

(様式第1)

疑義照会(回答)票

照会日 平成22年12月22日  
照会部署名 南関東ブロック本部厚年適用支援グループ  
照会担当者 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]

業務実施部署の長の確認 今泉

(受付番号)

<del>ブロック本部受付番号 No. 2010-000</del>	本部受付番号 No. 2011-24
------------------------------------	--------------------

※ 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)

「短時間就労者に係る全国健康保険協会管掌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（情報提供）」に係る疑義について

(照会に係る諸規定等の名称、条文番号)

- ・昭和55年6月6日付内かん（以下「内かん」という）
- ・短時間就労者に係る全国健康保険協会管掌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（情報提供）（以下「情報提供」という）
- ・語学学校に雇用される外国人講師に係る健康保険・厚生年金保険の適用について（平成17年5月19日 厚生労働省令第0519001号）（以下「平成17年通知」という）
- ・短時間就労者に係る全国健康保険協会管掌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（平成22年12月10日 厚生労働省年金局事業管理課長 事務連絡）（以下「事務連絡」という）

(内容)

平成22年12月15日付で示された本部からの情報提供に係る疑義照会です。

南関東ブロック本部管内の年金事務所等においては、従来から内かんに基づいた取扱いを周知徹底してきているところです。

しかしながら、情報提供を受け、内かんによる取扱いに関して、下記の通り疑義が生じておりますので、機構本部としての整理を示して頂くようお願いします。

#### 疑義①：いわゆる「4分の3基準」の運用について

いわゆる「4分の3基準」の取扱いについて、内かんでは時間について「一日又は一週」、日数について「1月の所定労働日数」という考え方しか示していないため、例えば、勤務時間にバラつきがあり、「一日又は一週」の時間が特定できない場合や「同種の業務に従事する通常の就労者」がない場合等についての取扱いについては、内かんからは読み取ることが出来ません。

南関東ブロック本部においては、内かん及び平成17年通知の趣旨に鑑みて、「4分の3基準」については以下の運用を行なっておりますが、差し支えないでしょうか。

- ①同種の業務に従事する通常の就労者（常勤者）の時間・日数と比較する
- ②同種の業務に常勤者がいない場合には、その適用事業所における一般的な常勤者と比較する
- ③比較の際に、時間等にバラつきがあり、一日又は一週間の所定労働時間及び1月の所定労働日数との比較が困難である場合には、1月の総労働時間と比較する
- ④その適用事業所における一般的な常勤者がいない場合には、法定労働時間（週40時間）を参考として比較する

#### 疑義②：「4分の3基準」不該当者にかかる総合的勘案について

内かんにおいては、「4分の3基準」不該当者であっても、常用的使用関係は総合的に勘案して認定すべき、という趣旨に従って被保険者として取扱うこととが適当な場合があると考えられるので、認定に当たっては、就労の形態等個々具体的な事例に即して判断すべき、ということを述べています。

しかしながら、個々具体的な事例について総合的勘案を行なうにあたっての具体的な基準は示されていないため、実際の運用においては、「4分の3基準不該当」＝「常用的使用関係が無い」という表現は決して使用しないものの、「4分の3基準不該当」にもかかわらず、常用的使用関係がある、と断言できる材料が示されていないため、結果としては「4分の3基準不該当」＝「常用的使用関係が無い」という判断をせざるを得ない状況にあります。

事業所調査（会計検査院案件含む）においても、諸帳簿の確認及び聞き取り

により、調査対象事業所における「4分の3基準」を設定し、その基準を下回るものについては、常用的使用関係に無いことから被保険者としない、という判断を行なっております。

現場において疑義が生じているものの例としては、同種の業務に従事する通常の就労者の一週間の所定労働時間が40時間である事業所において、短時間就労者の所定労働時間を29・5時間で設定しているようなケースや、4分の3以上の月と4分の3未満の月が一年を通じて混在しているようなケースがあります。

#### 【対応案】

南関東ブロック本部としては、法的平等性の観点と多種多様な勤務形態等に対応する目的及び雇用保険の被保険者資格の判断が一週間の所定労働時間で判断されていることとの整合性の関係から、常用的使用関係の判断に当たっての機構の整理として、労働基準法の法定労働時間（週40時間）と内かんの「4分の3基準」から、「週30時間以上」又は「月120時間以上」ある者については、常用的使用関係がある者として資格を取得するようにすべきであると考えます。

また、「週30時間以上」又は「月120時間以上」ある月と下回る月があるような勤務状況の者については、17年通知の趣旨に従い、「週30時間以上」又は「月120時間以上」となる月が連續で2ヶ月を超えていれば、被保険者として取扱うべきであると考えます。

なお、上記の取扱いについては、「短時間就労者」、「時間」等の定義が必須であると考えております。

（ブロック本部回答）

上記はブロック本部による疑義照会

（本部回答）

被用者の被保険者資格取得については、健康保険法第3条第1項及び厚生年金保険法第9条に規定する「適用事業所に使用される者」を被保険者とすることとされています。この「適用事業所の使用される者」とは、適用事業所と常用的使用関係にある者をいい、常用的使用関係の有無を判断するための目安として示されているのが昭和55年6月6日付内かん（以下「内かん」という。）あります。

この内かんは、パート労働者の急増に鑑み、「社会保険加入促進のための行政指導の例示」であり、原則、「適用事業所に使用される者」は被保険者であることを前提に、明らかに4分の3基準を満たない者かつ総合的に判断しても常用的使用関係がない者に限り、被保険者に該当しないとした例外基準であります。

内かんの趣旨を理解した上で、一律「4分の3基準」の判断を行うのではなく、個々のケースによって、労働日数、労働時間、就労形態、職務内容等を総合的に勘案し判断をしていただくことになりますが、しかしながら、実際の運用上疑惑が生じる場合は、以下の点を参考として判断してください。

#### 疑義①：「おおむね4分の3以上」の運用判断について

- 1 同種の業務に従事する通常の就労者（常勤者）の時間・日数と比較する。  
(内かんによる扱いそのもの)
- 2 比較の際に、時間帯等にバラつきがあり、一日又は一週間の所定労働時間及び一月の所定労働日数との比較が困難である場合には、一月の総労働時間と比較する。  
(平成17年5月19日府保険発0519001号（以下「通知」という。）による扱い)
- 3 さらに一月の労働時間にもバラつきがある場合は、二月、三月、半年及び一年などの長期期間で判断する。（通知に準じた扱い）
- 4 同種の業務に常勤者がいない場合には、その適用事業所における一般的な常勤者と比較する。（通知に準じた扱い）
- 5 その適用事業所における一般的な常勤者がいない場合には、同種の業務、規模の事業所を参考とし、法定労働時間を参考に判断する。  
(基準が労働基準法でなく、あくまでも社会通念上の考え方)

#### 疑義②：「おおむね4分の3以上」不該当者にかかる総合的勘案について

「おおむね4分の3以上」不該当者が、「常用的使用関係」が認められるかどうかは、個々の具体的な事例により、判断すべきものなので、包括的整理にはなじみません。

以下の例を一定の判断の目安としてください。

（なお、個々の事業所により、常用的使用関係があるかどうかは、変わってきます）

Q1：勤務時間、勤務日程が一定しない人は、どのように取扱いますか。

A：上記疑義①の回答を参考に判断してください。

Q2： 勤務日数は少なくとも勤務時間が正社員より長い人や勤務時間は短い  
が勤務日数が正社員よりも多い人は、どのように取扱いますか。

A： 内かんでは、労働契約書等で定められている所定労働時間等が、同種業務  
に従事する通常の就労者の所定労働時間等のおおむね 4 分の 3 以上である  
者についての取扱いを示しているものであるが、労働契約書等で定められ  
ている所定労働時間等のみで判断すると適當ではない者（例えば日によっ  
て労働時間が大きく変動する者）等の取扱いについては、1 週間における 1  
日あたりの平均労働時間を算出するなど、実態により判断してください。

Q3： 所定労働時間、日数のみでは判断困難な場合（残業、休日出勤が多く、  
その状態が常態化している場合など）は、どのように取扱いますか。

A： 労働契約書等で定められている所定労働時間等のみで判断すると適當で  
はない者と考えられるので、実際の労働時間で判断してください。

Q4： 残業が常態的であったり、労働時間が月によって変動する場合、4 分  
の 3 以上となる月が連續で 2 ヶ月を超えていれば、被保険者として取扱  
いますか。

A： 残業が常態化する等の理由により、短時間労働者と正社員の総労働時間  
を比較し、4 分の 3 以上となった最初の時点をもって、被保険者として差  
し支えありませんが、たまたま 2 ヶ月連續して 4 分の 3 以上となったかど  
うかは、疑義①の回答にあるように長期期間をもって判断してください。

Q5： 正社員の残業が多く 1 日 12 時間労働で、パートタイマーの残業が全くなく 1 日 7 時間労働で同じ勤務日数なら 4 分の 3 未満で適用しなくてよいですか。

A： パートタイマーの適用については、正社員の就業規則上の所定労働時間を基準として判断してください。  
また、この設問のパートタイマーは、社会通念上、被保険者資格があると判断するのが妥当である。

Q6： 実労働日数が 4 分の 3 以上の月と 4 分の 3 未満の月が、一年を通じ混在している場合どのように取扱いますか。

A： 混在の頻度にもよるが、おおむね 4 分の 3 以上として判断し、被保険者として取扱うのが妥当である。

Q7： 通常の就労者の一週間の所定労働時間 40 時間である事業所において、短時間就労者の所定労働時間を 29.5 時間で設定している場合どのように取扱いますか。

A： 就業規則上の所定労働時間どおり、実際の労働時間も完全に守られていることが明らかであれば、おおむね 4 分の 3 以上を満たしているとは言い難い。

Q8： 曜数、時間が、明らかに 4 分の 3 未満の場合でも、常用的使用関係が認められる場合には、被保険者として取扱うことが出来ますか。

A： 内かんの趣旨に則り、個々の具体的事例に即して総合的に判断し、常用的使用関係があると認められる場合においては、被保険者として取扱うのが妥当である。  
その際、同様の業務に従事しており、同程度の時間で働いている者についても必ず調査し、事業所としてどのような就労形態が常用的使用関係とらえているかみて判断してください。

なお、疑義が生じた場合は、実態を聞き取ったうえで、具体的事例に基づきご照会いただきたい。

- 実態
- ・当該就労者の労働日数、労働時間、就労形態、職務内容、報酬、賞与の支払いの有無、雇用契約期間、更新の有無など
  - ・当該事業所の他の人の労働日数、労働時間、就労形態、職務内容、報酬など
  - ・当該事業所の規模、人数（被保険者になってない人も含む）、福利厚生等扱いなど

回答日 平成23年 5月10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) 上仁武

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)

坂東