

平成29年(厚)第5099号

平成30年2月28日裁決

主文

本件再審査請求を棄却する。

事実

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記載の原処分取消しを求めるということである。

第2 事案の概要

本件の事案の概要は以下のとおりである。

- 1 請求人は、利害関係人を事業主とする事業所に使用される厚生年金保険の被保険者で、平成〇年〇月から適用される請求人の標準報酬月額を〇〇万円であった。
- 2 利害関係人は、日本年金機構(以下「機構」という。)に対して、請求人に係る厚生年金保険被保険者報酬月額変更届(以下「本件変更届」という。)を提出し、機構は、平成〇年〇月〇日付けで、同月から請求人の標準報酬月額を〇〇万円に改定する旨の処分(以下「原処分」という。)を行った。
- 3 請求人は、原処分を不服として、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。

第3 当事者等の主張の要旨

(略)

理由

第1 問題点

- 1 厚生年金保険の被保険者の標準報酬月額は、被保険者の報酬月額に基づき、法律所定の等級区分によって定めることとされている(厚生年金保険法(以下「厚年法」という。)第20条第1項)。

この標準報酬月額の決定は、被保険者が毎年4月から6月までの3か月間(適用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が17日未満であるときはその月を除く。)に受けた報酬に基づき、その年の9月から翌年の8月までの標準報酬月額を決定すること(ある年の9月から翌年の8月までの各月の標準報酬月額を決定することを、以下「定時決定」という。)が原則であるが(厚年法第21条第1項及び第2項)、被保険者が現に使用される事業所において継続した3か月間(各月とも、報酬支払の基礎となった日数が17日以上でなければならない。)に受けた報酬の総額を3で除して得た額が、その者の標準報酬月額の基礎となった報酬月額に比べて、著しく高低を生じた場合において、必要があると認めるときは、その額を報酬月額として、その著しく高低を生じた月の翌月から、標準報酬月額を改定することができる(厚年法第23条第1項。以下、この規定による標準報酬月額の改定を「随時改定」という。)

また、随時改定により7月から9月までのいずれかの月から標準報酬月額を改定される被保険者については、その年に限り定時決定を適用しないこととされている(厚年法第21条第3項)。

定時決定又は随時改定において、被保険者の報酬月額が、上記の関係規定によって算定することが困難であるとき、又はそれらの規定によって算定した額が著しく不当であるときは、それらの規定にかかわらず、保険者が算定する額を当該被保険者の報酬月額とすることとされている(厚年法第24条第1項。なお、この規定に基づき保険者が算定する額を報酬月額として標準報酬月額を決定又は改定することを、以下「保険者算定」という。)

この標準報酬月額の決定又は改定に関する厚生労働大臣の権限に係る事務は、機構に委任されている(厚年法第100条の4第1項第4号)。

- 2 本件において、請求人は、随時改定により請求人の標準報酬月額を平成〇年〇

月から〇〇万円に改定した原処分を不服としているのであるから、本件の問題点は、前記の法律の規定等に照らして、原処分を適法かつ妥当なものとする事ができるかどうかである。

第2 当審査会の判断

1 本件記録によれば、前記「事実」欄第2記載の事実のほか、次の各事実が認められる。

(1) 利害関係人が機構に提出した本件変更届から請求人に係る部分を摘記すると、以下のとおりである。

算定対象月の報酬支払基礎日数	報酬月額(合計)	平均額	修正平均額	改定年月
6月 31日	〇〇〇,〇〇〇円			〇年9月
7月 30日	〇〇〇,〇〇〇円	〇〇〇,〇〇〇円	〇〇〇,〇〇〇円	
8月 31日	〇〇〇,〇〇〇円			

(2) 利害関係人が作成した〇〇〇〇年(平成〇年)分の賃金台帳及び請求人の給与明細によれば、平成〇年3月から同年9月までの間における請求人に対する報酬の支払状況は以下のとおりである。

支給月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
基本給	000,000	000,000	000,000	000,000	000,000	000,000	000,000
職能給	00,000	00,000	00,000	00,000	00,000	00,000	00,000
仕事給	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
技能手当・住宅手当	00,000	00,000	00,000	00,000	00,000	00,000	00,000
調整給	0,000	0,000	0,000	-0,000	0	0	0
奨励金	0	0,000	00,000	00,000	0,000	00,000	00,000
その他支給	00,000	00,000	00,000	00,000	00,000	00,000	00,000
通勤手当	-	000	000	000	000	000	000
残業手当	-	00,000	00,000	00,000	00,000	00,000	00,000
昇給差額	-	0	0	00,000	0,000	0	0
総支給金額	000,000	000,000	000,000	000,000	000,000	000,000	000,000

(3) 審査官が利害関係人の担当者に電話で確認した事項を記載した調査書から

必要な事項を摘記すると、以下のとおりである。

ア 請求人の基本給は、平成〇年〇月から基本給及び職能給として、併せて月額〇〇〇〇円昇給し、平成〇年〇月に差額分を含めて支給した。

イ 請求人の仕事給として、平成〇年〇月から月額〇〇〇〇円昇給し、平成〇年〇月に差額分を含めて支給した。

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) 随時改定の具体的な取扱いについては、厚生省(現厚生労働省)保険局長の通知「健康保険法及び厚生年金保険法における標準報酬月額の時定決定及び随時改定の取扱いについて」(昭和36年1月26日保発第4号。平成23年3月31日保発0331第17号・年発0331第9号による改正後のもの。以下「本件局長通知」という。)が定められており、随時改定を行う場合として、昇給又は降給によって、随時改定の方法により算定した額による等級と現在の等級との間に2等級以上の差を生じた場合等が掲げられている。また、本件局長通知において、昇給又は降給とは、固定的賃金の増額又は減額をいい、ベースアップ又はベースダウン及び賃金体系の変更による場合並びにこれらの遡及適用によって差額支給を受ける場合を含み、退職による休職給を受けた場合を含まないものとする事とされ、随時改定の方法による算定に当たっては、原則として当該昇給月又は降給月以後継続した3か月間に受けた報酬をその計算の基礎とすることとされている。さらに、随時改定の場合に行う保険者算定は、昇給が遡及したため、それに伴う差額支給によって報酬月額に変動が生じた場合とし、この場合において保険者が算定すべき報酬月額は、随時改定されるべき月以降において受けるべき報酬月額によることとされている。随時改定の実

施時期については、厚生省（現厚生労働省）保険局健康保険課長の通知「健康保険法及び厚生年金保険法における標準報酬の定時決定及び随時改定の取扱いについて」（昭和36年1月26日保険発第7号。以下「本件課長通知」という。）において、原則として昇給又は降給があった月の翌々月を厚年法第23条第1項に規定する「その著しく高低を生じた月」と解し、その翌月より行うこととされている。

当審査会も、随時改定に関する本件局長通知及び本件課長通知による取扱いを相当であると認めてきたところである。

- (2) 請求人の標準報酬月額については、平成〇年〇月から〇月までの報酬に基づき、同年〇月から〇〇万円に随時改定されている。そこで、まず、請求人の標準報酬月額について随時改定を行うべき場合に該当するかどうかを検討すると、前記1(2)によれば、請求人には、平成〇年〇月以降支給の給与において、基本給及び職能給が月額〇万〇〇〇〇円（基本給〇〇〇〇円、職能給〇〇〇〇円）昇給した額で支給され、同年〇月以降支給の給与において、さらに仕事給が〇〇〇〇円昇給した額で支給されているので、本件局長通知に基づき、昇給後の額での給与の支給が実際に開始された同年〇月以降の3か月間（〇月、〇月及び〇月。なお、請求人のこれらの各月の報酬支払の基礎となった日数はいずれも17日以上であると認められる。）の報酬の総額（実質的にはこれらの各月の報酬ではない昇給の差額の支給分〇万〇〇〇〇円（〇月分の給与で昇給差額として支給された〇万〇〇〇〇円及び〇月分の給与で昇給差額として支給された〇〇〇〇〇円のうちの〇〇〇〇円は、いずれも本来は〇月分の給与において支給されるべきものであったと認められる。）を除く。）を3で除すと〇〇万〇〇〇〇円となり、この額を厚年法第20条第1

項（平成24年法律第62号による改正前のもの）の等級区分に当てはめると、第〇〇級（標準報酬月額〇〇万円）に該当し、請求人の改定前の標準報酬月額（〇〇万円）の等級である第〇〇級との間に2等級以上の差を生じている。したがって、請求人の標準報酬月額については、本件局長通知に定める随時改定を行う場合に該当するものと認められる。

次に、請求人の随時改定による標準報酬月額の額及びその改定時期についてみると、標準報酬月額の額は、上記のとおり、平成〇年〇月から〇月までの3か月間に受けた報酬を基礎として計算した〇〇万〇〇〇〇円を報酬月額として〇〇万円とするのが相当である（前記1(1)の本件変更届に記載された修正平均額は上記で算出した額〇〇万〇〇〇〇円と異なるが、適用される標準報酬月額の等級区分は同一である。）。また、随時改定の時期は、本件課長通知に基づき、実際に昇給後の額による給与の支払が開始された平成〇年〇月の翌々月の翌月、すなわち、同年〇月とするのが相当である。以上によれば、機構は、関係法律の規定等に従って、適正に原処分を行ったものであると認められる。

- (3) 請求人は、平成〇年〇月から〇月までの3か月間の給与は、残業手当がたまたま過多であったのであり、通常の残業手当の額は〇万円前後であるから、通常の残業手当が支給される時の給与額に見合った標準報酬月額に改定すべきである旨主張しているため、以下この点について検討する。厚年法において「報酬」とは、賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が、労働の対償として受ける全てのものをいい、ただし、臨時に受けるもの及び3月を超える期間ごとに受けるものは、この限りでないと規定されている（厚年法第3条第1項第3号）ところ、残業手当

以上の理由によって、主文のとおり裁決する。

は当然に労働の対償としての報酬に含まれると解されるから、請求人の上記3か月間の残業手当を含めて報酬月額を算定して標準報酬月額を改定した原処分は、違法又は不当な点は見受けられない。

また、請求人が主張する上記3か月間の残業手当の額がたまたま過多だったといった事情は上記(1)のみで随時改定の運用において保険者算定を行うべき場合とはされていない。なお、当審査会は、これまでの裁決において、随時改定において保険者算定を行う場合について、対象となる被保険者が使用される事業所の業種業態から、毎年の一定時期に残業が集中して残業手当の支給が極端に多額になる特殊性が認められる場合には、本件局長通知が定める随時改定において保険者算定を行う場合に比肩すべき事情があると評価して保険者算定を行うべき旨を説示してきたところであるが、本件記録中に、請求人が使用される利害関係人の事業所の業種業態から毎年〇月ないし〇月の間に残業が集中するといった業務の特殊性を認めるに足りる資料は見受けられず、請求人も、上記期間中に残業手当が増加したことについて、審査請求の趣旨及び理由において「前例がない程の残業過多による」、「残業手当がたまたま過多であった」、「会社から残業はしないようにとの通達もあり、今後この様な額の残業手当は発生しません」と述べており、利害関係人の事業所の業種業態の特殊性に起因して毎年当該期間の残業が特に増加する事情があるものと判断することはできないから、本件の随時改定において算定した請求人の報酬月額が著しく不当で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、平成〇年〇月から請求人の標準報酬月額を〇〇万円として随時改定を行った原処分は適法かつ妥当であり、これを取り消すことはできない。