

(様式第1)

疑義照会(回答)票

照会日 平成22年11月25日
照会部署名 唐津年金事務所適用調査課
照会担当者 アシスタントインストラクター (課長) 古川 由紀子
連絡先 [REDACTED]
メールアドレス [REDACTED]

業務実施部署の長の確認 濱田和俊

(受付番号)

ブロック本部受付番号 No. 2010—126	本部受付番号 No. 2010-1160
-------------------------	----------------------

※ 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)

外国人技能実習生の社会保険適用について

(照会に係る諸規定等の名称、条文番号)

業務処理要領【マニュアル】健保厚適用 II-1-1 被保険者資格取得届 健保法第35条 厚年法13条

(内容)

外国人技能実習制度により来日されている被保険者の資格取得時期について照会します。 平成22年4月6日に入国し、半年間の研修を経て平成22年10月6日より技能実習生として雇用契約を締結（契約日：平成22年7月29日）し、同日付の取得届が事業所より提出されました。 その後、全国健康保険協会より該当被保険者は適用日前日（平成22年10月5日）よりケガ（階段より転落し骨折）をし、労務不能であり報酬が出ないため傷病手当金の請求が提出されたが、取得日より労務不能というのは社会保険の適用として適切かとの照会がありました。 外国人技能実習生の社会保険適用については、研修期間は適用対象外であるが、技能時修生として雇用契約を結んだ日より適用すべきとなっています。
--

また、研修生・技能実習生の法的保護及びその法的地位の安定化を図るため「出入国管理及び難民認定法及び日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法の一部を改正する等の法律」が公布され、新しい研修・技能実習制度が施行されたこともあり、技能研修生となった日にケガで就労できないとの1点を持って、雇用関係が成立していないとは判断できないと考えます。

この場合、雇用契約を結んだ後の偶発的なケガで技能実習生に変更になった時点は労務不能となってはいるが、研修期間から引き続き社員寮で生活しており、会社との労働の提供はできないものの、事業所との雇用関係は存在するだし、技能研修生となった日をもって社会保険の適用とすべきと考えるがいかがでしょうか。

(ブロック本部回答)

疑義照会No.2010-569（回答 22.5.7）「新規適用時の資格取得について」の中で、「昭和50年3月29日保険発第25号において、雇用契約が成立しており、かつ、休業手当が支払われているときは、・・・使用関係が認められる」とあります。また、疑義照会No.2010-749（回答 22.8.23）「新規取得時に病気休暇中の者の資格取得について」の中でも「単に名目的な雇用関係だけに着目するのではなく事実上の使用関係により・・・判断することが必要である。」とあります。両方とも新規適用時の取扱いではあり今回の資格取得時でケースとしては違いますが、取得時に病休中ということでは同じかと思います。

これからいくと、「報酬が一部でも支給されていれば使用関係があり、支給がなければ使用関係がない」のように思え、今回のケースの場合も報酬が出ていないため使用関係がないと思えます。

ただ、雇用契約自体が資格取得以前に締結されており、怪我がなければ労務に服していたこと、また、22年7月1日から施行された新しい研修・技能自習制度の趣旨が研修生・技能自習制度の法的保護及びその法的地位の安定化とされていることからすると「報酬が払われてないから使用関係がない」といえないようにも思えます。

ブロック本部として結論付けが出来かねますので照会させていただきます。

回答日 平成22年11月29日

回答部署名 九州ブロック本部適用・徴収支援部厚年適用支援グループ

回答作成者 マニュアルインストラクター（グループ長）山口 茂

連絡先 [REDACTED]

メールアドレス [REDACTED]

業務実施部署の長の確認

椿

(本部回答)

外国人技能実習生の厚生年金保険を含む労働関係等法令については、雇用契約に基づく技能等修得活動期間以降適用されることとされている。

ご照会の事例では、雇用契約に基づく技能等修得活動期間に入る前日にケガにより労務不能となり報酬の支払がなされていない状態であるが、昭和25年4月14日保発第20号等によると、雇用契約を存続するけれども事実上の使用関係がなく、且つ、休業手当も支給されないものについては、被保険者資格を喪失せしめること、とされている。

従って、ご照会のケースにおいても事実上の使用関係が存在するか否かを判断する必要がある。その判断は報酬の支払状況・稼動の状況・人事管理の関係・今後の就業の見込み等に基づいて総合的に行う必要があることから、一概には判断することはできないが、一般的には、報酬の支払がない状態であれば、労務不能の状態が解消し、労務の提供が行われ、事実上の使用関係が発生した時点から社会保険の適用をすべきであると思料する。

ただし、就業の見込み等を勘案の上、慎重に判断されたい。

回答日	平成22年12月3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) 柿崎 光政
連絡先	[REDACTED]
メールアドレス	[REDACTED]

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
----------------------------------	----