

平成29年(健厚)第5472号

平成30年8月31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、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの期間(以下「本件期間」という。)について、請求人が利害関係人の適用事業所(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。)を有していたことの確認を求めるとのことである。

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、平成〇年〇月〇日(受付)、日本年金機構(以下「機構」という。)に対して、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの期間について、本件事業所において被保険者資格を有していることの確認の請求(以下「本件確認請求」という。)をした。
- 2 機構は、平成〇年〇月〇日付けで、請求人に対して、本件確認請求において請求のあった事項を「平成〇年〇月〇日喪失日を平成〇年〇月〇日に訂正する旨の請求」と解した上で、「事実上の使用関係が存在するとはいえ、厚生年金保険の被保険者たる加入要件を満たしていると確認出来ないため」との理由により、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、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。
- 4 請求人の本件確認請求の請求内容は前記1のとおりであるが、機構は、請求人

が平成〇年〇月〇日付けでした被保険者資格の確認請求(以下「前件確認請求」という。)に基づき、同年〇月〇日付けで、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本件事業所における被保険者資格を確認する旨の処分(以下「前件処分」という。)を既に行っている。また、請求人は、審査請求の趣旨及び理由において、平成〇年〇月〇日までは本件事業所で労働者としての地位を有している旨を主張している。これらのことから、結局のところ、本件確認請求の請求内容は本件期間(平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの期間)について、被保険者資格を確認することを求める趣旨であると解され、機構も、本件確認請求をそのような趣旨のものとして原処分を行ったものと認められる。

第3 当事者等の主張の要旨

(略)

理由

第1 問題点

- 1 厚生年金保険の適用事業所に使用される70歳未満の者及び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、その使用されるに至った日又はその使用される事業所が適用事業所となった日に被保険者資格を取得し、当該事業所に使用されなくなった日の翌日に被保険者資格を喪失することとなるが、この被保険者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請求により、又は職種で、厚生労働大臣がこれを確認することによって、その効力を生ずることとされている(厚年法第6条、第9条、第12条、第13条、第14条、第18条、第27条及び第31条並びに健保法第3条第1項、第3項、第35条、第36条、第39条、第48条及び第51条)。そして、この確認等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3号、第7号及

び第9号並びに健保法第204条第1項第4号、第7号及び第10号)。

- 2 本件において、請求人は、機構がした前記「事実」欄第2の2記載の原処分を不服とし、本件期間について、請求人が本件事業所において被保険者資格を有していることを確認すべき旨を主張しているのであるから、本件の問題点は、前記1の法令の規定に照らし、原処分が妥当であると認められるかどうかである。

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に記載した事実のほか、次の各事実が認められる。

- (1) 利害関係人は、介護保険法に基づく居宅介護支援事業等を実施する特定非常利活動法人であり、請求人は本件事業所において登録ヘルパーとして勤務し、利害関係人の理事にも就任していたが、理事の職については、平成〇年〇月〇日に代表権を喪失し、平成〇年〇月〇日に利害関係人の通常総会において解任された。
- (2) 請求人と利害関係人との間の平成〇年〇月〇日付け登録ヘルパー労働契約書から必要な部分を摘記すると、以下のとおりである。

就業の場所 スケジュール表に記載する利用者の居宅及びその介護関連の場所。

事業場事務所。

従事すべき業務の内容 居宅介護サービスの提供及びこれに関連する附帯業務。

業務の都合により他の業務に従事させることがある。

始業、終業の時刻、休憩時間、所定時間外労働の有無に関する事項

1 始業・終業の時刻等

始業の時刻 スケジュール表に定める最初の利用者宅訪問時刻

終業の時刻 スケジュール表に定める最後の利用者宅退

出時刻

2 休憩時間

1日の労働時間が8時間を越える場合60分以上、6時間を越え8時間以下の場合45分以上、6時間以下の場合必要に応じ、スケジュール表に定める。

3 所定時間外労働 (有、無)

4 休日労働 (有、無)

休日 スケジュール表に勤務日と定められた日以外の日

(週1日以上又は4週4日以上)

- (3) 請求人は、本件確認請求に先立つ平成〇年〇月〇日(受付)、機構に対して、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの期間について、本件事業所において被保険者資格を有していることの確認の請求(前件確認請求)をし、機構は、同年〇月〇日付けで、前件処分をした。請求人も利害関係人も前件処分に対して審査請求をすることなく経過した。
- (4) 請求人は、本件期間中を通じて本件事業所では勤務しておらず、給与等の支払もない。また、本件期間中の請求人の出勤簿、賃金台帳等の書類も確認することはできない。
- (5) 請求人は、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの期間、労働者災害補償保険法による休業補償給付の支給を受けていた。同給付の支給決定通知によれば、平成〇年〇月〇日から同年〇月〇日までの期間の分については平成〇年〇月〇日付けで、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの期間の分については平成〇年〇月〇日付けで、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの期間の分については、平成〇年〇月〇日付けで、それぞれ支給決定がされている。
- (6) 原告をA、被告を利害関係人とする訴訟(〇〇地方裁判所平成〇年(〇)第〇号事件)に係る平成〇年〇月〇日の弁論準備手続期日において、請求人

が利害関係人として参加した上、訴訟上の和解（以下「本件和解」という。）が成立し、その和解条項第3項は「被告及び利害関係人は、被告と利害関係人間の労働契約が、平成〇年〇月〇日限り、被告都合により終了することに合意する。」とされた。なお、本件和解の和解条項の中には、請求人と本件再審査請求事件の利害関係人との間の給与や社会保険料の取扱いに関するものは何も定められていない。

- (7) 平成〇年〇月〇日付けで利害関係人が作成した請求人の退職証明書（以下「本件退職証明書」という。）から必要な部分を摘記すると、以下のとおりである。

使用期間	平成〇年〇月〇日～平成〇年〇月〇日
業務の種類	登録ヘルパー
使用期間	平成〇年〇月〇日～平成〇年〇月〇日
業務の種類	事務手伝い
使用期間	平成〇年〇月〇日～平成〇年〇月〇日
業務の種類	サービス提供責任者
使用期間	平成〇年〇月〇日～平成〇年〇月〇日
業務の種類	理事

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において、そ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ることをいい、事実上の使用関係があるか否かは、労務の提供の有無、その対償としての報酬の支払の有無、人事労務管理の有無等の実態に照らして、個別具体的に判断されるものであり、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、厚生年金保険及び健康保険の実務においても、被保険者が、労働協約又は就業規則等により雇用関係は存続するが会社より賃金の支給を停止されたような場合には、個々の具体的事情を勘案検討の上、実質は使用関係の消滅とみるのを相当とする場合、例えば、被保険者の長期にわたる休職状態が続き実務に服する見込みがない場合又は公務に就任しこれに専従する場合等においては、被保険者資格を喪失せしめるのが妥当と認められるとの取扱いがされている（「休職と被保険者資格について」昭和26年3月9日保文発第619号厚生省（現厚生労働省）保険局長回答）。当審査会としても、こうした実務上の取扱を妥当なものと認めるところである。

- (2) 厚生年金保険及び健康保険の適用事業所において事実上の使用関係にある者とは、適用事業所と常用的使用関係にある者をいい、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。）は含まないと解されているところであるが、実務上、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日付けで厚生省・社会保険庁の内かん（平成28年10月1日廃止。以下「昭和55年内かん」という。）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、短時間就労者が被保険者に該当するかどうかについては、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（なお、

この点については、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）により厚年法第12条及び健保法第3条第1項が改正され、被保険者資格の取得基準が明確化された（平成28年10月1日施行）。当審査会としても、昭和55年内かんによる取扱いを、被用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認めてきたところである。

- (3) 請求人は、平成〇年〇月〇日以降、労働者災害補償保険の休業補償給付を受給し、本件期間中は休業しており、本件事業所において労務の提供は一切行っていないこと、本件期間中、労務の提供の対償としての報酬も一切受けていないことが認められる。

また、請求人は、平成〇年〇月〇日までの期間について前件確認請求をし、これを認めた前件処分に対して更に不服申立てをすることもなかったのであるから、請求人自身、本件事業所との間の事実上の使用関係は平成〇年〇月〇日までであったと認識していたものといえることができる。

さらに、本件事業所における本件期間中の請求人の出勤簿、賃金台帳等の書類も見受けられず、本件期間中、利害関係人が本件事業所において請求人に関して何らかの人事労務管理を行っていたことを認めることはできない。

本件和解の和解条項及び本件退職証明書の記載からは、請求人と利害関係人の間の雇用契約関係が本件期間中継続していたと認められなくはない。しかしながら、本件和解においては、請求人の本件期間中の賃金や社会保険料の取扱いについては、何ら定められておらず、また、請求人は、前件処分において平成〇年〇月〇日付けで同年〇月〇日までの被保険者資格が確認されてから約2年半が経過し、かつ、本件和解成立後1年以上が経過した平成〇

年〇月〇日になって初めて本件確認請求を行っていることから、本件期間中、利害関係人が請求人の賃金や社会保険の取扱いについて何らかの人事労務管理を行っていたと認めることはできない。

念のため、本件期間以前の請求人の勤務状況についてみると、請求人のタイムカードによれば、請求人は平成〇年〇月以前はおおむね月に18日ないし19日程度勤務し、1勤務日当たりの平均労働時間はおおむね6時間ないし7時間程度であったが、平成〇年〇月は、出勤日数は15日で、1勤務日当たりの平均労働時間は5時間を下回っている。他方、利害関係人の就業規則によれば、常勤従業員の始業・終業の時刻及び休憩時間について、始業時刻午前9時、終業時刻午後6時、休憩時間1時間の8時間勤務が規定され、休日は土曜日、日曜日、国民の祝日等とされており、常勤従業員は、基本的には1日の所定労働時間は8時間、1月の所定労働日数は平均して21日ないし22日程度の勤務であると認められる。請求人の平成〇年〇月の勤務状況をこれに対比すると、請求人の1日の労働時間及び1月の労働日数は、いずれも常勤従業員のそれらの4分の3には達しておらず、また、請求人は、同年〇月はほぼ休業しており、昭和55年内かんの基準によれば本件期間の直前において、請求人は本件事業所で常用的使用関係にあったとはいえないこととなる。

また、請求人は、平成〇年〇月〇日に利害関係人の理事を解任され、同日以降は、主として登録ヘルパーとしての雇用契約関係が継続していたことになる。請求人は、別紙1及び別紙2において、理事の業務は月に2時間程度会議をするのみであり、常勤職でもない旨述べているが、理事は、特定非営利活動法人の業務全般の執行に権限と責任を有する立場にあるといえ、請求

人はそうした職責を有する理事から解任されたのであるから、平成〇年〇月〇日を境として本件事業所における請求人の使用関係は大きく変化したとみるべきであるとともに、登録ヘルパーの業務は、スケジュール表に定める予定に従って勤務するものであり、常勤従業員のように勤務日数及び勤務時間が確定した就労形態とは認め難く、本件記録からは、本件期間中、もし請求人が休業しなかったならば常用的使用関係による勤務が予定されていたと認めることはできない。

(4) 以上でみたところからすれば、本件期間中、請求人と利害関係人との間には雇用契約関係が継続していたとしても、労務の提供やその対償としての報酬の支払はなく、休業中であるとはいえ、通常の労働者についてであればなされていたであろう人事労務管理はなされておらず、本件和解においても請求人の賃金や社会保険の取扱いについて何ら定められていない。また、請求人の休業には業務上の傷病による療養というやむを得ない事情は見受けられるものの、請求人の休業前の勤務状況や本件期間中に予定されていた就労形態等からは、請求人が本件事業所と常用的使用関係にある者であったとは判断できないのであるから、本件期間中において、請求人と本件事業所との間に事実上の使用関係があったとは認められない。

(5) このほか、請求人は、別紙1及び別紙2において、要旨、①労働者災害補償保険を使って休業することにより社会保険を喪失させられることが認められるのであれば、労働者は労働者災害補償保険の権利を使用すること自体をためらわねばならず、法が保障する正当な権利行使の機会を失うことになる、②請求人の実労働時間は、ヘルパー職が月200時間から300時間程度、事務職が月70時間から100時間程度又は月平均100時間から120時

間程度で、他に運転業務等にも従事していたこと等を主張しているが、①については、請求人の事実上の使用関係が認められないのは、請求人が労働者災害補償保険を受給しているからではなく、請求人について、労務の提供や報酬の支払のほか、利害関係人による人事労務管理がないこと、本件和解や雇用契約の内容等を総合勘案して判断した結果であるから、当該主張を採用することはできない。また、②については、請求人のタイムカード等の資料からは請求人が主張する労働時間を客観的に確認することはできないとともに、前述した本件期間中における請求人の労務の提供、報酬の支払、利害関係人による人事労務管理の状況、本件和解や雇用契約の内容等に鑑みれば、上記判断を左右するものとはいえない。

(6) 以上のとおりであるから、請求人は、本件期間中において、厚生年金保険及び健康保険の被保険者となる、適用事業所に「使用される者」であったと認めることはできず、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。

以上の理由によって、主文のとおり裁決する。