

令和4年（健厚）935号

令和5年12月28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2記載の原処分を取り消し、同第2の1記載の本件事業所の被保険者であるA（以下「本件被保険者」という。）が厚生年金保険法（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。）を喪失したことの確認を求めるということである。

第2 事案の概要（本件再審査請求に至る経緯）

- 1 厚年法及び健保法の適用事業所（以下「本件事業所」という。）の事業主である請求人は、令和○年○月○日（受付）、日本年金機構（以下「機構」という。）に対し、本件被保険者に係る被保険者資格を同日取り消す旨の届出をした。これを受けて、機構は、本件被保険者が令和○年○月○日に被保険者資格を喪失したことを確認した。
- 2 本件被保険者は、令和○年○月○日、機構に対し被保険者資格の確認を請求したが、機構は、同年○月○日付けで、その請求に係る事実（請求人が本件事業所に在職中であること）がないものと認めたとして、同請求を却下する処分（以下「先行処分」という。）をした。本件被保険者が、これを不服とし、令和○年○月○日（受付）社会保険審査官に審査請求をしたところ、社会保険審査官は、本件被保険者は、傷病のため労務不能となり休職中であって、請求人との使用関係は存続するものであるから、本件事業所における被保険者資格を喪失する理由は見当たらないとして、令和○年○月○日付

けで、上記被保険者資格確認請求を却下した先行処分を取り消す旨の決定した（以下「容認決定」という。）。

これを受けて、機構は、同年○月○日付けで、請求人に対し、上記のとおり先行処分が取り消されたことを通知した。（以下、これを「原処分」という。）

- 3 請求人は、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。

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されている（厚年法第13条及び第14条並びに健保法第35条及び第36条）。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、又は職権で、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18条、第27条及び第31条並びに健保法第39条、第48条及び第51条）。
- 2 健保法は、労働者等の業務災害以外の疾病等に関して保険給付を行い、もって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的としている（健保法第1条）。被保険者の業務外の疾病等に関して、使用される事業所から報酬を受けられないとき等に関して、傷病手当金の制度が設けられており、被保険者が療養のため労務に服することができないときは、その労務に服することができない期間、傷病手当金を支給するとされている（健保法第99条）。
- 3 厚生省保険局は、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、被保険者資格の喪失は個々の具体的事情を勘案検討の上判断するが、実務に服する見込が不明の病気休職等の場合は、賃金の支払停止は一時的で使用関係は存続すると認められるものであるとして、被保険者資格は喪失しないとの考えを示している（電気事業者経営者会議事務局長あて厚生省保険局長回答・昭和26年3月9日保文発第619号「休職と被保険者資格について」。以下「昭和26年通知」という。）。

- 4 本件において、請求人は、前記「事実」欄第2の2記載の理由による容認決定に伴って機構がした原処分を不服とし、本件被保険者は令和〇年〇月〇日に被保険者資格を喪失していると主張しているのであるから、本件の問題点は、前記1ないし3等に照らして、先行処分が取り消されたことの通知をした原処分が適法かつ妥当であると認められるかどうかである。

第2 事実の認定及び当審査会の判断

1 「略」

- 2 請求人は、昭和26年通知の第1項では、「健康保険の被保険者が、労働協約また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の上、実質は使用関係の消滅とみる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く実務に服する見込がない場合……等」に於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。」と規定しており、本件では、上記第1項が適用されるべきであり、本件被保険者による就労拒否が著しく長期間（令和〇年〇月〇日から令和〇年〇月〇日まで約10か月間）に及び、その間、請求人が不就労を理由として報酬（賃金）の支払をせず、被保険者の負担すべき保険料が報酬から控除されることがないこととなり、かつ、本件被保険者が近々再就労をする具体的な見通しが立たない（令和〇年〇月〇日の時点で復職の可否を判断する診断書の提出がない）場合に

当たるから、請求人と本件被保険者との間の使用関係は事実上消滅したものであり、本件被保険者の被保険者資格を喪失させることとした請求人の判断は妥当であると主張するので、この点について検討する。

昭和26年通知の第1項は、健康保険の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事案において、個々の具体的事情を勘案の上、実質は使用関係が消滅したと判断するのを相当とする場合には、被保険者資格を喪失させることが妥当であるという考えを示したものであるが、同第2項では、「右の趣旨に基づき被保険者の資格を喪失することを要しない」と認められる病気休職等の場合は、賃金の支払停止は一時的のものであり使用関係は存続するものとみられるのであるから、事業主及び被保険者は……保険料を折半し事業主はその納付義務を負うものとして取り扱うことが妥当と認められる。」として、明文で、「病気休職等の場合」は同第1項にいう使用関係の消滅とはみられないことを規定しているのである。このことからすれば、本件では、同第1項の適用により、請求人と本件被保険者との間の使用関係は事実上消滅したものであるという請求人の上記主張には理由がない。

また、仮に、病気休職等の場合に同第1項が適用される事案がないとはいえないとしても、本件については、前記認定のような経過の下、休職から約10か月の時点で請求人と本件被保険者との使用関係が消滅したものと判断するのは相当ではないから、いずれにしても、請求人の主張を採用することはできない。なお、請求人が引用する裁判例（仙台高判平成4年12月22日）は、労使紛争の中でされたロックアウトが解除された後の約14年間、被保険者である労働者が会社の指示する就労場所での就労をしなかったという事例に関するものであって、事案を異にし本件に適切ではない。

さらに、付言するに、請求人は、令和〇年〇月に就業規則を改正し、休職が3か月以上継続した者については会社の裁量により社会保険を資格喪失することがある旨の規定を設けているが、労働契約法9条本文の規定の趣旨からすれば、このような健康保険の被保険者資格の得喪（労働条件の一つと解される。）に係る就業規則の不利益変更は、既に休職に入っている本件被保険者の同意がない以上、本件被保険者にその効力が及ぶものではない（本件において、労働契約法9条ただし書において言及する同法10条の要件が満たされるような事情は、何ら主張立証されていない。）。

- 3 以上によれば、本件被保険者については、健保法第36条第2号にいう「その事業所に使用されなくなったとき」及び厚年法第14条第2号にいう「その事業所又は船舶に使用されなくなったとき」のいずれにも当てはまるものではないから、請求人に対して先行処分が取り消されたこと（本件被保険者が本件事業所における被保険者資格を喪失していないこと）を通知した原処分は妥当なものということができる。

よって、主文のとおり裁決する。