

平成22年(健厚)第168号

平成23年5月31日判決

主文

後記第2の3の原処分を取り消す。

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ことである。

第2 事案の概要

1 請求人は、事業所の名称をa社(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。)及び健康保険法(以下「健保法」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、同年○月に昇給があったとして、○○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利害関係人A(以下「A」という。)、同B(以下「B」という。)及び同C(旧姓・C)C(以下「C」という。)、以上の3名を併せて「利害関係人3名」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変更届(以下「本件月額変更届」という。)を提出した。

2 本件月額変更届によると、利害関係人3名の昇給金額、平成○年5月から同年7月までの報酬総額を基準に算定した報酬月額及び従前の標準報酬月額額は、次のとおりとされている。

(1) Aについて

昇給金額 ○○○○円
報酬月額 ○○万○○○○円
従前の標準報酬月額 ○○○千円

(2) Bについて

昇給金額 ○○○○円
報酬月額 ○○万○○○○円
従前の標準報酬月額 ○○○千円

(3) Cについて

昇給金額 ○○○○円

報酬月額 ○○万○○○○円

従前の標準報酬月額 ○○○千円

3 本件事務所長は、平成○年○月○日付で、平成○年○月以降適用される健康保険及び厚生年金保険に係る標準報酬月額を、A及びBについては各○○○千円、Cについては○○○千円とする決定をした(以下「原処分」という。)

そして、一件記録によると、保険者は、平成○年においては、請求人から提出された7名の被保険者に係る健康保険・厚生年金保険被保険者報酬月額変更届について、それに添付された「年間平均による修正平均算出表(月額変更届用)」(以下「本件修正平均算出表」という。)に記載されている額より、平成○年○月から平成○年○月までに支払われた「残業手当」及び「その他報酬」のうち支払基礎日数が「17日」以上の月の平均額をそれぞれ算出し合算した額を修正平均額として算定して、標準報酬月額を決定した。そして、請求人の主張及び審理期日における請求代理人の陳述に、一件記録中の請求人作成の利害関係人3名に係る本件修正平均算出表及び本件事務所長作成の「健康保険・厚生年金保険被保険者標準報酬改定通知書」(平成○年○月○日付)を併せると、請求人は、本件月額変更届の提出に際しても、本件修正平均算出表を添附して、利害関係人3名の平成○年○月から○月までの報酬月額に基づく標準報酬月額と平成○年○月から平成○年○月までの報酬総額(なお、Cについては基礎日数が20日に満たない平成○年○月及び○月分を除外)を12(Cについては10)で除した報酬の月額平均値(以下、「本件平均額」という。)に基づく標準報酬月額とでは、2等級以上の差があるとして、厚年法第24条第1項及び健保法第44条第1項に基づく報酬月額の算定の特例(以下「保険者算定」という。)を適用して本件平均額に基づき標準報酬月額を決定するよう、本件事務所長に対し求めていたが、本件事務所長は、「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時決定及び随時改定の取扱いについて」（昭和36年1月26日保発第4号厚生省保険局長通知（以下「36年通知」という。））に示されている「随時改定の場合に行う保険者算定は、昇給が遡及したため、それに伴う差額支給によって報酬月額に変動が生じた場合に行うこと。」に該当しないとして、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。

4 請求人は、原処分を不服として、〇〇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、本件裁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（原処分当時施行されていたもの。以下、同じ。）第23条第1項及び健保法第43条第1項の規定によると、社会保険庁長官（健保法においては、保険者等。以下、同じ。）は、被保険者が現に使用される事業所において継続した3月間（各月とも、報酬支払の基礎となった日数が17日以上でなければならない。）に受けた報酬の総額を3で除して得た額が、その者の標準報酬月額の基礎となった報酬月額と比べて、著しく高低を生じた場合において、必要があると認めるときは、その額を報酬月額として、その著しく高低を生じた月の翌月から、標準報酬月額を改定することができる（以下、この方法による報酬月額の算定を「随時算定」といい、随時算定に基づく標準報酬月額の決定を「随時改定」という。）、また、報酬月額の算定の特例について定める厚年法第24条第1項及び健保法第44条第1項は、被保険者の報酬月額が随時算定によって算定した額が著しく不当であるときは、社会保険庁長官が算定する額を当該被保険者の報酬月額とすると規定している（以下、この方法による算定を「保険者算定」という。）。

2 上記保険者算定については、36年通知が発出されており、標準報酬月額の随時改定は、「昇給又は降給によって健康保険法第43条第1項又は厚生年金保険法第23条第1項の規定により算定した額（以下「算定月額」という。）による等級と現在の等級との間に2等級以上の差を生じた場合」に行うが、保険者算定が行なわれることにより、その結果上記場合に該当しなくなる場合はこの限りでないとした上、随時改定の場合に行う保険者算定は、昇給が遡及したため、それに伴う差額支給によって報酬月額に変動が生じた場合とすること（なお、この場合において保険者が算定すべき報酬月額は、随時改定されるべき月以降において受けるべき報酬月額によること。）とされている。

3 請求人は、「随時改定の場合に行う保険者算定は、昇給が遡及したため、それに伴う差額支給によって報酬月額に変動が生じた場合に行うこと。」に該当しないから上記特例を適用する場合には当たらないと判断してされた原処分に対し、製茶業界は春の極く短い期間に業務が集中し、この短期間の割増賃金による残業手当を含む賃金を修正平均しないまま標準報酬月額が定められるのでは、7月以降の実情に全くあわないと主張して、本件平均額に基づく保険者算定を求めるといっているのである。

4 一件記録によると、利害関係人3名については、昇給によって算定月額による等級と現在の等級との間に2等級以上の差を生じた場合に当たることが明らかであり、当事者間にも争いが無いと認められるから、標準報酬月額の随時改定を行う場合に該当する（36年通知の2(1)のア）。しかしながら、標準報酬月額の随時改定を行う場合に該当する場合であっても、保険者算定が行われることにより、その結果上記場合に該当しなくなる場合はこの限りでないとしている（36年通知の2但し書き）ところ、「随時改定の場合に行う保険者算定は、昇給

が遡及したため、それに伴う差額支給によって報酬月額に変動が生じた場合とすること。」とされている(36年通知の2(4)から、本件が昇給が遡及し、差額支給によって報酬月額に変動が生じた場合ではないから、表面的には、随時改定の場合に行う保険者算定をする場合に該当するものではない。そこで、本件においても、保険者算定を行うことにより、「昇給によって算定月額による等級と現在の等級との間に2等級以上の差を生じた場合」に該当しなくなるとして、保険者算定を行うことができるかどうか、換言すれば、「昇給が遡及したため、それに伴う差額支給によって報酬月額に変動が生じた場合」ではない本件において、保険者算定を行うことができるかどうか、及び、社会保険庁長官が保険者算定を行わ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こととする。

5 一件記録及び再審査請求代理人の審理期日における陳述によると、本件事業所は、荒茶の再製加工及び販売等を事業目的とする会社であるところ、荒茶製造の時期に当たる5月が最も多忙であり、従業員の残業時間も最も多く、残業手当も同月分が突出して多額であること(なお、荒茶とは、摘み取った茶の葉を蒸して揉んだ後に乾燥させたものをいうが、荒茶はまだ大きさも不揃いで、茎なども混じっているため半製品といえるものである。荒茶の製造工程は、蒸し(茶の葉を蒸気で蒸し、茶葉中の酸化酵素の活性を抑える)、冷却(茶の葉の表面の水分を取り除きながら冷やす)、粗揉(熱風で強く揉みながら乾かす)、揉捻(茶の葉に力を加えて水分の均一をはかりながら揉む)、中揉(茶の葉を再び熱風で揉みながら乾かす)、精揉(茶の葉に熱と力を加え形を整えながら乾かす)、乾燥(茶を十分乾かす)であり、これらは公知の事実である。)、そのため、平成○年○月から平成○年○月までの1年間の利害関係人3名の報酬支払総額を12で除して

得た本件平均額(Cについては、平成○年○月及び○月分を除いた報酬支払総額を10で除して得た本件平均額)と平成○年○月、○月及び○月の3月間に受けた報酬の総額を3で除して得た額(以下、随時算定報酬月額)という。)とを比較すると、次のとおりである(なお、それぞれの額を報酬月額とした場合の標準報酬月額を括弧内に示した。)

(1) Aについて

本件平均額 ○○万○○○○円

(18級○○○千円)

随時算定報酬月額 ○○万○○○○円

(21級○○○千円)

(2) Bについて

本件平均額 ○○万○○○○円(19級○○○千円)

随時算定報酬月額 ○○万○○○○円

(21級○○○千円)

(3) Cについて

本件平均額 ○○万○○○○円(16級○○○千円)

随時算定報酬月額 ○○万○○○○円

(18級○○○千円)

6 上記5によれば、利害関係人3名の随時算定の方法による報酬月額と本件平均額との間には、乖離があり、利害関係人3名のそれぞれについての本件平均額を基礎として算定した場合の標準報酬月額と随時算定の方法による報酬月額を基礎として算定した標準報酬月額との間には、2等級以上の差があることが認められる。このような差が出た理由は、請求人が主張するとおり、春の極く短い期間に業務が集中し、残業手当の支払が集中するという製茶業界特有の事情によるものであり、このことは、一件記録により認められる次の事実からも明らかである。すなわち、利害関係人3名の平成○年○月から平成○年○月分までの1年間の残業手当は、Aについては、年間の残業手当合計○○万○○○○円(月平均○万○○○○円)のうちの○月分の残業手当が○○万○○○○円であり、その約56.5%を占めていること、Bについ

ては、年間の残業手当合計〇〇万〇〇〇〇円（月平均〇万〇〇〇〇円）のうちの〇月分の残業手当が〇〇万〇〇〇〇円であり、その約26.9%をしめていること、Cについては、年間の残業手当合計〇〇万〇〇〇〇円（月平均〇万〇〇〇〇円）のうちの〇月分の残業手当が〇〇万〇〇〇〇円であり、その約32.0%を占めていることが認められるのである。

7 厚生年金保険あるいは健康保険において、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。）あるいは健康保険の保険料（以下「健保保険料」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、あるいは、被保険者の業務外の事由による疾病、負傷、若しくは死亡等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あるいは健康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はほかならず、厚年保険料あるいは健保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るのが相当である（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）ところ、その観点から厚年法第23条第1項及び第24条第1項の各規定（なお、以下においては、厚年法の上記規定について考察するが、健保法第43条第1項及び第44条第1項についても同様であるので、その説示は省略することとする。）を見るに、上記各規定は、随時改定における報酬月額を随時算定の方法により算

定するのを原則とするが、被保険者の報酬月額を随時算定の方法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、保検者算定の方法により算定した額）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、常用雇用の給与額が引き上げられた月から継続した3月間に受けた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対象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、随時算定の方法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、保険者算定を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23条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るのが相当であることを考慮すると、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、上記5及び6の認定事実からすれば、利害関係人3名に係る〇月から〇月までの報酬総額を基準に算定した報酬月額、本件平均額との比較から、実態との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、〇月から〇月までの報酬総額を基準に算定した報酬月額が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場合に当たるといわざるを得ない。そして、Aについては、本件平均額が〇〇万〇〇〇〇〇円（18級〇〇〇千円）であるにもかかわらず、標準報酬月額が21級の〇〇〇千円とされ、Bについては、本件平均額が〇〇万〇〇〇〇〇円（19級〇〇〇千円）であるにもかかわらず、標準報酬月額が21級の〇〇〇千円とされ、Cについては、本件平均額が〇〇万〇〇〇〇〇円（16級〇〇〇千円）であるにもかかわらず、標準報酬月額が18級の〇〇〇千円とされるのであって、利害関係人3名が平成〇年〇月から翌年〇月までの1年間にわたり、上記各標準報酬月額を基準として厚年保険料及び健康保険料が賦課されることになるのであるから、随時算定の方法により算定された額が厚年法第24条第1項及び健保法第44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23条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（健保法第44条第1項も同旨）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年通知が「随時改定の場合における保険者算定を行う場合」として掲げる「昇給が遡及したため、それに伴う差額支給によって報酬月額に変動が生じた場合」以外に「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、そ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本件事業所の業種業態、毎年の荒茶製造時期に残業が集中して残業手当の支給が極端に多額になる特殊性から、随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を考慮すると、利害関係人3名が平成〇年〇月に受けた残業手当は、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年通知が掲げる「昇給が遡及したため、それに伴う差額支給によって報酬月額に変動が生じた場合」に比肩すべき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（健保法第44条第1項）所定の「第23条1項（健保法第43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（健保法第44条第1項）所定の「第23条1項（健保法第43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」に該当しないとして、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ふべきであり、その妥当性を否定すべきである。よって、原処分は妥当でないから、これを取り消すこととして、主文のとおり裁判決する。（なお、再審査請求人代理人は、利害関係人3名の代理人をも兼ねているが、当審査会は、本件手続の全趣旨から、請求人及び利害関係人3名のあらかじめの許諾があったと認められるから、民法第108条本文には該当しないものと判断した。）