

令和3年(健厚)第220号

令和4年1月31日

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3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 a社(以下「本件会社」という。)は、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。)上の適用事業所の事業主であり、請求人は、その代表取締役として、本件事業所に使用される者である。
- 2 本件会社は、令和○年○月○日(受付)、厚生労働大臣の標準報酬月額決定又は改定の権限に係る事務を受任している日本年金機構(以下「機構」という。)の○○年金事務所に対し、既に提出した請求人に係る平成○年及び平成○年の健康保険・厚生年金保険被保険者報酬月額算定基礎届(以下「算定基礎届」という。)の内容を訂正する算定基礎届(以下「本件訂正届」という。)を提出した。
- 3 機構は、令和○年○月○日付けで、平成○年○月から適用される請求人の健康保険の標準報酬月額を○円、厚生年金保険の標準報酬月額を○円と決定し、平成○年○月から適用される請求人の健康保険の標準報酬月額を○円と決定する旨の処分(以下、併せて「原処分」という。)をした。
- 4 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 健保法第3条第5項及び厚年法第3条第1項第3号は、「報酬」について、「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う。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。」と定義している。

健康保険及び厚生年金保険の被保険者の標準報酬月額、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(健保法第40条第1項及び厚年法第20条第1項)。

- また、保険者は、被保険者が毎年7月1日現に使用される事業所において同日前3月間(その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日未満である月があるときは、その月を除く。)に受けた報酬の総額をその期間の月数で除して得た額を報酬月額として、標準報酬月額を決定し、その年の9月から翌年の8月までの各月の標準報酬月額とすることとされている(健保法第41条第1項及び第2項並びに厚年法第21条第1項及び第2項。なお、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。)
- 2 本件において、請求人は、機構がした前記「事実」欄第2の3記載の原処分を不服としているのであるから、本件の問題点は、原処分を適法かつ妥当なものとすることができるかどうかである。

第2 当審査会の判断

- 1 「略」
- 2 定時決定における標準報酬月額の計算方法は、前記第1の1のとおりであるところ、認定事実によれば、平成○年○月から同年○月までの3月間に受けた総報酬を3で除した額○円が請求人の報酬月額となり、平成○年についても同様に○円が請求人の報酬月額となる。

これは、健保法第40条第1項の等級

区分37級、厚年法第20条第1項の等級区分第31級に該当し、その標準報酬月額、健康保険が〇円、厚生年金保険が〇円となるから、原処分の定時決定における請求人の標準報酬月額は、健保法及び厚年法の関係規定に基づき、適正に算定されたものと認められる。

3 請求人の主張について判断する。

(1) 請求人は、法人の代表者又は業務執行者が法人の業務の一部を担任する場合、その業務担任による労務の対償として受ける限度のものが健保法第3条第5項及び厚年法第3条第1項第3号にいう報酬に当たるのであり、使用人兼務取締役の使用人としての給与は労働の対償であるが、取締役の職務執行の対価としての報酬は、労働の対償ではないから、法人から支給されるもの全てが労務の対償として報酬に当たるとの解釈で行われた原処分は、法的根拠がなく、違法である旨主張する。

しかしながら、株式会社の取締役は、使用人を兼務するかどうかにかかわらず、適用事業所に使用される者として被保険者資格を取得することができ、適用事業所に使用される者と認められる以上、使用人を兼務しない取締役が、委任契約（会社法第330条）に基づき取締役の職務の対価として受ける報酬であっても、その全部が健保法第3条第5項及び厚年法第3条第1項第3号にいう「労働の対償」として「報酬」に当たるものである。

請求人の指摘する昭和24年7月28日保発第74号厚生省保険局長通知は、法人の代表者等の被保険者資格について、従前は、その法人の事務の一部を担任している限度において使用関係にある者として、被保険者として取り扱ってきたが、今後は、その法人の事務を担任しているかどうかにかかわらず、法人の代表者等であっても、労務の対償として報酬を受けている者であれば、被保険者資格を取得する取扱いとするというものであって、上記

説示と趣旨を同じくしており、請求人の主張は、上記通知の趣旨を誤解するものである。

また、請求人の主張するとおり、使用人を兼務する取締役に対し、使用人分として支払われる給与と取締役の職務の対価として支払われる報酬とで株主総会の決議において異なる取扱いがされるとしても、そのような区別がされることは、使用人兼務取締役が取締役の職務の対価として受ける報酬部分が、「労働の対償」に当たらないとする根拠となるものではない。

請求人は、法人の役員である被保険者が、その法人の役員としての業務に起因する傷病等に関して保険給付を行わない旨を定める健保法第53条の2を挙げて主張するが、この規定も、当該法人の役員の受ける報酬が「労働の対償」に当たるかどうかと無関係であることは、上記と同じである。

なお、請求人は、法人の役員の給与所得（所得税法第28条第1項）は、使用人の労働契約の対価と役員の業務執行の対価とを含むが、健保法第3条第5項及び厚年法第3条第1項第3号の報酬は、労働の対償だけである旨主張するけれども、請求人に係る源泉徴収簿によれば、平成〇年及び平成〇年の全期間を通じて、各月の支給額として〇円を計上するにすぎなかったことが認められるのであって、請求人の主張とも合致しない。

以上のとおり、請求人の前記主張は、独自の見解に基づくものであって、採用することができない。

(2) 請求人は、年金事務所担当者が請求人代理人や本件会社の担当者に対し、期限までに指示に従った訂正届を提出しなければ職権処分をするとの脅迫的発言をしたため、本件会社はやむなく本件訂正届を作成、提出したのであり、真意に基づき任意の状況下で行ったのではなく、有効性を欠くから、本件訂正届に基づいて行われた原処分は違

法である旨主張する。

しかしながら、前記認定事実及び本件記録によれば、本件会社は、前記(1)の独自の見解に基づき過少な報酬月額の算定基礎届を提出していたところ、年金事務所担当者から誤った処理であることを指摘され、指導に従い本件訂正届を提出したことが認められ、この経緯は事業主として一般的な対応といえるものであるし、適正な訂正届が提出されないときに、処分権者が調査結果に基づき、適正な報酬月額を認定し、処分を行うことは権限に基づく正当な行為であり、年金事務所担当者がその旨を請求人代理人や本件会社に告知することも正当な職務行為であって、本件訂正届の作成、提出に至る過程において、年金事務所担当者に違法不当な行為があったとは認められない。したがって、上記主張は理由がない。

- 4 以上の次第で、原処分は適法かつ妥当であり、本件再審査請求は理由がないから棄却することとし、主文のとおり裁決する。