

平成28年(健厚)第711号

平成29年5月31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、後記第2の2記載の原処分を取り消し、後記第2の1記載の本件確認請求期間について、厚生年金保険法(以下「厚年法」という。)上及び健康保険法(以下「健保法」という。)上の被保険者(以下、併せて単に「被保険者」という。)の資格(以下、併せて単に「被保険者資格」という。)の確認を求めるということである。

### 第2 再審査請求の経過

1 請求人は、平成○年○月○日(受付)、日本年金機構(注:日本年金機構は、被保険者資格の取得及び喪失の確認に関する厚生労働大臣の権限に係る事務を受任している。以下「機構」という。)に対し、利害関係人であるa会社と称する厚年法上及び健保法上の適用事業所に、平成○年4月6日から使用され、現在も在籍中であるとして、同日以降の期間について、被保険者資格を有していたことを確認する旨の厚年法第31条及び健保法第51条の規定に基づく確認請求(以下「本件確認請求」という。)をした。

なお、機構による請求人に対する聴取(平成○年○月○日付)により、本件確認請求において請求人が申し立てる被保険者であった期間は、平成○年4月8日から本件確認請求の時点までである旨が確認された。以下、平成○年4月8日から本件確認請求があった平成○年11月6日までの期間を「本件確認請求期間」という。

2 機構は、請求人に対し、平成○年○月○日付で、本件確認請求期間について、

本件確認請求に係る事実がないとして、本件確認請求を却下する旨の処分(以下「原処分」という。)をした。

3 請求人は、原処分を不服とし、○○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1記載のとおりである。また、利害関係人から当審査会に追加意見書として別紙2が提出されている。

### 第3 問題点

1 厚年法第9条、第12条、第18条、第27条及び第31条並びに健保法第3条、第39条、第48条及び第51条の規定によると、厚年法上の適用事業所に使用される70歳未満の者及び健保法上の適用事業所に使用される者は、適用除外される者を除いて、それぞれ被保険者となるが、その資格の取得及び喪失は、事業主の届出により、被保険者若しくは被保険者であった者の請求により又は職権で、厚生労働大臣等が確認することによってその効力を生じるとされている。

そして、厚年法第31条第1項及び健保法第51条第1項の規定によると、被保険者又は被保険者であった者は、いつでも、厚年法第18条第1項及び健保法第39条第1項の規定による確認を請求できるとされている。

2 本件の問題点は、請求人が、本件確認請求期間について、利害関係人に使用される者として、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 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、上記第2に記載の事実のほか、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) 厚年法第9条には「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、また、健保法第3条第1項には「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。」と規定されている。

そして、「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、事実上の使用関係があるか否かの判断は、労務の提供の有無、報酬の支払関係、人事労務管理の有無等によって、具体的・実態的に判断されることとなり、この事実上の使用関係が認められない場合には、被保険者資格を有しているとはいえないとされている。また、当審査会としても、この取扱いを相当としてきているところであり、本件をこれに照らして検討する。

- (2) タイムカードBについては、利害関係人が、平成○年4月及び同年5月は請求人が偽名を使用していたと申し立てた上で、提出したものであり（上記1の(3)）、請求人に係るものと認めるのが相当であるところ、本件タイムカードによれば、平成○年4月16日から記載が開始され（審理期日においても、請求人は、同日から働いている旨陳述していることが認められる。）、それ以降、「入」に当社時刻の最後の記載がある平成○年9月2日までの間、ほとんどの月において、利害関係人における就業時間（午前9時から午後6時まで）を満たす形で、当社時刻及び退社時刻の双方又はいずれかは1月当たり20日以上記載があり、同記載が1月当たり20日未満の月は、病欠が6日あった平成○年2月分を除けば、年末年始の休暇、ゴールデンウィーク、夏休みがあると解される1月分、5月分及び8月分であり、請求人は、平成○年4月16日から平成○年9月2日までの間（以下「本件入社確認期間」という。）、継続して、始業時間前に出勤し、終業時間後に退社し、タイムカードを打刻していたこ

とが認められるのであるから、その間、請求人が、利害関係人に使用される者と同様に、利害関係人の事業所に出勤していたと認めるのが相当である。また、本件給与台帳及び本件給与明細書によれば、健康保険料及び厚生年金保険料の控除はないものの、歩合給（1）及び歩合給（2）のほかに、基本給が平成○年4月給与から平成○年9月給与まで毎月支給され、非課税通勤費が平成○年12月給与を除いて平成○年5月給与から平成○年9月給与まで毎月支給され、皆手当が平成○年12月給与を除いて平成○年1月給与から平成○年9月給与まで毎月支給されていることが認められるのであるから、本件入社確認期間における請求人の業務のうち歩合給の対象となるもの以外に対しても、利害関係人は、請求人に対価を支払っていたと認めるのが相当である。そして、上記1の(3)によれば、利害関係人も、請求人が、平成○年4月から利害関係人の事業所に出勤して、タイムカードを打刻し、利害関係人の事業に関連するリフォーム業務や不動産売買業務に従事していたこと、利害関係人が、それに対し請求人に対価を支払っていたこと、並びに、請求人に係る就業時間、休日及び給与明細書は、利害関係人に使用される者と同じであったことをそれぞれ認めているものと解される。

他方、利害関係人は、利害関係人と請求人との間に直接雇用関係はなく、請求人が従事していたリフォーム業務や不動産売買業務は、利害関係人からの業務の委託で、利害関係人と請求人との関係は請負であり、請求人は、自らの裁量により業務を遂行しており、利害関係人に使用される者ではないと主張しているのであるから、次に、利害関係人のこの主張が認められるのかどうかについて検討する。

利害関係人は、基本給及び諸手当の支給について、「リフォームの売り

上げが発生するまで無給では不憫だと思いき基本給を支払っていた。諸手当についても、社員と区別するのは悪いと思いき加算した。」と、タイムカードについて、「勤怠管理も社員と同じようにタイムカードを打刻しているが、会社としては活用していない。」とそれぞれ主張するのであるが（上記1の(3)）、基本給については、平成〇年4月給与から平成〇年9月給与まで、歩合給が支給されている月も含めて毎月支給されているのであるから、売上げが発生するまで不憫だと思って支給したという利害関係人の主張は認められないし、諸手当について、社員と区別するのは悪いと思いき加算したということであれば、それは、請求人を社員と同等に取り扱っていたということの意味することであり、また、平成〇年給与台帳に欠勤差し引の控除が記載されている平成〇年2月給与に対応する、本件タイムカードの同月分には「病欠」の記載が6日認められ（上記1の(4)ウ及び(5)）、平成〇年給与台帳Aに皆勤差し引及び欠勤差し引の控除が記載されている平成〇年9月給与に対応する期間は、請求人が陳旧性心筋梗塞で休務する前の最後の出勤日である同月2日が含まれる期間であり、同日後、出社の記載がないことが認められ（上記1の(4)オ及び(5)）、本件給与明細書には、有給休暇日数の管理は不徹底であることが認められるものの、有給休暇日数を管理する「有休日数」、「有休残日数」の欄に記載がある月がそれぞれ認められるのであるから（上記1の(6)）、請求人の出勤の状況が、利害関係人から請求人に支給される給与に影響していたと認めるのが相当であり、タイムカードを活用していないという利害関係人の主張も認められない。加えて、上記1の(2)によれば、利害関係人は、請求人を利害関係人における労働者と認めて、事業主として本件労災支給請求書の証明をし、本件

労災請求別紙には、請求人について、雇入年月日「〇年4月8日」、常用・日雇の別「常用」、賃金支給方法「月給」とそれぞれ記載され、請求人に上記1の(9)に記載する名刺の使用まで認めているのであるから（上記1の(3)）、少なくとも本件出社確認期間において、請求人は、利害関係人に対し労務の提供をし、利害関係人は、その請求人の労務の提供に対し報酬を支払い、請求人について人事労務管理していたと認めるのが相当であり、請求人と利害関係人の間に、書面による雇用契約は確認できないものの、事実上の使用関係があったと認めるべきである。

なお、上記1の(1)及び(3)には、請求人及び利害関係人双方から、利害関係人の社長から請求人に対する業務上の指揮命令はない旨の記載があるが、請求人は、社員のCから業務場所の指示を受けていたとしている上、上記説示のとおり、請求人と利害関係人との間には事実上の使用関係が認められるのであり、本件記録及び本件手続の全趣旨からは、業務上の指揮命令が存在しなかったという事実を確認するに足る客観的事実は認められない。また、上記1の(7)及び(8)によれば、請求人に係る収入及び所得の状況に関して、平成〇年については事業収入・所得はなく、給与収入・所得があり、平成〇年については事業収入・所得があり、給与収入・所得はなく、平成〇年については事業収入・所得及び給与収入・所得のいずれもがあることが認められるところ、本件給与台帳によれば、平成〇年は、一般給与に係る平成〇年給与台帳A及び歩合給に係る平成〇年給与台帳Bの2つに区分されているものの、平成〇年から平成〇年までは歩合給に係るもののみとされ、平成〇年から平成〇年までのいずれの年についても、支給項目及び控除項目に大きな差異はなく、歩合給のほかに基本給や諸手当が支給されるという方式に

より、利害関係人から請求人に対し、継続して給与の支給がされていたことが認められ、平成〇年給与台帳の支給項目合計（基本給、諸手当及び歩合給の合計）の合計が平成〇年申告書の事業収入（営業等）の金額と一致し、歩合給（１）に基本給及び諸手当を含めたすべてを、事業収入として所得税及び復興特別所得税の確定申告（以下、単に「確定申告」という。）していること、平成〇年給与台帳Aの課税支給額合計の合計から皆勤差し引及び欠勤差し引の合計額を控除した額（〇〇〇万〇〇〇〇円－（〇〇〇〇円＋〇万〇〇〇〇円）＝〇〇万〇〇〇〇円）が平成〇年申告書の給与収入の金額と一致し、平成〇年給与台帳Bの歩合給（１）の合計及び歩合給（２）の合計の合計額（〇〇〇万〇〇〇〇円＋〇〇万〇〇〇〇円＝〇〇〇万〇〇〇〇円）が平成〇年申告書の事業収入（営業等）の金額と一致し、基本給及び諸手当を給与収入として確定申告し、歩合給（１）及び歩合給（２）を事業収入として確定申告していることがそれぞれ認められ、平成〇年給与台帳の課税支給合計（基本給、非課税通勤費を除く諸手当及び歩合給の合計）の合計と平成〇年の給与収入の差額も〇〇〇〇円（＝〇〇〇万〇〇〇〇円－〇〇〇万〇〇〇〇円）と少額であることが認められ、基本給及び諸手当に歩合給（１）を含めたすべてを給与収入として確定申告していることがうかがえるのであるから、基本給及び諸手当に歩合給（１）を含めたすべてを給与収入として取り扱う年もあれば、歩合給（１）、歩合給（２）に加えて基本給及び諸手当を含めたすべてを事業収入として取り扱う年もあることが認められ、確定申告については、利害関係人の指示に基づいて行っていたという審理期日における請求人の陳述、及び、事業収入・所得として行える確定申告を給与収入・所得として行うことについて、請求人

にとって特段の利点が考えられないことなどを考え合わせると、確定申告を事業収入・所得として行うか、給与収入・所得として行うかは、利害関係人の指示により行っていたことがうかがえ、請求人が、利害関係人からの収入について、事業収入・所得として確定申告していたからといって、上記の判断は変えられないというべきである。加えて、請求人が国民健康保険に加入していたことをもってしても上記の判断は変わらない。

- (3) 以上によれば、少なくとも本件出社確認期間において、請求人と利害関係人との間には、事実上の使用関係が存在していたと認めるべきであり、同期間において、請求人は、利害関係人によって「使用される者」であったと認められるのであるから、本件確認請求期間のうち少なくとも本件出社確認期間について、請求人は、利害関係人において被保険者資格を有していたと認められるべきであり、これと趣旨を異にする原処分は、妥当でないから、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。