

(様式第1)

疑義照会(回答)票

照会日 平成22年8月10日
照会部署名 千代田年金事務所厚生年金調査課
照会担当者 (厚生年金調査課長) 永山 昌彦
連絡先 [REDACTED]
メールアドレス [REDACTED]

業務実施部署の長の確認 田中

(受付番号)

ブロック本部受付番号 No. 2010-056	本部受付番号 No. 2010—909
-------------------------	---------------------

※ 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)

厚生年金保険の被保険者資格の取扱いについて

(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飲食業を営む事業所において、1日12時間、週3日勤務（12日～14日）（1ヶ月単位の変形労働時間制を採用）、時給制、ホールの接客等（他のパートタイマー、アルバイトと同様）の内容で雇用契約を結び勤務する。なお、一般社員の所定労働時間は1日8時間、所定労働日数は1ヶ月21.8日です。（年間休日103日）

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、「上記に該当しない者でも、就労形態や職務内容など個々の具体的な事例に即して総合的に判断した結果、常用的使用関係にあると認められれば、被保険者として取り扱われます。」とあります。

【疑義】

上記事例について、1ヶ月の労働日数は4分の3未満であるが、1日の労働時間が一般社員の所定労働時間の8時間を大きく上回っており、総労働時間が多くなることから被保険者として取扱うことになるのか。

(ブロック本部回答)

1ヶ月を通じ1日の労働時間を12時間と固定していること自体、「1か月単位の変形労働時間制」に該当するのか疑義が生じる。「労働時間等設定改善法」等によると、業務の繁閑に応じ労働時間等を設定(日によって1日の所定労働時間を上回ったり下回ったりすることが考えられる、ただし週40時間以内。)することで、労働時間の短縮、所定外労働、恒常的な長時間労働を抑制し、労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応することが本来の目的ではないかと思料する。

上記事例について、一般社員の1日の所定労働時間を常に大幅に超えること、1ヶ月の労働時間が一般社員の月の所定労働時間の4分の3を上回ること等から総合的に勘案し、常用的使用関係にあると認めて適用とすることが妥当と思料するが、現実問題として多様な働き方がある中で、昭和55年6月6日付けの内かんに基づいて短時間就労者の適用を判断することが困難であり、年金事務所によって判断が異なるケースを考えられる。

従って、短時間就労者の適用基準(具体的には、下記のような疑問点)について、改めて統一見解が必要なことから、機構本部へ照会されたい。

- ・ ①勤務時間②勤務日数のどちらかが4分の3を下回れば、仮に1日の所定労働時間を常に越えていたとしても適用としないのか?それとも総合的判断すべきか?
- ・ 総合的判断とする場合、適用しない場合の判断基準は?例えば、月の所定労働時間のおおむね4分の3以上を判断条件の1つに加え、①勤務時間、②勤務日数、③1ヶ月の総勤務時間の3条件のうち、2条件以上該当した場合に適用とすることができますか?

回答部署名 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
回答作成者 マニュアルインストラクター（グループ長）川合 満男
連絡先 [REDACTED]
メールアドレス [REDACTED]

(本部回答)

昭和55年6月6日の内かん中3、「2に該当する者以外の者であっても1の趣旨に従い、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、当該就労者の就労の形態等個々具体的な事例に即して判断すべきものであること。」とあり、必ずしも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おおむね4分の3以上でなければならないとはされておらず、個々の事例に応じて判断する必要がある。

本件に関しては1ヶ月の労働日数は一般従業員の4分の3未満であるが、1ヶ月の総労働時間を考えたときには一般社員の総労働時間の4分の3以上となることから、労働日数、労働時間、就労形態、職務内容等を総合的に判断したうえで常用的使用関係にあると認められる場合には被保険者として取り扱うこととする。

なお、短時間就労者の適用基準についての統一見解については厚生労働省と協議の上、別途検討する方針である。

回答日 平成22年10月27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
----------------------------------	----