

(様式第1)

疑義照会(回答)票

照会日 平成23年1月19日

照会部署名 山形年金事務所厚生年金適用調査課

照会担当者 アシスタントインストラクター (役職名) 厚生年金適用調査課長 小畠 吉之

連絡先 [REDACTED]

メールアドレス [REDACTED]

業務実施部署の長の確認 濑尾

(受付番号)

ブロック本部受付番号 No. 2011—4	本部受付番号 No. 2011—42
-----------------------	--------------------

※ 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)

労働基準法第41条の労働時間等に関する規定の適用除外の承認を受けている者の健康保険・厚生年金保険の適用について

(照会に係る諸規定等の名称、条文番号)

【健保法】3条1項(定義) 35条(資格取得の時期) 48条(届出)

【厚年法】9条(被保険者) 13条(資格取得の時期) 27条(届出)

【健保則】24条(被保険者の資格取得の届出)

【厚年則】15条(被保険者の資格取得の届出)

(内容)

下記の事例について、事業所より照会があり、解釈についてご回答いただき
たくご教示願います。

○ 職務内容 葬儀会社の電話番(顧客からの葬儀等の申し込み対応)

以下の時間帯は拘束されるが、電話を取ることのみが業務で、
それ以外は何をしてもよい自由時間である。

仮に1本も電話が無い場合であっても、日給は保証される。

○ 月勤務日数 15日～18日(一般社員のおおむね4分の3を上回る)

○ 勤務時間 18:00～翌朝8:00

○ 休憩時間等 労働基準法第41条の労働時間等に関する規定の適用除外により、断続的労働従事者として、管轄労働基準監督署の許可を得ている。よって休憩時間の定めなし。

○ 給与 日額7000円

○ 雇用保険加入なし

以前、社会保険事務所に照会した際、加入の必要はないといわれたが、現在も取り扱いにかわりがないのかのお問い合わせです。

＜対応案＞

- ① 社会保険加入は、その者が事実上労務を提供し、これに対し事業主が一定の報酬を支払う事実上の使用関係があるかどうかによって被保険者とするか判断されることとなります。
- ② 労働基準法第41条は労働基準法の労働時間、休憩、休日の適用除外の規定であり、判断の参考としかならないと考えます。
なお、断続的労働の解釈としては、休憩時間は少ないが手待時間が多い業務に従事する者をいい、作業時間と手待時間が半々程度であるか、または手待時間が上回る者とされていますが、このケースの場合は勤務のほとんどが手待時間と思われます。
- ③ 過去に本部へ照会させていただいた夜警等との性質とも異なり判断に苦慮しているところです。(本部回答別添)
- ④ 参考まで職業安定所適用課にこのようなケースの雇用保険適用について電話照会を行ったところ、個別具体的に確認しない限り明確には回答できないが、伺った勤務条件であれば現在の適用基準である週20時間以上、かつ3日以上の雇用期間であることから、雇用保険に加入すべき者と思われるとのことであった。

以上より、このケースの場合は、事実上の労務の提供の解釈の仕方により判断が別れるものと思われますが、手持ち時間で電話番以外は業務を行う必要が無く何をしても自由とはいえ、精神的緊張は低いものの、常に電話を取れる状態で待機し拘束されていることから、その者が事実上労務を提供し、これに対し事業主が一定の報酬を支払う事実上の使用関係があるとして、被保険者として適用すべき者と判断します。

(ブロック本部回答)

労働基準法第41条3項は、同法32条（法定労働時間）をはじめとした労働時間及び休憩、休日の規定から除外する条文であるため、社会保険の適用基準とは直接関係ない。（常態として身体及び精神的緊張が少ないものについては、労働時間や休憩等については、許可を得て休息を取らせなくてもよい等の趣旨である。）

このような就労形態の実質的な労働時間や待機時間（自由時間）を特定することは不可能であることを考慮すると

労働契約書及び就業規則等を確認のうえ、始業・就労時刻、労働時間、休憩時間等が健康保険及び厚生年金保険の適用基準にある場合は、実態として待機期間が長いとしても、原則被保険者として適用すべきと思慮されますが、その取扱に明確な規定が確認できないことから本部へ照会としたい。

回答日 平成23年1月25日

回答部署名 東北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（適用支援G長）小澤 昭吉

連絡先 [REDACTED]

メールアドレス [REDACTED]

所属部署の長の確認

高橋

(本部回答)

都道府県労働基準局長あて労働次官通達昭和22年9月13日発基第17号によると断続的労働に従事する者とは「休憩時間は少ないが手持時間が多い者の意」であり、また、同通達において「休憩時間とは単に作業に従事しない手持時間を含まず労働者及び権利として労働から離れることを保障されて居る時間の意であつて、その他の拘束時間は労働時間として取り扱うこと。」とされている。

したがって、当該者の労働時間は手持時間を含めて捉えることとなり、その結果、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以上である就労者であるならば、原則として健康保険及び厚生年金保険の被保険者として取り扱うこととなる。

回答日 平成23年2月4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)	坂東
----------------------------------	----