

平成28年10月31日裁決

## 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、請求人が平成○年4月1日から平成○年3月31日までの期間(以下「本件係争期間」という。)において、a社(以下「本件事業所」という。)に雇用されていたとして、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。)に規定する被保険者(以下、単に「被保険者」という。)の資格を有していることの確認を求め、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(以下「機構」という。)○○年金事務所長に対し、本件係争期間において、本件事業所に使用されていたとして、健保法第51条第1項及び厚年法第31条第1項に基づき、請求人の被保険者資格の確認の請求(以下「本件確認請求」という。)をした。
- 2 ○○年金事務所長は、平成○年○月○日付で、請求人に対し、「関係帳簿等により常用的使用関係があるとは判断できないため」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、本裁決書添付の別紙のとおりである。

### 第3 問題点

- 1 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(平成24年法律第63号による改正前のもの)、第18条(同改正前のもの)

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、適用を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の確認によってその効力を生ずるとされている。

そして、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できるとされている。

- 2 本件の問題点は、請求人が、本件係争期間において、適用事業所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、第2記載の事実のほか、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) 健保法第3条第1項は「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。」と規定し、同法第35条は「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。」と規定している。また、厚年法第9条は「適用事業所に使用される七十歳未満の者は、厚生年金保険の被保険者とする。」と規定し、同法第13条第1項は「第九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。」と規定している。

ここで、「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。また、「使用されるに至った日」とは、現実に業務に使用される状態に置かれた日であると解されている。

そして、健康保険及び厚生年金保険の適用事業所に使用される者とは、適用事業所と常用的使用関係にある者をいい、短期間あるいは短時間使用される者は含まないと解されているところであるが、短時間就労者について常用的使用関係の有無を判断するための目安を示すため、昭和55年6月6日付で厚生省・社会保険庁の内かんが出されており、これによると、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以上である者については、原則として、被保険者として取り扱うべきものであるが、併せて、これに該当しない短時間就労者であっても、被保険者として取り扱うことが適当な場合があると考えられることから、当該就労者が被保険者に該当するかどうかについて、その就労の形態等個々の具体的事例に即して判断すべきものとされており、当審査会としても短時間就労者の常用的使用関係の有無を判断する基準として妥当なものとして認めてきたところである。

また、この取扱いを前提として、語学学校に雇用される外国人講師については、「語学学校に雇用される外国人講師に係る健康保険・厚生年金保険の適用について」（平成17年5月19日庁保険発第0519001号社会保険庁運営部医療保険課長通知。以下「本件通知」という。）が定められ、以下のとおり取り扱うこととされており、当審査会としても相当であると認めるものである。

すなわち、① 非常勤として雇用されている外国人講師（以下「非常勤外

国人講師」という。）が、当該語学学校と常用的使用関係にあるかどうかについては、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、常勤として雇用されている外国人講師（以下「常勤外国人講師」という。）の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上である場合には、健康保険及び厚生年金保険の被保険者として取り扱うこと、② 語学学校に雇用されている講師が全員非常勤外国人講師であるため、所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上であるか否かを判断する際に、比較すべき常勤外国人講師がない場合については、当該語学学校において常勤として雇用されている一般的な従業員（いわゆる正社員）の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上であるか否かをもって、被保険者として取り扱うこと、③ 就業規則または雇用契約において、非常勤外国人講師の1日又は1週の所定労働時間は規定されているが、1月の所定労働日数が規定されていない場合には、常勤外国人講師及び非常勤外国人講師の所定労働時間から、それぞれの1月の総労働時間を算出したものを比較しておおむね4分の3以上であるか否かをもって被保険者として取り扱うか否かを判断すること、④ 上記①から③までに該当しない場合であっても、残業が常態的であったり、給与形態が出来高払いとなっている等のため、労働時間が月によって変動し、非常勤外国人講師の労働時間が、常勤外国人講師の労働時間のおおむね4分の3以上となる月や下回る月がある場合には、非常勤外国人講師の総労働時間と常勤外国人講師の総労働時間を比較し、おおむね4分の3以上となる月が連続で2か月を超えていれば、被保険者として取り扱うこと、とされている。

(2) これを本件についてみると、請求人の雇用契約書によると、1日の所定

労働時間の規定はないが、1週間の所定労働時間は、主に教室での授業が最大20時間及び授業に関連しない業務が2時間で、基本的には合計22時間と定められていることが認められる。また、本件事業所には、フルタイム・デベロップメントコーディネーターと呼ばれる職種があり、教室でのレッスン、クラス・コーディネーション、教材開発等の業務に従事することとされているから、請求人と同種の職種であると認められる。このフルタイム・デベロップメントコーディネーターの所定勤務時間は1日7時間（1時間の昼食休憩時間を除く。）で、雇用契約書上、勤務日数や勤務週数についての規定は見受けられないから、本件事業所の就業規則に即した勤務を行うものと判断される。そうすると、本件事業所の就業規則によれば、当該職種の1週間の所定労働時間は35時間（1日7時間で平均週5日の勤務）と認められる。また、この時間数は、本件事業所に常勤として勤務する一般的な従業員の勤務時間でもある。

そこで、これらを本件通知に照らして判断すると、まず、請求人の1週間の所定労働時間（22時間）は、フルタイム・デベロップメントコーディネーターや一般的な従業員の1週間の所定労働時間（35時間）のおおむね4分の3（26時間15分）に達しておらず、本件通知の前記（1）の①及び②の要件を満たしているとは認められない。

次に、請求人の所定労働日数についてみると、請求人の雇用契約書によれば、1週間の勤務日数は最大5日間とあるが、1年間の勤務週数は44週とあり、請求人の1か月間の所定労働日数の定めはないから、本件通知の前記（1）の③の要件に照らして検討すると、フルタイム・デベロップメントコーディネーターや一般的な従業員の1か月間の所定の総労働時間は平均

151時間40分（週35時間×52週（1年間の週数）÷12月）であるのに対し、請求人の1か月間の所定の総労働時間は平均80時間40分（週22時間×年44週÷12月）で、これは151時間40分のおおむね4分の3（113時間45分）に達しておらず、本件通知の前記（1）の③の要件を満たしているとは認められない。

さらに、請求人は、所定労働時間のほかにもかなりの長時間勤務に従事し常に激務の状態だったと主張しているから、本件通知の前記（1）の④の要件に該当するかについても検討すると、請求人の1か月間の所定労働時間は、年間44週の勤務であることから、本来は前述のとおり平均80時間40分とみるべきであるが、仮に1年間（52週間）にわたって毎週22時間の勤務であったとみて1か月間の所定労働時間を計算すると、平均95時間20分（週22時間×52週÷12月）となるが、これに前記1の（3）で認定した請求人の所定外の労働時間数（ただし、平成〇年1月は0時間とした。）を加えると、

期 間	時 間 数
平成〇年8月	107時間35分
同年9月	128時間20分
同年10月	98時間20分
同年11月	96時間20分
同年12月	124時間20分
平成〇年1月	95時間20分
同年2月	101時間50分
同年3月	107時間20分

となる。これらをフルタイム・デベロップメントコーディネーターや一般的な従業員の1か月間の所定の総労働時間である平均151時間40分と比較すると、151時間40分のおおむね4分の3（113時間45分）以上となっているのは、本件審査資料で確認できる範囲では、平成〇年9月と同年12月の2か月のみであり、2か月

以上連続している月はないから、本件通知の前記(1)の④の要件を満たしているとも認められない。

したがって、本件審査資料から、請求人が本件事業所と常用的使用関係にあると認めることはできない。

- (3) これに対し、請求人は、再審査請求の趣旨及び理由並びに本件審理期日において、①本件に係る〇〇厚生局社会保険審査官の決定を無効とすることも求める、②雇用契約に Full-Time Instructor とあるように請求人は常勤講師であるから、請求人の労働時間を常勤外国人講師の労働時間として取り扱うべきである、③請求人は週22時間の所定労働時間のほかに毎週10時間以上さまざまな業務に従事していた、④請求人は被保険者資格を認められた同僚Aと同様の雇用契約及び労働実態であったにもかかわらず、自ら労働時間の記録をとっていなかったことのみをもって被保険者資格が認められないのは不当であり、そもそも本件事業所が従業員の労働時間管理を怠ってきたことで労働者に不利益が生じるのは納得できない、⑤原処分は、請求人の労働時間のみに基づいてなされており、請求人の業務内容、雇用形態等を勘案していない、と主張しているの、以下これらについて検討する。

①についてみると、社会保険審査官及び社会保険審査会法第32条第5項は「……再審査請求……においては、原処分をした保険者……をもって相手方とする。」と規定しており、当審査会は、社会保険審査官の決定ではなく、保険者によってなされた原処分を対象として審査を行うものであるから、審査請求に対する決定について判断することはできない。

②についてみると、常勤であるかどうかは、「Full-time」との用語のみにとらわれることなく、本件事業所における請求人や他の職員の仕事状況等に照らして判断すべきものであり、前述

のとおり、請求人の勤務の実態から判断すると、請求人の労働時間を常勤の外国人講師の労働時間とみることはできないから、請求人の主張は採用できない。

③及び④についてみると、請求人の主張するような労働時間を認定するには、それを裏付けるに足る客観的な資料が必要であるところ、本件記録においてはそうした資料は見受けられない以上、請求人の主張を採用することはできない。また、請求人の雇用契約の内容が同僚のAのそれと同様であったとしても、そのことから直ちに請求人の勤務状況がAと同様であると推認することはできない。

⑤についてみると、前記(1)で述べたように、短時間就労者についての常用的使用関係の有無については、所定労働時間や所定労働日数の要件を満たさない場合でも、その就労の形態等個々の具体的事例に即して判断すべきものとされているが、請求人の場合、前述のように、本件審査資料上認定できる労働時間や労働日数はフルタイム・デベロップメントコーディネーターや一般的な従業員に比して相当程度少なく、また、雇用契約上、本件事業所以外での労働が基本的に認められていることも勘案すれば、請求人について常用的雇用関係があると認めることはできない。

- (4) 以上のとおりであるから、請求人の主張はいずれも採用することはできず、原処分は結論において適法かつ妥当であり、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。