

(様式第1)

疑義照会(回答)票

照会日 平成23年8月16日  
照会部署名 コザ年金事務所適用調査課  
照会担当者 (適用調査課長) 知念勝  
連絡先 [REDACTED]  
メールアドレス [REDACTED]

業務実施部署の長の確認 長濱

(受付番号)

ブロック本部受付番号 No. 2011-127	本部受付番号 No. 2011-348
-------------------------	---------------------

※ 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)

所定の期間を超える引き続き使用される人の適用除外について

(照会に係る諸規定等の名称、条文番号)

- ・厚生年金法総覧 第二章被保険者 第一節資格 第十二条(適用除外)の二
- ・健康保険法の解釈と運用 第二章被保険者 第十三条ノ二(適用除外)

(内容)

社会保険労務士より、適用事業所で臨時に使用される人の適用除外の判断において、『2ヶ月以内の期間を定めて使用される人』と『所定の期間をこえて引き続き使用された場合は、その日から』の解釈について質問状が出されています。

“健康保険法の運用と解釈”より【所定の期間とは雇用するとき契約により定めた雇用期間の意味である。(省略) なお、所定期間終了後引き続き使用されるとは、単に所定の期間をこえればただちに強制被保険者に移行すると解すべきではなく、その使用関係の実態が、常用労働者の性格を帯びたか否かという点から、引き続き使用されるという継続性を認定する必要がある。】

“継続性を認定する必要”という判断の目安が結果として“2ヶ月以内”と解釈してよろしいのか。また、下記のケースについて適用除外にすべきか否かの判断と取得ならばその取得日をご教示願います。

【例 1】 1ヶ月間の雇用契約後、延長で1日間～30日間だけ引き続き使用した場合（2ヶ月を超えない期間）

【例 2】 1ヶ月間の雇用契約後、延長で1ヶ月間だけ引き続き使用した場合（ちょうど2ヶ月）

【例 3】 1ヶ月間の雇用契約後、延長で2ヶ月間だけ引き続き使用した場合

【例 4】 2ヶ月間の雇用契約後、延長で1日間だけ引き続き使用した場合

(ブロック本部回答)

健康保険法第3条第1項第2号及び厚生年金保険法第12条第1項第2号において臨時に使用される者で、二月以内の期間を定めて使用される者は被保険者となないとされております。その後引き続き使用されるに至った場合の使用関係の実態が、常用労働者の性格を帶びたか否かは、当初の雇用契約による雇入れ日から2ヶ月を超えることになるかどうかにより判断することが妥当ではないかと思料します。

よって【例1】【例2】は資格取得要件を満たさず、【例3】の場合は資格取得要件を満たすことになり、資格取得日は当初の雇用契約期間終了日の翌日になるものと思料します。

【例4】については当初の雇用契約による雇入れ日から2ヶ月を超えるものの引き続き使用されるという継続性に疑義が生じます。しかし、上記のような整理をすると厳密に言えば資格取得要件を満たすものと考えます。

ただし、諸規定等において明示されている取り扱いではないため、本部あて疑義照会いたします。

また、下記【例5】派遣労働者の場合も同様の考え方により、当初の雇用契約から2ヶ月を超えることで常用労働者の性格を帶びたと判断し被保険者となる（資格取得日＝通算して2ヶ月を超えることが明らかになった雇用契約日）という取り扱いでよいか併せて照会いたします。

【例5】 派遣元と派遣労働者の契約期間は最長1週間であるが、1週間の契約が継続して行われたため、結果として当初の雇用契約から通算して引き続き使用された期間が2ヶ月を越えた場合

回答日（又は本部への照会日）平成23年 8月18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]

所属部署の長の確認

椿

(本部回答)

臨時に使用される者であっても、その使用される状態が常用化したときは被保険者として取扱うこととなり、二月以内の期間を定めて使用される者であれば、所定の期間を超えて引き続き使用される場合は、常用的使用関係となつたとして、その超えるに至った日から被保険者になるものとされています。

つまり、引き続き使用されるという継続性の認定は、一時的に二月以内の期間を定めて使用される「日雇特例被保険者」又は「日雇特例被保険者の適用除外を受けた者」が、その所定の期間経過後において、臨時の使用関係から常用的使用関係に移行したか否かにより判断することとなり、使用関係の実態に即して実質的に判断することとなります。

したがって、本事例については、引き続き使用されるという継続性を画一的に当初の雇用期間と延長期間により判断するものではなく、あくまでも雇用契約における使用関係の実態から常用的使用関係に移行したか否かを判断することとなり、例えば、当初2ヵ月以内の雇用契約であった者が、その雇用期間経過後、海外転居するまでの1ヵ月間に限って臨時に雇用契約が更新され、その後は契約更新されない場合には、引き続き使用されるという継続性は認められず、常用的使用関係に移行していないことから、被保険者として適用しないこととなります。

なお、臨時的な名目によって使用されていても、当初から使用関係の実態が一定期間ごとに雇用契約を更新させるような状態であって、その実態が常用的であれば、臨時に使用される者とは認められず雇入れの当初から被保険者となります。

回答日	平成23年9月30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) 高橋 勝
連絡先	[REDACTED]
メールアドレス	[REDACTED] [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)	岡村
----------------------------------	----

(回答提供先)

○						
機構 L A N 掲載	相談 センター	社 労 士 会	健 保 協 会	年 金 局	H P 掲 載	