

平成27年(健)第1251号

平成28年12月27日裁決

主文

後記「理由」欄第2の2記載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、主文と同旨の裁決を求めることである。

第2 再審査請求の経過

1 利害関係人は、a社と称する健康保険法(以下「健保法」という。)上の適用事業所(以下「本件事業所」という。)の事業主であり、平成〇年〇月〇日(受付)、〇〇健康保険組合(以下「保険組合」という。)に対し、本件事業所に使用される者である請求人に係る健保法に基づく健康保険・被保険者報酬月額算定基礎届(以下「本件算定基礎届」という。)を提出した。

2 保険組合は、平成〇年〇月〇日付で、請求人に係る平成〇年〇月からの健康保険被保険者の標準報酬月額(以下「本件報酬月額」という。)を、〇〇千円と決定する旨の処分(以下「原処分」という。)を行った。

3 請求人は、原処分を不服とし、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。その不服の理由は、本裁決書に添付した別紙に記載のとおりである。

第3 問題点

1 健保法第41条第1項によれば、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(注:4月・5月・6月のこと。以下「算定基礎月」といい、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(以下「支払基礎日数」という。)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、この方法による標準報酬月額の決定を「定時決定」という。)、健保法第41条第2項では、この定時決定により決定された標準報酬月額は、その年の9月から翌年の8月までの各月の標準報酬月額とする、としている。そして、健保法第44条第1項では、保険者等は、被保険者の報酬月額が、第41条第1項の規定によって算定することが困難であるとき、又は同項の規定によって算定した額が著しく不当であると認めるときは、同項の規定にかかわらず、その算定する額を当該被保険者の報酬月額とする旨を定め、健保法第44条第2項は、同条第1項の場合において、保険者が健康保険組合であるときは、同項の算定方法は、規約で定めなければならないとしている。

2 保険組合が、本件算定基礎届に基づき、本件報酬月額を定時決定したことは本件記録から明らかであるところ、請求人の主張は、本裁決書添付の別紙に記載のとおりであり、原処分において、支払基礎日数が17日未満である平成〇年〇月を本件報酬月額の算定に当たってその算定の対象とすることは、不当であるということと解されるから、本件の問題点は、本件報酬月額の算定が適法かつ妥当と認められるかどうかということである。

第4 事実の認定及び判断

1 本件記録及び本件手続の全趣旨によれば、次の事実を認定することができる。(略)

2 以上の認定事実に基づいて、本件の問題点について検討し、判断する。

(1) 「標準報酬月額の定時決定等における支払基礎日数の取扱いについて」(平成18年5月12日庁保険発第0512001号、社会保険庁運営部医療保険課長・同部年金保険課長通知。以下「本件通知」という。)において、支払基礎日数の算定について、月給者は各月の暦日数により、日給者

は各月の出勤日数によることとされ、時給者については規定されていないものの、日給者との関係からいって各月の出勤日数によることとする取扱いがされ、また、短時間就労者に係る定時決定時の標準報酬月額の算定について、次のいずれかにより算定するとして、① 4、5、6月の3か月間のうち支払基礎日数が17日以上月の報酬月額の平均により算定された額とすること、② 4、5、6月の3か月間のうち支払基礎日数がいずれも17日未満の場合は、その3か月のうち支払基礎日数が15日以上17日未満の月の報酬月額の平均により算定された額をもって、保険者算定による額とすること、③ 4、5、6月の3か月間のうち支払基礎日数がいずれの月についても15日未満の場合は、従前の標準報酬月額をもって当該年度の標準報酬月額とすること、と規定している。さらに、短時間就労者（いわゆるパート労働者）に係る健康保険及び厚生年金保険（以下、併せて「社会保険」という。）の被保険者資格の取扱いについては、都道府県民生主管部（局）保険課（部）長あての厚生省保険局保険課長、社会保険庁医療保険部健康保険課長、同庁年金保険部厚生年金保険課長連名の内翰（昭和55年6月6日付。以下「本件内翰」という。）により、定められており、それによれば、パート労働者のうち社会保険の被保険者となるべき者（本件内翰では「常用的使用関係」にある者）であるかどうかは、① その者の労働日数、労働時間、就業形態、職務内容等を総合的に勘案して認定し、② 原則、1日又は1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が当該事業所において同種の業務に従事する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以上である就労者は、社会保険の被保険者として扱うが（以下、この②の要件を「4分の3要件」という。）、③ 上

記②に該当しない者であっても、①の趣旨に従い、その者の就労の形態等個々の具体的事例に即して社会保険の被保険者として扱うことが適当な場合には、社会保険の被保険者とすること、とされている。そして、本件通知に関して、短時間就労者に係る標準報酬月額の算定における支払基礎日数の運用基準を15日と定めたことについて、地方社会保険事務局長あての社会保険庁運営部医療保険課、同部年金保険課の事務連絡「標準報酬月額の定時決定等における支払基礎日数の取扱いについて」（平成18年5月12日付。以下「本件事務連絡」という。）が発出されており、それによれば、『15日』の算出根拠について」として、「短時間就労者の適用基準となる就労日数が通常の就労者の所定労働日数等のおおむね4分の3以上であることから、通常の支払基礎日数『20日』の4分の3の日数『15日』を用いていたことによるものです。なお、今回の改正後の支払基礎日数『17日』の4分の3とした場合には、極めて短い支払基礎日数となること及び短時間就労者も含め『15日』を基準とする取扱いが定着していることから用いないこととしたものです。」と記載されている。

(2) 上記のような取扱いは、実務の指針として広く適用されてきていることによる公平性の担保という点もしんじやくすれば、当審査会もこれにより判断するのが相当と解されるので、本件をこれに照らして、本件報酬月額の算定が、適法かつ妥当と認めることができるかどうかを検討する。

上記1の(3)によれば、請求人の賃金は時給とされているから、本件通知に基づく取扱い上、時給者の支払基礎日数の算定は各月の出勤日数によることとなり、上記1の(2)によれば、平成〇年4月、5月及び6月の支払基礎日数は、それぞれ16日、0日及び0日となり、本件算定基礎届に記載さ

れている日数と一致することが認められる。また、上記1の(1)によれば、本件算定基礎届には「パート」と付記され、審理期日における保険者代理人の陳述においても、本件算定基礎届にパートと付記されていることから、請求人を本件通知上の短時間就労者として取り扱い、本件通知に基づき、平成〇年5月及び同年6月の支払基礎日数は0日であったものの、支払基礎日数が15日以上17日未満であった同年4月(支払基礎日数16日)の報酬月額に基づき本件報酬月額を算定したとしている。したがって、請求人を短時間就労者として取り扱うことが妥当であれば、本件報酬月額の算定は本件通知に基づいた適法かつ妥当なものといえるのであるから、請求人を短時間就労者として取り扱うことが妥当と認められるかどうかを検討する。

上記1の各認定事実及び本件手続の全趣旨を総合すると、請求人を短時間就労者として取り扱うことは妥当とは認められないというべきである。すなわち、上記1の(3)に記載の利害関係人と請求人との間で取り交わされた、契約期間Aに係る雇用契約書が引用する「パートタイマー等就業規則」の内容は確認できないものの、契約期間Bに係る雇用契約書が引用する「パートタイマー・アルバイト就業規則」の所定労働時間及び休日の規定は、上記1の(4)に記載のとおりであり、いずれも各人毎の雇用契約書に定めることとされ、契約期間A及び契約期間Bの各雇用契約書の記載内容は、上記1の(3)に記載のとおり、それぞれ引用する就業規則は異なるものの、就業時間、所定労働日及び休日の項目は同一内容であることから、契約期間A及び契約期間Bいずれにおいても請求人に係る所定労働時間及び所定労働日数は、上記1の(3)に記載のとおり、所定労働時間は1日当たり7時間及び所定労働日数は原則として1週間に5

日であることが認められる。また、契約期間A及び契約期間Bはいずれも6か月であるものの、請求人の保険組合に係る被保険者資格は、資格取得日が平成〇年〇月〇日とされ、同日から継続していること(上記1の(6))、利害関係人の「パートタイマー・アルバイト就業規則」によれば、パート・アルバイトは「原則として1年以下の雇用期間」とされ、雇用契約書上も「提示する雇用契約の期間は6ヵ月を超えることはない。」とされていることからすると、請求人は、平成〇年〇月〇日から、雇用期間を1年以下とする短期の雇用契約を10年以上にわたって繰り返し更新し続けていることが推認される。そして、本件事業所に依る通常の就労者に適用される「従業員就業規則」によれば、通常の就労者の所定労働時間は1週間40時間以内、1日の就業時間は休憩時間を除いて8時間15分であることが認められる。そうすると、請求人の所定労働時間は1日当たり7時間、所定労働日数は原則として1週間に5日であるから、請求人の1週間当たりの所定労働時間は35時間(7時間/日×5日)となり、これは通常の就労者の所定労働時間1週間40時間の87.5%に相当することとなる。また、1日当たりの所定労働時間にしても通常の就労者の8時間15分の84.8%を超えていることが認められ、請求人は、4分の3要件を大きく上回って充足していることが認められ、しかも、利害関係人により、10年以上の長期にわたり継続雇用されているのである。そして、本件事務連絡によれば、本件通知上の15日の算出根拠について、「短時間就労者の適用基準となる就労日数が通常の就労者の所定労働日数等のおおむね4分の3以上であることから、通常の支払基礎日数『20日』の4分の3の日数『15日』を用いていたことによるものです。」としているのであり、本

件通知、本件内翰及び本件事務連絡の趣旨を考えれば、請求人について、短時間就労者として取り扱い、支払基礎日数が15日以上17日未満である月の報酬月額により標準報酬月額を算定することは、妥当とは認められないとするのが相当である。

- (3) 以上によれば、請求人を短時間就労者として取り扱って算定した本件報酬月額は妥当とは認められず、本件においては、算定基礎月の支払基礎日数はすべて17日未満なのであるから、標準報酬月額は、健保法第44条の規定に基づいて算定されるべきであり、これと異なる趣旨の原処分は妥当でなく、取り消されなければならない。

以上の理由によって、主文のとおり裁決する。