

平成27年(健厚)第568号

平成28年3月30日裁決

主文

後記「理由」欄第2の3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とのことである。

#### 第2 再審査請求に至る経緯

本件記録によると、請求人が本件再審査請求をするに至る経緯として、次の事実が認められる。

1 請求人は、事業所名をa社(以下「本件事業所」という。)と称する健康保険法(以下「健保法」という。)及び厚生年金保険法(以下「厚年法」という。)上の適用事業所に使用される者であるところ、平成○年○月○日(受付)、日本年金機構(以下「機構」という。)に対し、被保険者であった期間を同年5月19日から同年10月3日までとして、厚生年金保険・健康保険(以下、厚生年金保険及び健康保険を併せて「社会保険」という。)被保険者資格確認請求書を提出した。

2 本件事業所の事業主は、平成○年○月○日(受付)、機構に対し、資格取得の年月日を平成○年6月1日とする、請求人に係る社会保険被保険者資格取得届(以下「本件取得届」という。)及び、資格喪失年月日を同年10月4日とする、請求人に係る社会保険被保険者資格喪失届(以下「本件喪失届」という。)を提出した。

3 機構は、平成○年○月○日付で、請求人に対し、資格取得年月日(以下「本件取得年月日」という。)を平成○年6月1日、資格喪失年月日を同年10月4日とする、社会保険被保険者資格確認処分(以下、この処分のうち、本件取得年月

日を平成○年6月1日とした部分を「原処分」という。)をした。

4 請求人は、原処分を不服として、標記の社会保険審査官に対する審査請求を経て、当審査会に再審査請求をした。

再審査請求の理由は、本件事業所の募集広告には、勤務期間が6月初旬から7月までで、5月下旬に研修有りとなっており、勤務期間の前に研修に出て下さいとしていることから、5月31日の時点で引き続き使用される見込みがあると認められるため、社会保険の資格取得年月日を平成○年5月19日に決定してほしいということである。

#### 第3 問題点

1 健保法第3条第3項第2号は、「法人の事業所であつて、常時従業員を使用するもの」を、厚年法第6条第1項第2号は、「法人の事業所又は事務所であつて、常時従業員を使用するもの」を、それぞれ各法上の適用事業所(以下、単に「適用事業所」という。)とすると規定しているところ、健保法第3条、第39条及び第48条並びに厚年法第6条、第9条、第12条、第18条及び第27条の規定によると、健康保険の適用事業所に使用される者及び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いて、被保険者となるが、その資格の取得及び喪失は、事業主の届出若しくは被保険者若しくは被保険者であった者の請求に基づき、又は職権による厚生労働大臣(健康保険にあっては、被保険者が全国健康保険協会が掌管する健康保険の被保険者である場合。)の確認によってその効力を生ずるとされている。

2 健保法第51条第1項及び厚年法第31条第1項によると、被保険者又は被保険者であった者は、いつでも、健保法第39条第1項及び厚年法第18条第1項の規定による確認を請求することができる。

3 本件の場合、本件事業所が、社会保険の適用事業所であることについては、当

事者間に争いはなく、機構が原処分をしたことについて、請求人はこれを不服としているのであるから、本件の問題点は、請求人が、本件事業所に使用される者として、いつから被保険者資格を有していたと認めることができるかどうか、ということである。

#### 第4 当審査会の判断

1 請求人の被保険者資格の取得に関する資料としては、次の資料①から資料④までの資料が提出されている。

(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) 健保法第3条第1項に「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……をいう。」と規定され、同法第35条に「被保険者(……)は、適用事業所に使用されるに至った日……から、被保険者の資格を取得する。」と規定されている。また、厚年法第9条に「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。」と規定され、同法第13条第1項に「第9条の規定による被保険者は、適用事業所に使用されるに至った日……に、被保険者の資格を取得する。」と規定されている。

また「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されている。そして、「使用されるに至った日」とは、現実業務に使用される状態に置かれた日であるとされている。

厚年法は、適用事業所に雇用される者のうち、臨時に使用される者であって、2月以内の期間を定めて使用される者については、社会保険の被保険者とし、旨明文で規定し、健保法もほぼ同様の規定を置いているが、所定の期間を超え、引き続き使用されるに至った場合を除くとされている(健保法第3条第1項第2号及び厚年法第

12条第1項第2号)。

(2) 請求人は、審査請求において、募集広告には、勤務期間が6月初旬から7月までで、5月下旬に研修有りとなっており、勤務期間の前に研修に出て下さいとしていることから、5月31日の時点で引き続き使用される見込みがあると認められる旨主張している。

資料①を見るに、いずれの就業条件明示書にも「2ヵ月未満の雇用」と明記されているが、本件就業条件明示書によると、雇用保険は「有 加入」とされているところ、雇用保険法第6条第2号、第3号によると、1週間の所定労働時間が20時間未満である者及び同一の事業主の適用事業に継続して31日以上雇用されることが見込まれない者については、同法を適用しないとされているのであるから、請求人は、平成〇年5月19日付の就業条件明示書時点で、所定労働時間が週に20時間以上であり、かつ、引き続き31日以上の雇用が予定されていたことが認められ、また、表示された契約期間が13日間とされ、契約更新がなしとなっているにもかかわらず、退職日30日前の退職届の提出が指示されていて、引き続き31日以上の雇用が予定されていなかったとすれば、合理的な説明ができない。

資料②によると、平成〇年6月分の給与明細書には雇用保険料の控除が記載されており、このことから同年5月19日の時点において、31日以上引き続き雇用される予定であったことが認められる。

資料④は、平成〇年〇月〇日に交付されており、離職年月日を同年10月3日とし、同年5月19日から同年10月3日までの賃金額が記載されている。

(3) 請求人は、審理期日において、就業条件明示書について、契約期間毎に毎回、説明などを受けたわけではな

く、入社前に、同時期に入社する時給社員全員が一堂に会して説明を受けた後には、契約更新事務が行われず、契約期間が更新される都度、就業条件明示書が、本件事業所から郵送で届いた旨、及び、時給の変動に関しては、平成〇年6月23日までがテレフォンオペレーターであり、同月24日から一般事務に変更となり、テレフォンオペレーターの時給は〇〇〇円、一般事務の時給は〇〇〇円である旨の説明を、本件事業所から口頭で受けたと述べている。

- (4) これらを総合して判断するに、本件事業所は、1か月毎に就業条件明示書を交付しているが、契約更新事務は形骸化しており、本件事業所と請求人との間の雇用契約は、期間の定めのない契約と同視すべきものであり、請求人については、入社した平成〇年5月19日から2か月以上の雇用を予定していたものと認めるのが相当である。
- (5) 以上により、請求人の本件取得年月日は平成〇年5月19日と認めるべきであり、原処分は妥当でないので、これを取り消すこととし、主文のとおり裁決する。