

(様式第1)

## 疑義照会(回答)票

照会日 平成22年4月30日  
照会部署名 三条年金事務所適用調査課  
照会担当者 (一般職) 椎野 健太郎  
連絡先 [REDACTED]  
[REDACTED]

業務実施部署の長の確認	確認済
-------------	-----

### (案件)

(受付番号) No. 2010-569	新規適用時の資格取得について
------------------------	----------------

※ 受付番号は、品質管理担当部署において記入します。

### (内容)

下記①～⑤についてご教示お願ひいたします。

今回、約7年前から個人事業所の強制適用事業所（5人以上）で、平成22年3月16日に法人に成り新規適用届及び資格取得届を受理したが、当該事業所の従業員（新規適用前から育児休業取得者（今年7月20日終了予定））から、新規適用時点での休職している場合は復帰するまで資格取得できない旨の回答が当該事業所よりあったことから、その是非について照会が有りました。なお、この従業員は、約5年前から当該事業所に勤務しておりフルタイムの勤務形態です。

この場合、

- 当該従業員は約5年前から同事業所で勤務しており、新規適用時（業務処理マニュアルI-1-4において強制適用の場合、原則新規適用届の受付日。）において偶然休職だっただけで、本来適用される日（約7年前）に届出をしていれば、当然ながら現在被保険者となっていると考えます。
- 昭和28年4月9日保文発第2039号を例にして、「事業所に使用された後に事象が発生し、新規適用届出後においてもなお、引き続き実体的に使用関係が存続するものと考えられる場合には新規適用を行うものとする」となっており、育児休業の取得は職場復帰が前提であることから、保険給付等の逆選択による取得にも該当しないと考えます。

以上のことから、①新規適用時に休職している者（育休、産休、病気療養中等で新規適用後も実体的使用関係が存続していることが確認できた場合）は、資格取得させるべきと考えるが如何なものでしょうか。②その際の取得時報酬は復帰後に支払われる見込み額で決定し、上記従業員の場合の定時決定は保険者決定となるが取得時報酬で決定してよろしいでしょうか。③育児休業取得者は取得同時に育休免除の申請を受理してよろしいでしょうか。④産休、病気療養中等の休職者は取得同時に出産手当金、傷病手当金の申請を受理してよろしいでしょうか。⑤適用できないとすれば、昭和26年3月9日保文発第619号で休職者の資格を存続する場合との相違点を具体的にご教示願います。

(回答)

- 昭和50年3月29日保険発第25号においては、「雇用契約が成立しており、かつ、休業手当が支払われるときは、その休業手当等の支払の対象となった日の初日に被保険者の資格を取得する者とすること」としており、当該通知の趣旨は、休業手当の支払と言う事実をもって、事業主と被保険者との間の使用関係が認められると言うことである。
- 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年五月十五日法律第七十六号）第5条第1項で「労働者は、その養育する一歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。」と規定していることから、育児休業の取得という事実をもって、事業主と被保険者との間の使用関係が認められると解される。
- したがって、本件については、上記昭和50年通知の趣旨に照らし、雇用関係が成立した時点で、使用関係が成立しており、適用事業所となった時点で被保険者資格を取得すると解する。なお、標準報酬については、育児休業明けに支払われる報酬を基準とすることが妥当であろう。

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