

(様式第1)

疑義照会(回答)票

照会日 平成22年10月13日  
照会部署名 南関東ブロック本部相談給付支援部  
サービス推進・お客様相談グループ  
照会担当者 (一般職) 青木 啓  
連絡先 XXXXXXXXXX  
メールアドレス XXXXXXXXXX

業務実施部署の長の確認	榎本
-------------	----

(受付番号)

ブロック本部受付番号 No.0000-000

本部受付番号 No.2010-1010

※ 受付番号は、ブロック本部及び品質管理担当部署において記入します。

(案件)

有期契約職員にかかる健康保険及び厚生年金保険の被保険者資格の取扱いについて

(内容)

短時間就労者にかかる健康保険及び厚生年金保険の被保険者資格の取扱いについては、昭和55年の内簡により示されておりますが、下記の条件の場合、適用となるかご教示ください。

<正社員>

・月曜～金曜・・・7時間勤務

・土曜日・・・5時間勤務

・休日は、1週間ごとに1日以上、1年間に65日とし、年間休日カレンダーにより指定して定める。(出勤日数300日)

<有期契約職員>

有期契約については、2種類(A・B)の契約があり、異なる点は、給与体系の違いのみ。

A契約の場合(日給月給)

基本給：100,000円

手 当：１３０，０００円

合 計：２３０，０００円

**B 契約の場合（時間給）**

基本給： ８２０円

手 当：１３０，０００円

以下の条件についてはA 契約とB 契約ともに共通

- ・ １年有期契約
- ・ ７時間勤務
- ・ 正社員とは業務内容が異なる
- ・ 休日は、１週間ごとに２日以上、１年間に１５５日とし、年間休日カレンダーにより指定して定める。（出勤日数２１０日）
- ・ 指定される出勤日数については下記のとおり

４月	５月	６月	７月	８月	９月	１０月	１１月	１２月	１月	２月	３月
１７日	１８日	２２日	１４日	１０日	２０日	２０日	２０日	１７日	１５日	２０日	１７日

**<対応案>**

①正社員の出勤日数が月で２５日となるため、おおむね４分の３以上（１８日以上）となる月が適用の条件を満たしていると判断。

A 契約とB 契約の違いについては、給与体系だけであり、それにより適用の基準が変わることはない。

以上のことから、A 契約またはB 契約した契約社員については、５・６・９・１０・１１・２月が適用と判断してよろしいでしょうか。

②A 契約については、出勤日数に関係なく基本給の１００，０００円及び手当の１３０，０００円は支払われる。また、B 契約においても出勤日数に関係なく手当の１３０，０００円は支払われることと、正社員とは業務内容が異なる点から、正社員の出勤日数及び勤務時間の４分の３条件を適用しないことが妥当と考える。正社員とは異なる常用的な使用関係があると考え、A 契約及びB 契約は４月～翌年３月まで適用する。

当ブロック本部では、①で対応するのが妥当と考える。①が適切でない場合、

取扱のご教示ください。

<昭和55年内簡>

短時間就労者（いわゆるパートタイマー）にかかる健康保険及び厚生年金保険の被保険者資格の取扱いについて

（ブロック本部回答）

※疑義照会内容については厚生年金適用支援グループ確認済です。

照 会 日 平成22年10月13日

照会部署名 南関東ブロック本部適用徴収支援部

厚生年金適用支援グループ

照会担当者 （グループ長）川合 満男

連 絡 先

メールアドレス

（本部回答）

本事例における有期契約職員に対する被保険者資格の取扱いについては、就労形態から、単に1月の所定労働日数が当該事業所において同種の業務に従事する通常の就労者の所定労働日数のおおむね4分の3以上であるか否かで判断するのではなく、あくまでも当該就労者が当該事業所と常用的使用関係にあるのか、それぞれ個別のケースとして、具体的事例に則した総合的な判断をするべきものと解されます。

したがって、(1) A契約及びB契約ともに、毎月基本給よりも高額な手当が支給されていること、(2) 勤務時間が7時間であること、(3) 年間の出勤日数が月単位で定められ、18日以上の出勤日数が年間6月あること、(4) 正社員とは業務内容が異なること等から総合的に判断して、当初から被保険者として取扱うことが妥当なものと考えます。

回 答 日 平成22年11月19日

回答部署名 厚生年金保険部適用企画指導グループ

回 答 作 成 者 （一般）高橋 勝

連 絡 先

メールアドレス

主管担当部署の長の確認

（軽微なものについてはグループ長）

山上