

ここに
注目！

労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向については「労働法ナビ」のトピックスでご覧いただけます
(<https://www.rosei.jp/lawdb/topics/>)

社会保険・厚生関係

有期の雇用契約終了後に数日空けて再契約する場合、 事実上の使用関係が継続していれば、 社会保険の被保険者資格は喪失しない

このたび、厚生労働省の保険局および年金局より「厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格に係る雇用契約又は任用が数日空けて再度行われる場合の取扱いについて」（平26. 1.17 保保発0117第2、年管管発0117第1・第2）と題する通達が発出され、有期の雇用契約終了後に数日空けて再契約する場合、事実上の使用関係が継続していれば社会保険の被保険者資格は喪失しない旨が示された。ここでは、通達の内容と合わせ、社会保険の被保険者資格の取り扱いに関する基本事項を解説していく。

厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格に係る雇用契約又は任用が数日空けて再度行われる場合の取扱いについて（通知）（平26. 1.17 保保発0117第2、年管管発0117第1・第2）

深田俊彦 特定社会保険労務士（社会保険労務士法人大野事務所）

1. 通達発出の背景

通達発出の発端となったのは、昨年10月の国会議員による「地方・国家公務員の非正規職員の社会保険適用に関する質問主意書」である。その主意書において、「公務職場では臨時的任用職員、一般職非常勤職員等、地方公務員、国家公務員の非正規職員は短期の更新が繰り返されている。また、更新時、任用期間に短期の間を空ける場合があり、実質は継続して使用されているにもかかわらず、任用期間に短期の空白が生じることにより、様々な弊害が生じている」とし、「月末日が空白期間となる場合、国や地方公共団体が社会保険の脱退、加入の手續を執るため、その月のみ国民健康保険、国民年金に自己負担で加入をしな

ければならないということが起こっている」と述べられている。これを受け、社会保険（健康保険および厚生年金保険）の被保険者資格の得喪失に関する厚生労働省の解釈を示したものが今回の通達となる。

では、通達の内容を見る前に、社会保険の被保険者資格の取り扱いに関する基本事項を確認しておくこととしたい。

2. 社会保険の被保険者資格

社会保険制度では原則として強制加入の方式がとられており、要件に該当する事業所（注1）は適用事業所となる。また、適用事業所で働く者についても、加入要件に該当すれば強制加入の扱い

図表 被保険者とならない人

被 保 険 者 と な ら な い 人	どんなケースであれば被保険者となるか
日々雇い入れられる人	1カ月を超えて引き続き使用されるようになった場合は、その日から被保険者となる
2カ月以内の期間を定めて使用される人	所定の期間を超えて引き続き使用されるようになった場合は、その日から被保険者となる
所在地が一定しない事業所に使用される人	――
季節的業務（4カ月以内）に使用される人	継続して4カ月を超える予定で使用される場合は、当初から被保険者となる
臨時的事業の事業所（6カ月以内）に使用される人	継続して6カ月を超える予定で使用される場合は、当初から被保険者となる

[注] 所在地が一定しない事業所に使用される人は、国民健康保険および国民年金に加入する。

となる。よって、社会保険の加入に当たっては、労働者本人の意思が介在する余地はない。

適用事業所で働く者が社会保険に加入すると「被保険者」となるわけだが、条文を見てみると「この法律において『被保険者』とは、適用事業所に使用される者及び任意継続被保険者をいう」（健康保険法3条1項）、「適用事業所に使用される70歳未満の者は、厚生年金保険の被保険者とする」（厚生年金保険法9条）とされている。被保険者の定義として（年齢要件は別として）単に「使用される者」（注2）と定めていることから、強制加入の原則を読み取ることができる。その一方で、一定の要件に該当すれば例外的に被保険者とならない（適用除外となる）ケースもある[図表]。

以上のとおり、社会保険の被保険者資格のベースにあるのは適用事業所との「使用関係」であり、今回の通達とも関連するが、特に有期契約労働者の場合に「使用関係」の有無に係る判断をいかにすべきなのかという問題がある。

注1：株式会社などの法人事業所と常時5人以上の従業員が働く適用業種の個人事業所。

注2：パートタイマーの場合、所定労働時間および所定労働日数が一般社員のおおむね4分の3以上であるとき、被保険者となる。

3. 有期契約労働者の被保険者資格

有期契約労働者の被保険者資格に関連して、[図表]のうち実務上で注意を要するのが、「2カ月以内の期間を定めて使用される人」の取り扱い

である。使用関係の臨時性に着目して適用除外としているわけだが、契約期間が2カ月以内になっているという形式面だけでなく、実質的にも2カ月以内の臨時的雇用であることが前提となる。この点、職員の採用において常勤、非常勤に限らずすべての職員について当初は2カ月間の雇用契約を締結し、契約満了時に本人の意思確認を行って希望者については、能力等を勘案して契約を見直した上で再契約を行っているという事案に対して、「臨時に使用される者とは、使用関係の実態が臨時的である者と解されます。事業所において継続的な使用関係に入る当初、身分的な意味で一定期間を臨時の使用人あるいは試用期間という取扱いをしても、ご照会の場合のように継続的な使用関係が認められる場合は、採用当初から被保険者として扱うこととなります」（下線筆者）とする日本年金機構の疑義照会回答がある。

なお、いわゆる登録型派遣労働者に係る社会保険の適用については、就労形態の特性を考慮して、以下のような通達が発出されているので、念のため申し添えることとする。

登録型派遣労働者の社会保険の適用について（平14.4.24 保保発0424001、庁保発24）

一般労働者派遣事業（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条に規定する一般労働者派遣事業をいう。）の事業所に雇用される派遣労働者のうち常時雇用される労働者

以外の者（以下「登録型派遣労働者」という。）の適用については、派遣就業に係る一の雇用関係の終了後、最大1月以内に、同一の派遣元事業主のもとでの派遣就業に係る次回の雇用契約（1月以上のものに限る。）が確実に見込まれるときは、使用関係が継続しているものとして取り扱い、被保険者資格は喪失させないこととして差し支えないこと。

4. 今回の通達の内容と実務上の留意点

厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格に係る雇用契約又は任用が数日空けて再度行われる場合の取扱いについて（平26. 1.17 保保発0117第2、年管管発0117第1・第2）

厚生年金保険及び健康保険の被保険者は、適用事業所と常用的使用関係にある者であり、事業主との間の事実上の使用関係が消滅した場合に被保険者資格が喪失します。この使用関係の有無等は、契約の文言のみを見て判断するのではなく、就労の実態に照らして個別具体的に判断する必要があるところです。

有期の雇用契約又は任用が1日ないし数日の間を空けて再度行われる場合においても、雇用契約又は任用の終了時にあらかじめ、事業主と被保険者との間で次の雇用契約又は任用の予定が明らかであるような事実が認められるなど、事実上の使用関係が中断することなく存続していると、就労の実態に照らして判断される場合には、被保険者資格を喪失させることなく取り扱う必要があります。

上記について、厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格の取扱いに際してご留意いただくとともに、適用事業所等に対する適切な周知・指導等にご配慮いただきますよう、お願いいたします。

（下線筆者）

今回の通達の内容としては、「事業主との事実上の使用関係」の有無によって被保険者資格を取り扱うということで、形式的に雇用契約が途切れたとしても、事実上の使用関係が消滅していな

れば被保険者資格を喪失させないとしている。3. で触れた有期契約労働者の被保険者資格の件は、新規採用に伴って社会保険に加入させる場合の加入時期に関するものであるのに対し、今回の通達は、有期契約の更新・再締結に関するものという違いがあるものの、いずれも形式的ではなく事実上の使用関係の有無によって被保険者資格を取り扱うという点では同様である。要するに、通達で示されている被保険者資格の取り扱いについての考え方自体は従来と何ら変わるものではなく、厚生労働省の立場として解釈を改めて周知したものということになる。

さて、通達では「1日ないし数日の間を空けて」とあるが、これは先に触れた主意書に同様の文言があるのを受けてのことであり、形式的な空白期間が「1日ないし数日」に限定されるものではないと思われる。例えば、数週間や1カ月の空白期間があったとしても、それは形式的なものであって事実上の使用関係が継続していると判断されるような事情があるとなれば、被保険者資格を喪失させないと判断される可能性もある。結局のところ、「就労の実態に照らして個別具体的に判断」ということにならざるを得ないので、取り扱いの判断に迷うときには必ず事前に年金事務所等へ問い合わせるようにしていただきたい。

なお、被保険者資格の取り扱いに係る「事実上の使用関係」の考え方については、有期契約に限ったことではなく、例えば、厚生年金被保険者が看護学校に通うため休職となり無報酬となる場合の被保険者資格について、「事業所を休職したうえで看護学校に通いその間は無報酬となる者との間に事実上の使用関係が認められるか否かが問題」となるとする日本年金機構の疑義照会回答があるなど、広く被保険者資格の取り扱いに関わるものである。

以上、今回の通達によって新たな実務対応が必要となるものではないが、この機に被保険者資格の取り扱いについて再度確認の上、適切に対応することが望まれる。