

平成22年(厚)第274号

平成23年3月31日判決

主文

後記第2の2記載の原処分はこれを取り消す。

理由

### 第1 再審査請求の趣旨

再審査請求人(以下「請求人」という。)の再審査請求の趣旨は、主文と同旨の判決を求めるとのことである。

### 第2 再審査請求の経過

1 請求人は、事業所の名称をa社b店(以下「本件事業所」という。)とする厚生年金保険法(以下「厚年法」という。)上の適用事業所の事業主であるところ、平成○年○月○日(受付)で、c健康保険組合を経由し、○○社会保険事務所長(以下「本件事務所長」という。)に対し、平成○年○月○日現在で本件事業所に使用されるA(以下「A」という。)に係る平成○年の健康保険・厚生年金保険被保険者報酬月額算定基礎届(以下「本件算定届」という。)を提出した。

2 本件事務所長は、平成○年○月○日付で、本件算定届に基づき、平成○年○月以降適用されるAに係る厚生年金保険に係る標準報酬月額を○○万円とする決定をした(以下「原処分」という。)

なお、一件記録中の請求人作成の「申請書」(平成○年○月○日付)及び本件事務所長作成の「厚生年金保険被保険者標準報酬定時決定について」(平成○年○月○日付)によれば、請求人は、本件算定届については、○月から○月までの平均給与額と被保険者の1年間の平均給与額とで、標準報酬月額に2等級以上の差がある者について、厚年法第24条に基づく報酬月額の算定の特例(以下「保険者算定」という。)を適用するよう、本件事務所長に対し求めていたものの、本件事務所長は、上記特例を適用する場合には当たらないと判断し、上記原処分

をしたものと解される。

3 請求人は、原処分を不服として、○○厚生局社会保険審査官に対する審査請求を経て、当審査会に対し、再審査請求をした。その理由は、本件判決書添付の再審査請求書別紙の「再審査請求の趣旨及び理由」に記載のとおりである。

### 第3 当審査会の判断

1 厚年法第21条第1項の規定によると、厚生労働大臣は、被保険者が毎年7月1日現に使用される事業所において同日前3月間(その事業所で継続して使用された期間に限るものとし、かつ、報酬支払の基礎となった日数が17日未満である月があるときは、その月を除く。)に受けた報酬の総額をその期間の月数で除して得た額を報酬月額として、標準報酬月額を決定するとされ(以下、この方法による報酬月額の算定を「定時算定」、定時算定に基づく標準報酬月額の決定を「定時決定」という。)、また、保険者算定について定める厚年法第24条第1項は、被保険者の報酬月額が定時算定によって算定することが困難であるとき、又は定時算定によって算定した額が著しく不当であるときは、厚生労働大臣が算定する額を当該被保険者の報酬月額すると規定している。

2 上記保険者算定について、「健康保険法及び厚生年金保険法における標準報酬月額の定時決定及び随時改定の取扱いについて」(昭36年1月26日保発第4号厚生省保険局長通知。平成15年2月25日保発第0225004号厚生労働省保険局長通知で一部改正がされている。)(以下「36年通知等」という。)が発出されており、36年通知において、厚年法第24条第1項が保険者算定をすと定める場合のうち、定時算定によって算定した額が「著しく不当であるとき」に当たるものは、(1)4、5、6月の3か月間において、3月分以前の給料の遅配分を受け、又は、さかのぼった昇給によって数月分の差額を一括して受ける等通常受けるべき報酬以外の報酬を当該期

間において受けた場合、(2) 4、5、6月のいずれかの月において低額の休職給を受けた場合、(3) 4、5、6月のいずれかの月においてストライキによる賃金カットがあった場合、のいずれかであると定めており、本件事務所長は、請求人に対し、本件算定届は、上記(1)ないし(3)の保険者算定する場合のいずれにも当たらないとして、原処分をしたものと解される。

3 この点に関し、請求人は、①本件事業所は、学生衣料の製造・販売に特化した事業を営んでおり、入学シーズンが業務の最大の繁忙期であるため、時間外手当が支給される社員の給与は、通常月の給与に比べて、極めて高額となり、その給与期間がそのまま算定基礎の期間として標準報酬月額が決定されるため、そのようにして決定された標準報酬月額は、実際の報酬月額の実態と乖離するものになること、②当審査会において平成21年6月30日に裁決された平成20年(健厚)第524号事件の裁決例(以下「21年6月裁決例」という。)で、保険者算定が認められているが、この案件の再審査請求人は、本件事業所と同じ業態の会社であり、同種事案であるにもかかわらず、保険者算定を認めないという理由に納得できないなどと主張した上、21年6月裁決例が認定、説示するところに従い、本件算定届による標準報酬月額と平成○○年7月から平成○○年6月までの1年間の報酬総額を12で除した報酬の月額平均値(以下「本件平均額」という。)との双方を提示して、その両者が乖離している実態を明らかにすることにより、保険者算定をすることを求めているものと解されるので、本件事務所長が保険者算定をしなかったことが妥当でないといえるかどうかについて検討する。

4 a社(以下「a社」という。)に係る商業登記簿全部事項証明書(平成○年○月○日付)、Aに係る平成○年度賃金台帳兼源泉所得税徴収簿及び同○年賃金台

帳、同被保険者資格記録照会回答票(資格記録)、請求人作成の資料(平成○年○月○日受付)並びに再審査請求代理人の審理期日における陳述によれば、a社は既製の製造並びに販売を事業目的とする会社で主に学生服衣料が取扱商品の中心であり、毎年の入学シーズン特有の季節商品の売上げの比率が高いこと、Aは東京物流部に所属し、主な職務は新しい学生服一人ひとりの分を身揃えて仕入、出荷するというものであること、毎年入学式前後の3月から6月までは時間外勤務が増え、平成○年及び○年の各○月には、時間外手当が基本給を超える○○万円以上と積算されていること、繁忙期とされる入学シーズン以外には時間外勤務がほとんどないこと、本件平均額は○○万○○○円であり、これにより標準報酬月額を決定すれば、○○万円となること、本件算定届に係る4月から6月までの報酬月額は、時間外手当を含むから、その報酬総額が○○○万○○○○円とされ、月額平均は○○万○○○○円とされていること、以上の事実が認められる。そして、これら認定に係る事実は、上記3の請求人の主張①の事実に符合するものといえるのであるが、本件算定届に基づく定時算定の方法による標準報酬月額は、表面的、形式的には、前記2の36年通知等が定める保険者算定する場合のいずれにも該当しないといえる。

5 ところで、請求人が上記3の主張②において指摘する21年6月裁決例の事案は、平成19年の定時決定までは報酬月額の保険者算定を受けてきた適用事業所の事業主Xが、その雇用する時間外手当支給対象者Yについて、36年通知等に定める定時決定によって算定した額が「著しく不当であるとき」以外の場合の保険者算定を認めないとする社会保険庁総務部経理課長ほか3課長通知(「社会保険業務マニュアルに基づく業務処理の実施について」平成18年8月31日庁文発第0831001号、以下「18年通知」という。)が発出された後の平成

20年になってそれを受けることができなくなり経済的な不利益を受けたという事案であるが、当審査会は、上記事案について、「厚年法が定時普通決定を原則としたのは、多くの企業において、常用雇用の給与額が毎年度4月から引き上げられる慣行があったことに着目し、当該引上げ後の4月から6月までの報酬総額を基準にしてその年の新標準報酬月額対象期間における保険料の賦課基準にすることが当該期間に現に被保険者が事業主から受け取ると予想される毎月の報酬総額に最も近似していると想定されるからに過ぎず、4月から6月までの報酬総額を基準に算定した賦課基準が新標準報酬月額対象期間における被保険者の予想される月平均の報酬総額と明らかに違うと推測されるような場合には、保険者が合理的な裁量により保険料を算定すべきであり、労働保険が概算保険料を実際に支払われた賃金総額に応じて確定精算をする仕組みを採っているのとは異なり、厚年保険制度では事後的な精算の仕組みがなく負担の公平が損なわれる可能性があるので、厚年法は保険者算定によってそのような事態が生じることを防ぐことにしていると解されること、当該事案の場合、定時算定によっては、新標準報酬月額対象期間の保険料賦課基準がその間のYの月平均の報酬総額と大幅に違う結果が毎年発生することは明らかであり、この乖離は保険者算定でしか解消できないものであるにもかかわらず保険者は保険者算定ができるのは36年通知等が列挙する場合に限るとして、定時算定をしたことが窺える旨指示して、Yについて定時算定の方法により標準報酬月額を決定した処分を妥当でないとして、これを取り消したものである。

6 21年6月裁決例が指摘する18年通知は、社会保険庁（当時）が事務処理の全国標準化及び適正化を図るため、平成18年8月に社会保険業務マニュアルを制定し、同マニュアルに基づく事務処理手順を遵守するよう地方社会保険事務局

（当時）に通知したものであるが、同マニュアルでは、定時決定の算定結果が著しく不当になる場合に保険者算定を行うこととし、著しく不当になる場合として、3月以前にさかのぼった昇級の差額分を4月から6月までのいずれかの月に受けたとき等が該当するとしており、36年通知等と同様の考え方が示されているところである。そして、保険者代理人は、本件審理期日において、36年通知等及び18年通知は、現在も効力を有しており、これらの通知について見直しが要請されている現状は承知しているが、いずれの通知も厚生労働省（厚生省、社会保険庁）から発出されたものであり、これが現在も有効なものとして存在している以上、保険者としてこれに依拠して業務を行うのは当然であり、その再検討はできない旨の陳述をしている。

7 ところで、政府が運営する厚生年金保険において、厚生年金保険適用事業所に使用される者（適用除外者を除く。）が被保険者とされ、厚生年金保険の保険料（以下「厚年保険料」という。）が強制徴収されるのは、被保険者の老齢、障害又は死亡について保険給付を行い、被保険者及びその遺族の生活の安定と福祉の向上に寄与するという社会保険としての厚生年金保険の目的及び性質から、保険事故により生ずる被保険者の不利益を被保険者相互において分担すべきであるとされるからにほかならず、厚年保険料について憲法第84条の規定が直接に適用されることはないが、保険料が強制徴収され、賦課徴収の強制の度合いにおいては租税に類似する性質を有するものであるから、これについても租税法律主義の原則を定める憲法第84条の趣旨が及ぶと解すべきである（市町村が行う国民健康保険の保険料に関する最高裁判所平成12年（行ツ）第62号、同年（行ツ）第66号同18年3月1日大法廷判決・民集第60巻2号587頁参照）。その観点から厚年法第21条第1項及び第24条第1項の各規定（原処分当時施行

されていたもの。以下、同じ。)を見るに、上記各規定は、報酬月額とは原則として定時算定の方法により定時決定するのを原則とするが、被保険者の報酬月額を定時算定の方法により算定することが困難であるとき又は定時算定によって算定した額が著しく不当であるときは、社会保険庁長官(なお、その権限は、社会保険事務所に委任されていた。)が算定する額(すなわち、保険者算定により算定した額)を当該被保険者の報酬月額とする旨規定しているところ、これは、報酬月額は定時算定の方法により定時決定するのを原則とするが、それは、21年6月裁決例において説示されているとおり、多くの企業において、常用雇用者の給与額が毎年度4月から引き上げられる慣行があったことに着目し、当該引上げ後の4月から6月までの報酬総額を基準にしてその年の標準報酬月額対象期間における保険料の賦課基準にすることが当該期間に現に被保険者が事業主から受け取ると予想される毎月の報酬総額に最も近似していると想定されるからに過ぎないと解されるから、定時算定によって算定された額が標準報酬月額対象期間に当該被保険者が事業主から受け取ると予想される月平均の報酬総額と近似せず、両者が乖離する結果が生じることが明らかで、応能負担の考えに基づく負担の公平が著しく損なわれる蓋然性が高いと認められる場合には、この乖離を解消するために、保険者算定することを認めた趣旨であると解するのが相当である。そして、厚年法第24条第1項は、「第21条第1項……の規定によって算定した額が著しく不当であるときは」と規定するのみで、どのような場合に「著しく不当である」、すなわち、「応能負担の考えに基づく負担の公平が著しく損なわれる蓋然性が高い」と判断すべきかについては具体的に何も定めていないのであるから、社会保険庁長官は諸般の事情を考慮して、裁量によりこれを判断することができ、社会保険庁長官に付与された裁量権は広範な

ものと解するのが相当であるが、厚年保険料に憲法第84条の規定の趣旨が及ぶと解すべきことを考慮すると、その裁量が社会通念上著しく妥当性を欠いて裁量権を付与した目的を逸脱するものと判断される場合には、例外的にその妥当性を否定することができるものと解するのが相当である。

8 これを本件について検討するに、本件は、21年6月裁決例の事案とは異なり、以前において、定時決定時に保険者算定を受けてきたという経緯はないから、今回それを受けることができなかったことにより経済的な不利益を受けたという事案ではないけれども、上記4の認定事実からすれば、4月から6月までのAに係る報酬総額を基準に算定した報酬月額〇〇万〇〇〇〇円は、本件平均額〇〇万〇〇〇〇円との比較から、実態と間に明らかな乖離があることが認められるのであり、これによれば、4月から6月までの報酬総額を基準に算定した報酬月額が新標準報酬月額対象期間における被保険者の予想される年間平均の報酬月額と明らかに違っていると推測される場合に当たるといわざるを得ないのであって、報酬月額の実態を示す本件平均額が〇〇万〇〇〇〇円であるにもかかわらず、平成〇年9月から翌年8月までの1年間にわたり、標準報酬月額〇〇万円を基準として厚年保険料が賦課されることになるところ、現実に標準報酬月額以上の報酬を受けた月は平成〇年4月(〇〇万〇〇〇〇円)のみで、これに5月及び6月分を加えた平均額が〇〇万〇〇〇〇円であるに過ぎないのであるから、定時算定の方法により算定された標準報酬月額が厚年法第24条第1項所定の「著しく不当であると認め」られる場合に当たるといふべきである。そして、厚年法第24条第1項が前記のように、「第21条第1項……の規定によって算定した額が著しく不当であるときは」と規定するのみで、どのような場合に「著しく不当である」かについては何も具体的に規定していないことを

考慮すると、同条項の趣旨は、36年通知等が列挙する場合以外の場合に「著しく不当である」と認めることを許さない趣旨ではなく、もとより、36年通知等がその解釈の指針となることは否定することができないけれども、同通知も、「4、5、6月の3か月間において3月分以前の給料の遅配分を受けた場合」、「さかのぼった昇給によって数月分の差額を一括して受ける場合」「等」の「通常受けるべき報酬以外の報酬を当該期間において受けた場合」と定めていることを考慮すると、上記二つの場合に比肩すべき事情があるときにまで、「著しく不当である」と認めることを否定する趣旨ではないと解するのが相当である。しかして、本件事案に見られるa社の学生衣料を中心とする既製服の製造・販売という業種・業態、毎年の入学シーズン特有の季節商品の売上比率が高いという事業内容、新品の学生服を身揃えて仕入れ、出荷するというAの業務内容、毎年入学式前後の3月から6月までが繁忙期で時間外勤務が多く、それ以外の期間は時間外勤務がほとんどないこと、その結果、上記のような定時算定の方法による報酬月額と本件平均額との間に大きな乖離があると認められることに、Aに係る平成○年度賃金台帳兼源泉所得税徴収簿及び同○年賃金台帳により認められる次の各事実、すなわち、Aが同○年4月から6月までの3か月間に受けた時間外手当は総額○○万○○○○円（月額平均○○万○○○○円（円未満切り捨て））であったのに対し、同○年7月から同○年3月までの9か月間に受けた時間外手当は総額○○万○○○○円（月額平均○万○○○○円（円未満切り捨て）、同○年9月から同○年1月までの5か月間は0円。）であったことを併せ考慮すると、Aが同○年4月から6月までに受けた時間外手当は、通年月例的に受けることができるものではなく、当該時期に偏在するものということができ、36年通知等が定める「4、5、6月の3か月間において3月分以前の給

料の遅配分を受けた場合」又は、「さかのぼった昇給によって数月分の差額を一括して受ける場合」に比肩すべき「通常受けるべき報酬以外の報酬を当該期間において受けた場合」と評価することができるものというべきである。そうすると、本件事案は、厚年法第24条第1項所定の「第21条第1項……の規定によって算定した額が著しく不当であるとき」に該当することが明らかである。そして、上記認定の事実関係の下において、本件事務所長が本件について、厚年法第24条第1項所定の「第21条第1項……の規定によって算定した額が著しく不当であるとき」に該当しないと、保険者算定をしなかった裁量判断は、社会通念上著しく妥当性を欠いて裁量権を付与した目的を逸脱したものというべきであり、その妥当性を否定すべきである。

9 以上の認定及び判断の結果によると、本件事務所長がした原処分は妥当でないから、これを取り消すこととして、主文のとおり裁決する。