特定減額特例対象者でなくなった場合、同時に一般被保険者等の資格に該当し、かつ、同一の事業所に引き続き使用される場合は、一般被保険者等の資格を有していたものとみなすため、被保険者資格は継続します。この場合は、「被保険者区分変更届」の届出が必要です。

Q18 被保険者が特定減額特例対象者となった場合、被保険者資格はどうなりますか。

A18 一般被保険者等が特定減額特例対象者に該当し、かつ、同一の事業所に引き続き使用される場合は、その該当日に特定減額特例対象被保険者となったものとみなすため、被保険者資格は継続します。この場合、資格取得の申出は不要ですが、「被保険者区分変更届」の届出が必要となります。

Q19 事業主が資格取得の手続きをしてくれない場合はどうすればよいですか。

A19 特定減額特例対象者の資格取得の申出に事業主の同意は必要ないため、申出を受けた事業主は「被保険者資格取得届」を作成し速やかに健康保険組合に提出しなければなりません。健康保険組合に相談があった場合は、年金事務所から事業主に対して、当該申出には事業主の同意は不要であり申出書を受けた事業主には届出の義務があること、届出をしない場合は法令違反となることを説明し届出を求めます。