

**短時間労働者に対する健康保険
・ 厚生年金保険の適用拡大
Q & A 集**

【目 次】

1. 被保険者資格の取得要件（総論）

- 問 1 被用者保険の適用拡大の実施により、厚生年金保険・健康保険の被保険者資格の取得要件はどのようなになるのか。…………… 1
- 問 2 施行日以降は、4分の3基準をどのように判断するのか。…………… 2
- 問 3 4分の3基準を満たさない短時間労働者は、5要件のうちいずれか1つの要件を満たせば被保険者資格を取得するのか。…………… 2
- 問 4 施行日前から被保険者資格を取得していた者が、4分の3基準及び5要件を満たしていない場合は、被保険者資格を喪失するのか。…………… 2
- 問 5 年金が在職支給停止となる可能性がある70歳以上の労働者に該当するか否かの基準についても、これまでの考え方から変更があるのか。…………… 3

2. 特定適用事業所

- 問 6 使用する被保険者の総数が常時 500 人を超えるか否かの判定は、適用事業所ごとに行うのか。…………… 3
- 問 7 「被保険者の総数が常時 500 人を超える」とは、どのような状態を指すのか。…………… 3
- 問 8 特定適用事業所に該当した適用事業所は、どのような手続が必要になってくるか。…………… 4
- 問 9 施行日から特定適用事業所に該当する適用事業所は、どのような手続が必要になってくるか。…………… 4
- 問 10 施行日から特定適用事業所に該当する適用事業所や該当する可能性がある適用事業所に対して、あらかじめ機構から何らかのお知らせは送付されてくるか。…………… 5
- 問 11 施行日以降、特定適用事業所に該当する可能性のある適用事業所に対して、あらかじめ日本年金機構から何らかのお知らせは送付されてくる

か。 5

問 12 「特定適用事業所に該当する可能性がある旨のお知らせ」が送付され、5ヵ月目の翌月も被保険者の総数が 500 人を超えたため特定適用事業所に該当したにもかかわらず、年金事務所へ特定適用事業所該当届を届け出なかった場合はどうなるか。 5

問 13 機構において使用される被保険者の総数が直近 12 ヶ月のうち、6 ヶ月以上 500 人を超えたことが確認できなかった場合でも、事業主が特定適用事業所に該当すると判断した場合は、特定適用事業所該当届を年金事務所に届け出ることとはできるか。 6

問 14 使用される被保険者の総数が常時 500 人を超えなくなった場合、どのように取り扱われるか。 6

3. 1 週間の所定労働時間が 20 時間以上

問 15 1 週間の所定労働時間が短期的かつ周期的に変動する場合とはどのような場合か。また、そのような場合は 1 週間の所定労働時間をどのように算出すればよいか。 6

問 16 所定労働時間が 1 ヶ月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。 7

問 17 特定の月の所定労働時間に例外的な長短がある場合とはどのような場合か。また、そのような場合は 1 週間の所定労働時間をどのように算出すればよいか。 7

問 18 所定労働時間が 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。 7

4. 雇用期間が継続して 1 年以上見込まれること

問 19 施行日時点において、雇用期間が継続して 1 年以上見込まれるか否かの判定は、どの時点から行うか。 7

問 20 当初は雇用期間が継続して 1 年以上見込まれなかったが、その後において、継続して 1 年以上の雇用期間が見込まれることとなった場合は、いつから被保険者資格を取得するか。 7

問 21 雇用契約書その他書面においてその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が、契約更新が1日ないし数日の間を空けて行われる場合は、どのように取り扱うのか。…………… 7

問 22 雇用期間は1年以上あるが、雇用期間中に一定期間勤務することを要しない期間がある場合は、どのように取り扱うのか。…………… 8

問 23 施行日時点や雇用契約締結時に、70歳の誕生日までの期間が1年未満である場合であっても、雇用期間が継続して1年以上見込まれる者は厚生年金保険の被保険者資格を取得するか。…………… 8

5. 月額賃金が8.8万円以上

問 24 短時間労働者の厚生年金保険・健康保険の適用については、月額賃金が8.8万円以上であるほかに、年収が106万円以上であるかないかも勘案するのか。…………… 8

問 25 健康保険の被扶養者として認定されるための要件の一つに、年収が130万円未満であることという収入要件があるが、この要件に変更があるのか。…………… 8

問 26 月額賃金が8.8万円以上とは、どのようなものを指すのか。…………… 8

問 27 被保険者資格取得時の標準報酬月額的基础となる報酬月額と、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。…………… 9

問 28 日給や時間給によって賃金が定められている場合は、どのように算出すればよいか。…………… 9

問 29 被保険者資格を取得後に月額賃金が8.8万円未満となった場合は、被保険者資格は喪失するのか。…………… 9

別紙……………11

1. 被保険者資格の取得要件（総論）

問1 被用者保険の適用拡大の実施により、厚生年金保険・健康保険の被保険者資格の取得要件はどのようなになるのか。

（答）

＜これまでの取扱い＞

厚生年金保険法及び健康保険法においては、

- ① 「適用事業所に使用される者」を被保険者とする旨を定めるとともに、
- ② 「臨時に使用される者」等については、適用を除外する旨を定めています。

こうした法律上の規定に基づき、短時間労働者の厚生年金保険・健康保険の適用については、適用事業所との間に「常用的使用関係にあるかどうか」、具体的には、「1日又は1週の所定労働時間」及び「1月の所定労働日数」が、同一の事業所において同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上であるかどうかを1つの判断基準としてきたところです。

＜平成28年10月1日以降の取扱い＞

今般、短時間労働者に対する厚生年金保険・健康保険の適用拡大（以下「適用拡大」という。）が実施されることに伴い、従来の適用基準を踏まえつつ、上記①について基準を法律上明確化することとしました。その際、簡便な基準とするため、労働基準法における労働時間の取扱いを参考にしたほか、新たに適用拡大の対象となる者について、「1週の所定労働時間」による要件を加えたことに合わせて、「1日又は1週の所定労働時間」は「1週の所定労働時間」のみで見ることになりました。

これにより、平成28年10月1日（以下「施行日」という。）以降は、「1週の所定労働時間」及び「1月の所定労働日数」が、同一の事業所に使用される通常の労働者の所定労働時間及び所定労働日数の4分の3以上（以下「4分の3基準」という。）である短時間労働者については、厚生年金保険・健康保険の被保険者となります。

4分の3基準を満たさない場合であっても、以下の①から⑤までの5つの要件（以下「5要件」という。）を満たす短時間労働者については、新たに厚生年金保険・健康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 雇用期間が継続して1年以上見込まれること。
- ③ 月額賃金が8.8万円以上であること。
- ④ 学生でないこと。
- ⑤ 常時 500 人を超える被保険者を使用する企業（特定適用事業所）に勤めていること。

問2 施行日以降は、4分の3基準をどのように判断するのか。

（答）これまで、就業規則や雇用契約等で定められた所定労働時間及び所定労働日数の他にも就労形態や職務内容等を総合的に勘案して、被保険者資格の取得の可否の判断を行ってきました。

施行日以後においては、判断基準を明確化・客観化するため、就業規則や雇用契約等で定められた所定労働時間及び所定労働日数に即した判断を行うこととなります。

問3 4分の3基準を満たさない短時間労働者は、5要件のうちいずれか1つの要件を満たせば被保険者資格を取得するのか。

（答）4分の3基準を満たさない短時間労働者は、5要件全てを満たした場合に被保険者資格を取得します。

問4 施行日前から被保険者資格を取得していた者が、4分の3基準及び5要件を満たしていない場合は、被保険者資格を喪失するのか。

（答）4分の3基準及び5要件を満たしていない場合であっても、施行日前から被保険者資格を取得しており、施行日以降も引き続き同じ事業所に使用されている間（同一の契約を更新している場合も含みます。）は、引き続き被保険者資格を有します。

※ 4分の3基準及び5要件を満たしていない場合であっても、施行日以降も引き続き被保険者資格を有する場合

（例） 1日の所定労働時間が6時間で、1週の所定労働日数が3日である短時間労働者のケース（通常の労働者の1日の所定労働時間が8時間で、1週の所定労働日数が4日である場合とする。）

○ 4分の3基準

- ・ 1週の所定労働時間→18時間／32時間＝4分の3未満
- ・ 1月の所定労働日数→12日／16日＝4分の3以上

⇒ 1月の所定労働日数は通常の労働者の4分の3以上ある

が、1週 of 所定労働時間が通常の労働者の4分の3未満であるため、4分の3基準を満たしていない。

⇒ 上記のケースで、施行日より前に就労形態や職務内容等を総合的に勘案した結果、被保険者資格を取得した者は、施行日以降も引き続き同じ事業所に使用されている間は、引き続き被保険者資格を有します。

問5 年金が在職支給停止となる可能性がある70歳以上の労働者（以下「70歳以上の使用される者」という。）に該当するか否かの基準についても、これまでの考え方から変更があるのか。

（答）施行日以降は、被保険者資格の取得要件と同様に、4分の3基準又は5要件を満たした場合に、70歳以上の使用される者に該当することとなります。

ただし、4分の3基準及び5要件を満たしていない場合であっても、施行日前から70歳以上の使用される者に該当する者であって、施行日以降も引き続き同じ事業所に使用されている間は、引き続き70歳以上の使用される者に該当します。

2. 特定適用事業所

問6 使用する被保険者の総数が常時500人を超えるか否かの判定は、適用事業所ごとに行うのか。

（答）使用する被保険者の総数が常時500人を超えるか否かの判定は企業ごとに行いますが、具体的には以下のいずれかの考え方で判定します。

- ① 法人事業所の場合は、同一の法人番号を有する全て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常時500人を超えるか否かによって判定します。
- ② 個人事業所の場合は、適用事業所ごとに使用される厚生年金保険の被保険者の総数が常時500人を超えるか否かによって判定します。

問7 「被保険者の総数が常時500人を超える」とは、どのような状態を指すのか。

（答）「被保険者の総数が常時500人を超える」とは、

- ① 法人事業所の場合は、同一の法人番号を有する全て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12カ月のうち、6カ月以

上 500 人を超えることが見込まれる場合を指します。

- ② 個人事業所の場合は、適用事業所ごとに使用される厚生年金保険の被保険者の総数が 12 ヶ月のうち、6 ヶ月以上 500 人を超えることが見込まれる場合を指します。

問 8 特定適用事業所に該当した適用事業所は、どのような手続が必要になってくるか。

(答) 特定適用事業所に該当した場合は、

- ① 法人事業所の場合は、同一の法人番号を有する全ての適用事業所を代表する本店又は主たる事業所から、日本年金機構（以下「機構」という。）の事務センター（又は年金事務所）へ特定適用事業所該当届を届け出ることになります。
- ② 個人事業所の場合は、各適用事業所から、事務センター（又は年金事務所）へ特定適用事業所該当届を届け出ることになります。

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がいる場合は、法人事業所であっても個人事業所であっても、各適用事業所がその者に係る被保険者資格取得届を事務センター（又は年金事務所）へ届け出る必要があります（健康保険組合が管掌する健康保険の被保険者資格取得届については、健康保険組合へ届け出ることになります。）。

問 9 施行日から特定適用事業所に該当する適用事業所は、どのような手続が必要になってくるか。

(答) 平成 27 年 10 月から平成 28 年 8 月までの各月のうち、6 ヶ月以上 500 人を超えたことが確認できる場合は、機構において対象の適用事業所を特定適用事業所に該当したものとして扱い、対象の適用事業所に対して「特定適用事業所該当通知書」を送付するため、特定適用事業所該当届の届出は不要です（法人事業所の場合は、同一の法人番号を有する全ての適用事業所に対して通知書を送付します。）。

ただし、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がいる場合は、各適用事業所がその者に係る被保険者資格取得届を事務センター（又は年金事務所）へ届け出る必要があります（健康保険組合が管掌する健康保険の被保険者資格取得届については、健康保険組合へ届け出ることになります。）。

問 10 施行日から特定適用事業所に該当する適用事業所や該当する可能性がある適用事業所に対して、あらかじめ機構から何らかのお知らせは送付されてくるか。

(答) 平成 27 年 10 月から平成 28 年 7 月までの各月のうち、使用される厚生年金保険の被保険者の総数が 6 ヶ月以上 500 人を超えたことが確認できる場合は、同年 8 月頃に対象の適用事業所に対して「施行日に特定適用事業所に該当する旨のお知らせ」を送付し、同年 10 月頃に「特定適用事業所該当通知書」を送付します（法人事業所の場合は、同一の法人番号を有する全ての適用事業所に対してお知らせを送付します。）。

また、平成 27 年 10 月から平成 28 年 7 月又は同年 8 月までの各月のうち、使用される厚生年金保険の被保険者の総数が 5 ヶ月 500 人を超えたことが確認できる場合（同年 9 月までに 1 ヶ月以上 500 人を超えると特定適用事業所に該当する場合）は、同年 8 月頃又は 9 月頃に対象の適用事業所に対して「特定適用事業所に該当する可能性がある旨のお知らせ」を送付します（法人事業所の場合は、同一の法人番号を有する全ての適用事業所に対してお知らせを送付します。）。

※ 機構から送付するお知らせについては別紙もご参照ください。

問 11 施行日以降、特定適用事業所に該当する可能性のある適用事業所に対して、あらかじめ日本年金機構から何らかのお知らせは送付されてくるか。

(答) 施行日以降は、機構において、使用される厚生年金保険の被保険者の総数が直近 11 ヶ月のうち、5 ヶ月 500 人を超えたことが確認できた場合（5 ヶ月目の翌月も被保険者数が 500 人を超えると特定適用事業所に該当する場合）は、対象の適用事業所に対して、「特定適用事業所に該当する可能性がある旨のお知らせ」を送付します（法人事業所の場合は、同一の法人番号を有する全ての適用事業所に対してお知らせを送付します。）。

※ 機構から送付するお知らせについては別紙もご参照ください。

問 12 「特定適用事業所に該当する可能性がある旨のお知らせ」が送付され、5 ヶ月目の翌月も被保険者の総数が 500 人を超えたため特定適用事業所に該当したにもかかわらず、年金事務所へ特定適用事業所該当届を届け出なかった場合はどうなるか。

(答) 施行日以降は、特定適用事業所に該当したにもかかわらず、年金事務所へ特定適用事業所該当届を届け出なかった場合は、機構において対象の適用事業所を特定適用事業所に該当したものとして扱い、対象の適用事業所

に対して「特定適用事業所該当通知書」を送付します（法人事業所の場合は、同一の法人番号を有する全ての適用事業所に対して通知書を送付します。）。

問 13 機構において使用される被保険者の総数が直近 12 ヶ月のうち、6 ヶ月以上 500 人を超えたことが確認できなかった場合でも、事業主が特定適用事業所に該当すると判断した場合は、特定適用事業所該当届を年金事務所に届け出ることできるか。

（答）事業主が特定適用事業所に該当すると判断した場合は、事務センター（又は年金事務所）へ特定適用事業所該当届を届け出る必要があります。

問 14 使用される被保険者の総数が常時 500 人を超えなくなった場合、どのように取り扱われるか。

（答）使用される厚生年金保険の被保険者の総数が常時 500 人を超えなくなった場合であっても、引き続き特定適用事業所であるものとして取り扱われます。

ただし、使用される被保険者の 4 分の 3 以上の同意を得たことを証する書類を添えて、事務センター（又は年金事務所）へ特定適用事業所不該当届を届け出た場合は、対象の適用事業所は特定適用事業所に該当しなくなったものとして扱われることとなります（法人事業所の場合は、特定適用事業所該当届の届出方法と同様に、同一の法人番号を有する全ての適用事業所を代表する本店又は主たる事業所から、事務センター（又は年金事務所）へ特定適用事業所不該当届を届け出ることになります。）。このとき、各適用事業所は、適用拡大の実施に伴い新たに被保険者資格を取得した短時間労働者に係る被保険者資格喪失届を事務センター（又は年金事務所）へ届け出る必要があります（健康保険組合が管掌する健康保険の被保険者資格喪失届については、健康保険組合へ届け出ることになります。）。

3. 1 週間の所定労働時間が 20 時間以上（雇用保険の取扱いと同様）

問 15 1 週間の所定労働時間が短期的かつ周期的に変動する場合とはどのような場合か。また、そのような場合は 1 週間の所定労働時間をどのように算出すればよいか。

（答）4 週 5 休制等のため、1 週間の所定労働時間が短期的かつ周期的に変動し一定ではない場合等は、当該周期における 1 週間の所定労働時間を平均し、算出します。

問 16 所定労働時間が1ヵ月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。

(答) 1ヵ月の所定労働時間を12分の52で除して算出します(1年間の52週とし、1ヵ月を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)。

問 17 特定の月の所定労働時間に例外的な長短がある場合とはどのような場合か。また、そのような場合は1週間の所定労働時間をどのように算出すればよいか。

(答) 夏季休暇等のため夏季の特定の月の所定労働時間が例外的に短く定められている場合や、繁忙期間中の特定の月の所定労働時間が例外的に長く定められている場合等は、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、1週間の所定労働時間を算出します。

問 18 所定労働時間が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。

(答) 1年の所定労働時間を52で除して算出します。

4. 雇用期間が継続して1年以上見込まれること

問 19 施行日時点において、雇用期間が継続して1年以上見込まれるか否かの判定は、どの時点から行うか。

(答) 施行日時点において判定を行います。

したがって、施行日以降に雇用された場合だけではなく、施行日より前から引き続き雇用されている場合についても、施行日時点において雇用期間が継続して1年以上見込まれるときに、要件を満たすこととなります。

問 20 当初は雇用期間が継続して1年以上見込まれなかったが、その後において、継続して1年以上の雇用期間が見込まれることとなった場合は、いつから被保険者資格を取得するか。

(答) そのほかの資格取得要件を満たしている場合は、継続して1年以上の雇用期間が見込まれることとなった時点から被保険者の資格を取得します。

問 21 雇用契約書その他書面においてその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が、契約更新が1日ないし数日の間を空けて行われる場合は、どのように取り扱うのか。

(答) 事業主と被保険者との間で次の契約更新の予定が明らかであるような事

実が認められる等、就労の実態に照らして事実上の使用関係が中断することなく存続していると判断することができる場合には、雇用期間が継続して1年以上見込まれることとして取り扱うことになります。

問 22 雇用期間は1年以上あるが、雇用期間中に一定期間勤務することを要しない期間がある場合は、どのように取り扱うのか。

(答) 雇用期間中であっても、一定期間勤務することを要しない期間において事実上の使用関係が失われることが明確である場合は、雇用期間は継続して1年以上見込まれないものとして取り扱うことになります。

問 23 施行日時点や雇用契約締結時に、70歳の誕生日までの期間が1年未満である場合であっても、雇用期間が継続して1年以上見込まれる者は厚生年金保険の被保険者資格を取得するか。

(答) 被保険者期間が継続して1年以上見込まれるか否かを判定するのではなく、雇用期間が継続して1年以上見込まれるか否かを判定するため、70歳の誕生日までの期間が1年未満である場合であっても、厚生年金保険の被保険者資格を取得します。

5. 月額賃金が8.8万円以上

問 24 短時間労働者の厚生年金保険・健康保険の適用については、月額賃金が8.8万円以上であるほか、年収が106万円以上であるかないかも勘案するのか。

(答) 月額賃金が8.8万円以上であるかないかのみに基づき、要件を満たすか否かを判定します(年収106万円以上というのはあくまで参考の値です。)

問 25 健康保険の被扶養者として認定されるための要件の一つに、年収が130万円未満であることという収入要件があるが、この要件に変更があるのか。

(答) 健康保険の被扶養者の認定について、収入要件の変更はありません。

なお、年収が130万円未満であっても、4分の3基準又は5要件を満たした場合は、厚生年金保険・健康保険の被保険者となります。

問 26 月額賃金が8.8万円以上とは、どのようなものを指すのか。

(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までの賃金は算入されません。

- 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（割増賃金等）
- 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）

問 27 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んかを判定する際に算出する額の違いは何か。

（答）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。

問 28 日給や時間給によって賃金が定められている場合は、どのように算出すればよいか。

（答）日給や時間給によって賃金が定められている場合には、被保険者の資格を取得する月前 1 月間に同じ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最も近似した状態にある者が受けた報酬の額の平均額を算出します。

※ 「同様の業務に従事し、かつ、同様の報酬を受ける最も近似した状態にある者」とは、同一事業所内の同一の部署に勤務し、時間単価や労働日数等の労働条件が同一の方を指します。

ただし、同様の業務に従事し、かつ、同様の報酬を受ける最も近似した状態にある者がいないような場合は、個別の雇用契約等に基づいて月額賃金を算出します。

問 29 被保険者資格を取得後に月額賃金が 8.8 万円未満となった場合は、被保険者資格は喪失するのか。

（答）原則として、資格取得後に雇用契約等が見直され、月額賃金が 8.8 万円を下回ることが明らかになった場合等を除き、被保険者資格を喪失することはありません。

ただし、雇用契約等に変更はなく、常態的に 8.8 万円を下回る状況が続く場合は、実態を踏まえた上で資格喪失することとなります。

※施行日より前に機構から送付するお知らせ

お知らせの種類	お知らせを送付するタイミング	必要となる手続き
「特定適用事業所に該当する可能性がある旨のお知らせ」	①平成 27 年 10 月から平成 28 年 7 月までの各月のうち、使用される厚生年金保険の被保険者の総数が 5 ケ月 500 人を超えたことが確認できた場合（同年 8 月頃送付予定） ②平成 27 年 10 月から平成 28 年 8 月までの各月のうち、使用される厚生年金保険の被保険者の総数が 5 ケ月 500 人を超えたことが確認できた場合（同年 9 月頃送付）	・その後、特定適用事業所に該当した場合は、特定適用事業所該当届のご提出が必要です（平成 28 年 10 月以降）。 ただし、①の事業所のうち、平成 28 年 8 月の厚生年金保険の被保険者の総数が 500 人を超えたことが確認できた場合は、特定適用事業所該当届のご提出は不要になります。 ・また、適用拡大に伴い新たに被保険者資格を取得する短時間労働者がいる場合は、被保険者資格取得届のご提出が必要です（平成 28 年 10 月以降）。
「施行日に特定適用事業所に該当する旨のお知らせ」	①平成 27 年 10 月から平成 28 年 7 月までの各月のうち、使用される厚生年金保険の被保険者の総数が 6 ケ月以上 500 人を超えたことが確認できた場合（同年 8 月頃送付予定）	・適用拡大に伴い、新たに被保険者資格を取得する短時間労働者がいる場合は、被保険者資格取得届のご提出が必要です（平成 28 年 10 月以降）。
「特定適用事業所該当通知書」	①平成 27 年 10 月から平成 28 年 7 月までの各月のうち、使用される厚生年金保険の被保険者の総数が 6 ケ月以上 500 人を超えたことが確認できた場合（同年 10 月頃送付予定） ②平成 27 年 10 月から平成 28 年 8 月までの各月のうち、使用される厚生年金保険の被保険者の総数が 6 ケ月 500 人を超えたことが確認できた場合（同年 10 月頃送付予定）	・適用拡大に伴い、新たに被保険者資格を取得する短時間労働者がいる場合は、被保険者資格取得届のご提出が必要です（平成 28 年 10 月以降）。

※施行日以降に機構から送付するお知らせ

お知らせの種類	お知らせを送付するタイミング	必要となる手続き
「特定適用事業所に該当する可能性がある旨のお知らせ」	お知らせを送付するタイミング ・直近11ヶ月のうち、使用される厚生年金保険の被保険者の総数が5ヶ月500人を超えたことが確認できた場合（5ヶ月目の翌月頃送付予定）	・その後、特定適用事業所に該当した場合は、特定適用事業所該当届のご提出が必要です。 ・また、適用拡大に伴い新たに被保険者資格を取得する短時間労働者がいる場合は、被保険者資格取得届のご提出が必要です。
「特定適用事業所該当通知書」	・「特定適用事業所に該当する可能性があるお知らせ」は送付され、5ヶ月目の翌月も被保険者の総数が500人を超えたため特定適用事業所に該当したにもかかわらず、特定適用事業所該当届のご提出がなかった場合（5ヶ月目の翌々月頃送付予定）	・適用拡大に伴い、新たに被保険者資格を取得する短時間労働者がいる場合は、被保険者資格取得届のご提出が必要です。