

(様式第 1)

疑義照会(回答)票

照 会 日	平成 22 年 3 月 4 日
照会部署名	文京年金事務所厚生年金適用調査課
照会担当者	課長 浜口 匡司
連 絡 先	
メールアドレス	

業務実施部署の長の確認	浜口
-------------	----

(案件)

(受付番号) No. 2010-334	厚生年金保険の被保険者資格の取扱いについて
------------------------	-----------------------

※ 受付番号は、品質管理担当部署において記入します。

(内容)

<昭和55年6月6日付け内かん(いわゆる4分の3基準)>

短時間就労者にかかる厚生年金保険の被保険者資格の取扱いについては、上記内かんにより取り扱っているところですが、以下の事例について疑義がありますので、対応方法についてご教示願います。

(事例)

- ① 障害福祉サービス事業を行う事業所において、事業の一つである就労継続支援対策として、障害のある者に対し、雇用契約に基づく就労機会の提供を行う。
- ② 就業規則については、現在のもの(一般用)とは別に障害者用の就業規則を作成する。
- ③ 障害者用の就業規則においては、勤務時間は一般用の就業規則で定められている勤務時間の4分の3未満(具体的な勤務時間は未定)であるが、事業所としては就労継続支援による雇用契約を結んだ者を社会保険に加入させたい意向を持っている。

上記内かんにおいては、短時間就労者の厚生年金保険の資格の取扱いについては、「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べき」「常用的使用関係にあるか否かについては、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時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上である場合」とされている。

ただし、「上記に該当しなくても被保険者として取り扱うことが適当な場合があると考えられるので、その認定に当たっては、就労の形態等個々具体的事例に即して判断すべき」とある。

【疑義】

上記事例について、

- (1) 同種の業務に従事する通常の就労者とは、一般用の就業規則に規定される就労者とする取扱いでよい。仮に上記の取扱いを是とした場合、基準上は4分の3未満であるが、総合的に勘案して適用することは可能か。また、適用した場合、厚生年金の適用を拒否する者が出た場合どのように対応するのか。
- (2) 一般用の就業規則に規定される就労者とは別に、障害者の就労者を通常の就労者とする取扱い（4分の3未満の者を4分の4基準に該当する者として扱う）とし、適用することは可能か。

（回答）

昭和55年6月6日付け内かんの「1」においては、常用的使用関係にあるか否かについては当該就労者の就労形態等を総合的に判断することとされており、同内かんの「2」において、所定労働日数や所定労働時間等を同種の業務に従事する者と比較しているが、同内かんの「3」において認定にあたっては、当該就労者の就労形態等個々具体的事例に即して判断すべきとされている等の主旨から、ご照会の事例については、障害者用の就業規則を作成されるなど一般の従業者とは明確に区分されとのことであるから、当該障害者用の就業規則により従事する従業者のみの基準とすることも差し支えないと考える。

回 答 日 平成22年 5月 7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 (役職名) 渕 康幸
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