

主文

本件再審査請求を棄却する。

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、平成〇年〇月〇日から同年〇月〇日までの期間(以下「本件請求期間」という。)について、請求人がa社(代表取締役A。以下「本件会社」という。)の適用事業所(以下「本件事業所」という。)に使用される者として、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。)上の被保険者資格(以下、単に「被保険者資格」という。)を有していることの確認を求めるといことである。

第2 再審査請求の経過

- 1 請求人は、平成〇年〇月〇日(受付)、日本年金機構〇〇年金事務所長(以下「〇〇年金事務所長」という。)に対して、「厚生年金保険・健康保険被保険者資格確認請求書」を提出し、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの期間において本件事業所に使用される者として被保険者資格を有していることの確認を請求した。
- 2 〇〇年金事務所長は、平成〇年〇月〇日付で、請求人に対し、資格取得年月日を平成〇年〇月〇日、資格喪失年月日を平成〇年〇月〇日として請求人の被保険者資格を確認する旨の処分を行うとともに、本件請求期間に係る被保険者資格の確認の請求を却下する旨の処分(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(以下「審査官」という。)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。再審査請求の趣旨及び理由は審査官に対して行った審査請求の趣旨及び理由と同じと

されているが、請求人が審査官に提出した平成〇年〇月〇日付意見書の内容は本裁決書添付の別紙に記載のとおりである。

- 4 当審査会は、本件会社を利害関係人として本件再審査請求の手に参加させることとした。
- 5 なお、請求人は、前記1の被保険者資格の確認の請求に際し、b社の事業所にも使用されて被保険者資格を有していたとして同社の事業所に係る被保険者資格の確認も同時に請求し、当該請求が却下されたため、審査官に対する審査請求を経て、当審査会に対し、前記3の再審査請求と併合して再審査請求をしたが、当審査会は、平成26年法律第69号による改正前の社会保険審査官及び社会保険審査会法第44条、第10条の2の規定に基づき、同社の事業所に係る被保険者資格の確認の請求を却下した処分に対する再審査請求を平成〇年(厚)第〇〇号事件として分離して審理し、当該事件については平成〇年〇月〇日付で再審査請求を棄却する裁決をしたところである。

第3 問題点

- 1 厚生年金保険の適用事業所に使用される70歳未満の者は、適用除外される者を除き、厚生年金保険の被保険者となるが、被保険者の資格の取得及び喪失は、適用事業所の事業主の届出若しくは被保険者等の確認の請求による、又は職権での、厚生労働大臣の確認によって、その効力を生ずることとされている(厚年法第9条、第12条、第18条第1項及び第2項、第27条並びに第31条)。また、健康保険の適用事業所に使用される者は、適用除外される者を除き、健康保険の被保険者となるが、被保険者の資格の取得及び喪失は、適用事業所の事業主の届出若しくは被保険者等の確認の請求による、又は職権での、保険者等の確認によって、その効力を生ずることとされている(健保法第3条第1項及び第3項、第39条第1項及び第2項、第48条並びに第51条)。

なお、被保険者資格の確認請求及び確認についての厚生労働大臣の権限に係る事務は、日本年金機構に委任されている(厚年法第100条の4第1項第3号及び第9号並びに健保法第204条第1項第4号及び第10号)。

- 2 本件において、請求人は、本件請求期間についても被保険者資格を確認すべきであると主張して、本件請求期間に係る請求人の被保険者資格の確認を求めているのであるから、本件の問題点は、請求人の当該主張に理由があると認められるかどうかである。

第4 当審査会の判断

- 1 本件記録及び本件手続の全趣旨によれば、前記第2記載の事実のほか、次の各事実が認められる。

(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) 厚生年金保険及び健康保険の被保険者となるのは、これらの各保険の適用事業所に「使用される者」であるが、この「使用される者」とは、事実上の使用関係があれば足り、事業主との間の法律上の雇用関係の存否は、使用関係を認定する際の参考となるにすぎないと解されている。

厚年法(公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律(平成24年法律第62号。以下「平成24年法」という。))による改正前の厚年法をいう。以下本項において同じ。)は、臨時に使用される者、季節的業務に使用される者等については、厚生年金保険の被保険者としないう旨を明文で規定し(厚年法第12条)、健保法(平成24年法による改正前の健保法をいう。以下本項において同じ。)もほぼ同様の規定を置いている(健保法第3条第1項)が、勤務時間が短い、又は勤務日数が少ない被用者(以下「短時間就労者」という。)については、明文の規定はない。そして、社会保険制

度が、労働者が労働の対価として得られる賃金によって生計を維持していることに着目して、当該賃金の一定割合を保険料として労使に負担させ、被保険者等の老齢、障害、疾病、死亡等のリスクに備えるというものであることを考慮すると、短時間労働のため賃金で生計を維持しているとはいえないような者は、当然に社会保険の被保険者から除外されているものと解することができるものである。そして、社会保険が適用される短時間就労者の範囲は、実務においては、都道府県民政主管部(局)保険課(部)長宛の厚生省保険局保険課長以下3課長連名による昭和55年6月6日付連絡(以下「昭和55年内かん」という。なお、平成24年法が平成28年10月1日に一部施行されたことに伴い、被保険者資格の取得基準が厚年法及び健保法上明確化されたことから、昭和55年内かんは、同日をもって廃止された(平成28年5月13日保保発0513第1号厚生労働省保険局保険課長通知・年管管発0513第1号厚生労働省年金局事業管理課長通知。))により定められており、昭和55年内かんによると、厚生年金保険及び健康保険が適用されるべきか否かは、厚年法及び健保法の趣旨から当該就労者が当該事業所と常用的使用関係にあるかどうかにより判断すべきものであるが、短時間就労者が当該事業所と常用的使用関係にあるかどうかについては、①その者の労働日数、労働時間、就労形態、職務内容等を総合的に勘案して認定すべきものであること、②その場合、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以上である就労者については、原則として、厚生年金保険及び健康保険の被保険者として取り扱うべきものであること(以下、この②の要件を「4分

の3要件」という。)、③前記②に該当する者以外の者であっても、①の趣旨に従い、被保険者として取り扱うことが適当な場合があると考えられるので、その認定に当たっては、当該就労者の就労の形態等個々の具体的事例に則して判断すべきものであることの各点に留意すべきであるとされている。当審査会も、短時間就労者が常用的使用関係にある者であるか否かの判断を昭和55年内かんの定めるところに従って行うのが妥当であると認めたところである。

(2) これを本件についてみると、請求人が平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの期間を雇用期間として本件事業所との間で締結した雇用契約によれば、前記1の(1)で認定したとおり、請求人の1日の所定労働時間は5時間25分、1週間の所定労働時間は27時間5分であり、これはそれぞれ前記1の(2)及び(3)で認定した本件事業所の通常の職員の1日の所定労働時間8時間、1週間の所定労働時間40時間(本件事業所は変形労働時間制を採用しているので、1日及び1週間の平均の所定労働時間でみた。)の4分の3(それぞれ、1日6時間、週30時間)に達していないから、昭和55年内かんの定める4分の3要件を満たしていないことは明らかである。

また、前記1の(4)で認定したところから、請求人の勤務状況を見ると、本件請求期間の各1週間の請求人の職場滞在時間数は、1日平均で0時間から7時間26分、1週間の合計で0時間から38時間57分となるが、これらの職場滞在時間数はタイムカードの打刻時刻から算定した時間数であるから必ずしも請求人の実際の勤務時間と一致するものではないところ、タイムカードは始業時刻(8時50分)前に出勤の打刻がされているとともに、請求人の所定の勤務時間(8時50分から14時15分まで)には昼食の時間

帯が含まれることから、昼食等の休憩をとる時間もあつたとみるのが相当であり、これらのことからすれば、請求人の職場滞在時間数には請求人が業務に従事していなかった時間が含まれているものと解するのが相当である。この時間数を1日1時間程度とみると、本件請求期間の各1週間の請求人の実際の勤務時間数は、1日平均で0時間から6時間26分程度、1週間の合計で0時間から多くとも32時間57分程度となるころ、本件請求期間の31週のうち、この勤務時間数が、前述の通常の職員の1日の所定労働時間8時間の4分の3(6時間)を超えることとなるのは、平成〇年〇月〇日から同月〇日まで、同年〇月〇日から同月〇日までの2週のみであり、また、通常の職員の1週間の所定労働時間40時間の4分の3(30時間)を超えることとなるのは、同年〇月〇日から同月〇日まで、同年〇月〇日から同月〇日まで、同年〇月〇日から同月〇日までの4週のみであり、しかも、30時間を超える時間数も多くとも3時間弱程度にとどまるものである。そうすると、請求人の勤務状況を全体としてみても、請求人が通常の職員と同様の常用的使用関係にあつたとまでは判断することはできないものと言わざるを得ない。

(3) 請求人は、本裁決書に添付した別紙の平成〇年〇月〇日付意見書において、①昭和55年内かんでは、当該就労者の就労形態等個々の具体的事例に即して判断すべきものであることとなっており、実態判断をすべきである、②請求人は保育園の園長であり、終日園長として勤務していることから、実態は本件事業所のフルタイム従業員であり、b社における就労実態はない、③保育園の営業時間は午前9時から18時までであり、パートタイムの園長が契約に従って14時15分以降

は園長としての職務を放棄することはできない、④タイムカードに見られる「〇〇ミーティング」においても、請求人はB校園長として出席しており、この間の労働時間もタイムカードが請求人本人以外によって打刻されているため記載されていないなどと主張している。しかしながら、請求人の本件会社との使用関係及び本件事業所での勤務状況を客観的に示す資料としては、本件記録中には、請求人と本件事業所との間の雇用契約書及び請求人のタイムカードをおいて他には見受けられず、また、昭和55年内かんには4分の3要件に該当する者以外の者であっても被保険者として取り扱うことが適当な場合があり得る旨定められているが、本件記録を精査しても、本件がそのような例外的な場合に当たると判断すべき理由は認められず、本件記録には他に請求人の上記主張を具体的に裏付けるに足りる資料は見受けられないから、請求人の主張はいずれも採用することができない。

- (4) 以上によれば、本件請求期間において請求人が本件事業所と常用的使用関係にあったと判断することはできず、請求人の被保険者資格を認めることはできないから、原処分は相当であり、これを取り消すことはできない。

以上の理由によって、主文のとおり裁決する。