

平成30年(健厚)第1361号

令和2年2月28日

主文

後記「事実」欄第2の2(4)記載の原処分を取り消す。

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(4)記載の原処分を取り消し、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。)上の各被保険者(以下、併せて「厚年等被保険者」という。)の資格(以下、併せて「厚年等被保険者資格」という。)について、資格取得年月日を平成28年10月1日とする同資格の取得の取消しを求めるということである。

第2 事案の概要

1 事案の概要

本件は、請求人が後記2(3)記載の本件確認請求をしたことに対し、厚年等被保険者資格の確認に関する厚生労働大臣の権限に係る事務をそれぞれ委任されている日本年金機構(以下「機構」という。)が、後記2(4)記載の原処分をしたところ、請求人が、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、当審査会に対し、再審査請求をしたという事案である。

2 本件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、次の各事実が認められる。

- (1) 請求人は、利害関係人を事業主とする厚年法及び健保法上の適用事業所(以下「本件事業所」という。)において使用される者であったところ、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。以下「年金機能強化法」という。)の一部施行(施行日平成28年

10月1日に係るもの)に伴い、利害関係人が、平成28年11月9日(受付)、機構に対し、請求人の厚年等被保険者資格について、資格取得年月日を同年10月1日、被保険者区分を「1」(注:短時間労働者(厚年法第12条第5号及び健保法第3条第1項第9号に規定する短時間労働者。以下同じ。)の意)、報酬月額を10万4143円とする被保険者資格取得届を提出した。

- (2) 機構は、平成〇年〇月〇日付で、請求人の厚年等被保険者資格について、資格取得年月日を平成28年10月1日、標準報酬月額を10万4000円として、確認する旨の処分(以下「先行処分」という。)をした。
- (3) 請求人は、平成〇年〇月〇日(受付)、機構に対し、「8. その他」欄に「社会保険加入拡大によりH28. 10/1~厚生年金保険・健康保険に加入致しましたが、賃金が加入要件を満たしていないと思いますので H28. 10月にさかのぼっての保険加入取消を希望致します。そのため資格確認請求を致します。」と記載した厚生年金保険・健康保険被保険者資格確認請求書を提出し、先行処分により確認された、本件事業所における資格取得年月日を平成28年10月1日とする厚年等被保険者資格の取得の取消し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。
- (4) 機構は、平成〇年〇月〇日付で、請求人に対し、「届書通りの為」という理由により、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。
- (5) 請求人は、原処分を不服とし、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 厚年法は同法第6条第1項第2号において、健保法は同法第3条第3項第2号において、それぞれ、法人の事業所又は事務所であって、常時従業員を使用するものを、各法上の適用事業所とすると規定しているところ、厚年法第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35条、第36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、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厚年等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厚年等被保険者資格を喪失することになるが、厚年等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により、厚年等被保険者若しくは厚年等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。

また、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、厚年等被保険者又は厚年等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。

そして、年金機能強化法による厚年法第12条及び健保法第3条第1項の改正が平成28年10月1日に施行され(以下、この施行日を「本件施行日」という。)、厚年法第12条第5号及び健保法第3条第1項第9号がそれぞれ新たに設けられたことにより、1週間の所定労働時間が同一の事業所に使用される通常の労働者(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号)第2条に規定する通常の労働者をいう。以下同じ。)の1週間の所定労働時間の4

分の3以上であるもの又は1月間の所定労働日数が同一の事業所に使用される通常の労働者の1月間の所定労働日数の4分の3以上であるものは適用除外される者に該当しないこととされ、さらに、1週間の所定労働時間が同一の事業所に使用される通常の労働者の1週間の所定労働時間の4分の3未満であるもの又は1月間の所定労働日数が同一の事業所に使用される通常の労働者の1月間の所定労働日数の4分の3未満であるもの(短時間労働者)であっても、次の①から④までの全ての要件に該当するもの(特定適用事業所以外の適用事業所において使用される者を除く(平成28年法律第114号による改正前の年金機能強化法附則第17条、同法附則第46条。))は、適用除外される者に該当しないこととされた。

- ① 1週間の所定労働時間が20時間以上であること。
- ② 当該事業所に継続して1年以上使用されることが見込まれること。
- ③ 報酬(最低賃金法(昭和34年法律第137号)第4条第3項各号に掲げる賃金に相当するものとして厚生労働省令で定めるものを除く。)の月額が8万8000円以上であること。
- ④ 学校教育法(昭和22年法律第26号)第50条に規定する高等学校の生徒、同法第83条に規定する大学の学生その他の厚生労働省令で定める者でないこと。

2 本件の場合、本件施行日において、請求人が、特定適用事業所である本件事業所において、利害関係人により使用される短時間労働者に該当すること並びに上記①、②及び④の要件に該当することについては、本件記録から明らかであり、当事者間に争いはないものと認められるところ、請求人は、資格取得年月日を平成28年10月1日とする厚年等被保険者資格の取得の取消しを求める本件確認請求を却下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、請求人

について、上記1③の要件である報酬の月額が8万8000円以上であることを認めることができるかどうか、ということである。

第2 事実の認定及び判断

1 本件記録によれば、前記「事実」欄第2の2記載の事実のほか、次の各事実を認定することができる。なお、次に掲げる各書面は全て写しである。

(1) 請求人と利害関係人との間で交わされたパートタイマー雇用契約書が3通(平成○年○月○日付けのもの(以下「雇用契約書A」という。)、平成○年○月○日付けのもの(以下「雇用契約書B」という。))及び同年○月○日付けのもの(以下「雇用契約書C」という。))あり、主な記載内容は次のとおりである。

契約期間については、それぞれ、雇用契約書Aは「○年(注:平成○年)○月○日～○年(注:平成○年)○月○日」、雇用契約書Bは「○年○月○日～○年(注:平成○年)○月○日」、雇用契約書Cは「○年○月○日～○年(注:平成○年)○月○日」とされ、いずれにも「但し、期間満了後、更新する場合がある。」との付記があり、雇用契約書AないしCの全てにおいて、時給は「○○○円」、勤務日は「○○○○○曜日」、勤務時間は「○:○～○:○」、休憩時間は「○:○～○:○」、1週勤務日数は「5日」、1週実働時間は「25時間0分」、法定休日は「○曜日」、法定外休日は「勤務日以外の曜日(法定休日を除く)(注:「○曜日になります」との付記がある。))及び「祝日及び国が定める休日、年末年始(○/○～○/○)」、特約条項は「夏期休暇○日間有り」、時間外勤務等は「時間外勤務等に対する割増率:法定どおり」、昇給・賞与は「○」、通勤交通費は「実費支給。前月1日から前月末日までの分を当月○日支払。」、給与支払日は「前月1日から前月末日までの分を当月○日支払。」、休暇は「年次有給

休暇:法定どおり」とされている。そして、社会保険については、雇用契約書Aは「健康保険および厚生年金は適用外」、雇用契約書B及び雇用契約書Cは「適用要件に該当する場合は加入」とされている。

(2) 請求人に係る給与明細書が16通(○年○月支給分(平成○年○月の勤務に係るもの)から○年○月支給分(平成○年○月の勤務に係るもの)まで)あり、主な記載内容は次のとおりである。

(単位:労働時間は「時間」、基本給は「円」、それ以外は「日」)

支給年月	出勤日数	有給休暇	欠勤日数	振替休日	労働時間	基本支給
○/○	○.○	○.○	○.○	○.○	○.○	○○,○○○
○/○	○.○	○.○	○.○	○.○	○.○	○○,○○○
○/○	○.○	○.○	○.○	○.○	○.○	○○,○○○
○/○	○.○	○.○	○.○	○.○	○.○	○○,○○○
○/○	○.○	○.○	○.○	○.○	○.○	○○,○○○
○/○	○.○	○.○	○.○	○.○	○.○	○○,○○○
○/○	○.○	○.○	○.○	○.○	○.○	○○,○○○
○/○	○.○	○.○	○.○	○.○	○.○	○○,○○○
○/○	○.○	○.○	○.○	○.○	○.○	○○,○○○
○/○	○.○	○.○	○.○	○.○	○.○	○○,○○○
○/○	○.○	○.○	○.○	○.○	○.○	○○,○○○
○/○	○.○	○.○	○.○	○.○	○.○	○○,○○○
○/○	○.○	○.○	○.○	○.○	○.○	○○,○○○
○/○	○.○	○.○	○.○	○.○	○.○	○○,○○○
○/○	○.○	○.○	○.○	○.○	○.○	○○,○○○
○/○	○.○	○.○	○.○	○.○	○.○	○○,○○○

なお、平成○年○月から平成○年○月までの各月について、雇用契約書A及びBに記載された法定休日及び法定外休日を除いた月当たりの日数(以下「所定勤務日数」という。)は、暦から、次のとおり確認でき、いずれの月も、上表の出勤日数と有給休暇の日数を合計して得た日数と一致している。

平成○年○月は○日(法定休日4日(○、○、○、○日)、法定外休日6日

(○、○、○、○、○、○日))、同年○月は○日(法定休日5日(○、○、○、○、○日))、法定外休日5日(○、○、○、○、○日))、同年○月(法定休日4日(○、○、○、○日))、法定外休日5日(○、○、○、○、○日))、同年○月(法定休日4日(○、○、○、○日))、法定外休日7日(○、○、○、○、○、○、○日))、平成○年○月(法定休日5日(○、○、○、○、○日))、法定外休日7日(○、○、○、○、○、○、○日))、同年○月(法定休日4日(○、○、○、○日))、法定外休日5日(○、○、○、○、○日))、同年○月(法定休日4日(○、○、○、○日))、法定外休日5日(○、○、○、○、○日))、同年○月(法定休日5日(○、○、○、○、○日))、法定外休日5日(○、○、○、○、○日))、同年○月(法定休日4日(○、○、○、○日))、法定外休日6日(○、○、○、○、○、○日))、同年○月(法定休日4日(○、○、○、○日))、法定外休日5日(○、○、○、○、○日))、同年○月(法定休日5日(○、○、○、○、○日))、法定外休日5日(○、○、○、○、○日))、同年○月(法定休日4日(○、○、○、○日))、法定外休日6日(○、○、○、○、○、○日))、同年○月(法定休日5日(○、○、○、○、○日))、法定外休日5日(○、○、○、○、○日))、同年○月(法定休日4日(○、○、○、○日))、法定外休日6日(○、○、○、○、○、○日))、同年○月(法定休日5日(○、○、○、○、○日))、法定外休日5日(○、○、○、○、○日))である。

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) 保険者は、年金機能強化法による短

時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大に係る具体的な事務の取扱いについて、「短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大に係る事務の取扱いについて」(平成28年5月13日保保発0513第1号・年管管発0513第1号厚生労働省保険局保険課長・厚生労働省年金局事業管理課長通知。以下「本件通知」という。)を发出しているところ、本件通知では、前記第1の1③の報酬に係る要件について、報酬が、日給、時間給、出来高給又は請負給の場合は、厚年等被保険者資格を取得した月前1月間に同一の事業所において、同様の業務に従事し、かつ、同様の報酬を受ける者が受けた報酬の額を平均した額を報酬月額とする方法とし、その方法で報酬月額を算定することが困難である場合は、厚年等被保険者資格を取得した月前1月間に、その地方で、同様の業務に従事し、かつ、同様の報酬を受ける者が受けた報酬の額を平均した額を報酬月額とする方法によるとしている。そして、上記いずれかの方法で報酬月額を算定する場合で、同様の業務に従事し、かつ、同様の報酬を受ける者が当該事業所又は当該地方に存在しないときは、就業規則、雇用契約書等に基づき、個別に報酬月額を算定することとしている。また、機構は、別紙2において、雇用契約書で1月の勤務日数が定められていない場合は、暦日数や祝日等の有無によって1月の勤務日数が異なり、1月の報酬額及び報酬の平均額に変動が生じることから、本件通知における「被保険者の資格を取得した月前1月間に同一の事業所において、同様の業務に従事し、かつ、同様の報酬を受ける者が受けた報酬の額を平均した額を報酬月額」とすると、同一の事業所において同一の雇用契約の内容であっても、資格取得日によって、厚年等被保険者資格取得の要件を満たすか否かの判定に差が生じてしま

うため、そのときは、同一の事業所における同一の雇用契約の内容の者の間で、厚年等被保険者資格取得の要件の判定に差が生じないように、個別の雇用契約書に基づき月額賃金の年間平均を算出し、これを報酬月額とする取扱いとし、月額賃金の年間平均が雇用契約書等で不明なときは、計算式を「時間給×週の所定労働時間×5.2週÷1.2月」として報酬月額を算出（以下「本件算出方法」という。）する旨を記載している。

そして、この本件通知の取扱い及び別紙2記載の上記取扱いについては、一般的・合理的なものとして、相当と解されるので、本件をこれらに照らして検討する。

- (2) 前記1(1)によれば、請求人と利害関係人との間で交わされた雇用契約書AないしCの全てにおいて、労働条件について、時給は「〇〇〇円」、勤務日は「〇〇〇〇〇〇曜日」、勤務時間は「〇：〇～〇：〇」、休憩時間は「〇：〇～〇：〇」、1週勤務日数は「5日」、1週実働時間は「25時間0分」、法定休日は「〇曜日」、法定外休日は「勤務日以外の曜日（法定休日を除く）」及び「祝日及び国が定める休日、年末年始（〇/〇～〇/〇）」とされ、本件施行日を含む平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの期間を通して同一であることが認められる。そして、機構は、請求人について、月額賃金の年間平均が雇用契約書等で不明であるとして、報酬月額を本件算出方法により算出したというのであるが、上記説示のとおり、請求人の労働条件は、法定休日を〇曜日、法定外休日を〇曜日並びに祝日、国が定める休日及び年末年始（〇/〇～〇/〇）、休憩時間を除いた1日当たり勤務時間を5時間、1週実働時間を25時間、時給を〇〇〇円とすることが明らかなのであるから、前記1(2)において示したように、本件施行日において、本件施行日以後1年

間における所定勤務日数は、容易に確認することができるのである。したがって、請求人について、本件算出方法により報酬月額を求める必要はないというべきであり、前記1(2)によれば、平成28年10月から平成29年9月までの1年間の所定勤務日数は〇日（＝〇日＋〇日＋〇日＋〇日＋〇日＋〇日＋〇日＋〇日＋〇日＋〇日＋〇日）となり、1日当たり勤務時間を5時間、時給を〇〇〇円として算出した1年間の時給総額は〇〇〇万〇〇〇〇円（＝〇〇〇円/時間×5時間/日×〇日）、年間平均の月額は〇万〇〇〇〇円（＝〇〇〇万〇〇〇〇円÷1.2月）となることが認められる。

そうすると、請求人に係る報酬月額は〇万〇〇〇〇円となるから、8万8000円を下回ることとなり、請求人は、前記第1の1③の「報酬の月額が8万8000円を以上であること。」という要件を満たさないものであるから、厚年等被保険者について適用除外される者に該当することとなり、本件施行日である平成28年10月1日を資格取得年月日とする本事業所における厚年等被保険者資格の取得は認められないというべきである。

- (3) 以上によれば、本事業所における資格取得年月日を平成28年10月1日とする厚年等被保険者資格の取得の取消しを確認する旨の本件確認請求を却下した原処分は、上記趣旨と異なり妥当でなく、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。