

諮問庁：日本年金機構

諮問日：令和7年6月2日（令和7年（独情）諮問第58号）

答申日：令和7年11月28日（令和7年度（独情）答申第75号）

事件名：「短時間労働者の被保険者資格に係る判断基準」の一部開示決定に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

別紙の2に掲げる文書（以下「本件対象文書」という。）につき、その一部を不開示とした決定については、不開示とされた部分を開示すべきである。

第2 審査請求人の主張の要旨

1 審査請求の趣旨

独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律（以下「法」という。）3条の規定に基づく開示請求に対し、令和7年1月31日付け年機構発第16号により日本年金機構（以下「機構」、「処分庁」又は「諮問庁」という。）が行った一部開示決定（以下「原処分」という。）のうち、短時間労働者への厚生年金適用について、「引き続き同様の状態が続くことが見込まれる」との判断について記した部分の開示を求める。

2 審査請求の理由

審査請求人が主張する審査請求の理由は、審査請求書の記載によると、おおむね以下のとおりである（資料については省略）。

（1）請求に至る経緯

令和6年12月、処分庁は、請求人が所属する事業所（厚生年金の適用事業所である。）に対して当月の厚生年金保険料額の納入通知書を郵送する際、「社会保険事務のポイント Vol. 7」なる資料を同封した（甲1）。そこには、採用時には厚生年金に加入する基準である週20時間に満たない勤務をしていたが、その後残業等により実労働時間が月ごとに基準を上回ったり下回ったりする場合に、加入基準をどのように適用するか、従業員ABCの3例を挙げて説明していた。このうち、従業員Bについては基準超の月が3カ月続いたため「引き続き同様の状態（加入基準超の状態。請求人注）が続いている」例として挙げている。これは、その下の「【正しい取扱い】」囲みの中にあるように「実際の労働時間が週20時間以上となった月の3カ月目の初日に被保険者の資格を取得します。」という説明と対応しており、適切と考えられる。

しかしながら、従業員Cについては、基準超の月が2カ月続いた後、

3カ月目には基準を下回るという例でありながら「引き続き同様の状態が続くことが見込まれる」として3カ月目に厚生年金に「要加入」としていた。これを読んだ請求人は、B「引き続き同様の状態が続いている」については理解したものの、C「引き続き同様の状態が続くことが見込まれる」が理解できなかった。

そして、請求人の顧客である適用事業所からも「社会保険事務のポイント V o l . 7」を読んで同様の疑問を呈されたことから、請求人は、特定年金事務所の適用調査課に「引き続き同様の状態が続くことが見込まれる」のはどのような場合なのか電話で尋ねた。すると、同年金事務所職員は「12カ月のうちに7カ月以上基準を超える月があれば加入となる」と回答した。ところが、Cは左から数えて12カ月のうち基準超となる月は6カ月に過ぎないこと、そして12カ月を経ず8カ月目に、しかも基準を下回っている月から加入とする理由が不明であることを請求人が職員に再度尋ねたところ、職員は回答に窮した。

このため、請求人は、年金事務所職員が参照している資料がホームページ等に公開されていないか尋ねたが、職員はこれは国民には公開しない性質の資料だと回答した。そこで、請求人は、処分庁に対して法人文書開示請求書を提出した（甲2）。処分庁は、受領後に請求人に対して電話をかけてきて、なぜこのような請求をするのか尋ねた。このため、請求人は、特定年金事務所でのやり取りを説明したうえで、B「引き続き同様の状態が続いている」については基準が明確だが、C「引き続き同様の状態が続くことが見込まれる」については基準が示されていないので、この判断について記載した部分の開示を請求する趣旨であることを口頭で補足した。

令和7年1月31日、処分庁は「法人文書開示決定通知書」を請求人に送付し、不開示とした部分の理由として以下を挙げた。「公にされた場合、厚生年金保険の適用漏れや不正に適用を逃れようとする者等に対し、そのための対策を講じる余地を与える恐れがあるなど、機構における今後の調査事務に関し、正確な事実の把握を困難にするおそれ又は違法若しくは不当な行為を容易にし、若しくはその発見を困難にするおそれがあり、独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律5条4号の公にすることにより、当該事務又は事業の性質上、当該事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるものに該当するため。」（甲3）。

そして、同年2月7日、処分庁は開示文書「短時間労働者の被保険者資格に関する判断基準」を請求人に送付した（甲4）。ところが、当該文書には「引き続き同様の状態が続くことが見込まれる」という語句こそあれ、その見込みについての具体的な記述については黒塗りで一切開

示されなかった。

(2) 処分庁による不開示理由は法5条4号該当性を論証し得ていないこと

まず、処分庁は、不開示の理由として「公にされた場合、（中略）機構における今後の調査事務に関し、正確な事実の把握を困難にするおそれがある」と主張する。しかし、処分庁が厚生年金適用事業所に対して調査事務を執行する場合、事業所に備え付けている出勤簿またはタイムカードといった勤怠資料の写しを提出するよう求め、そこに表示されている従業員の勤務日数や勤務時間数を読み取って従業員が労働した事実を把握するだけであり、開示によってこの過程のどの部分がどのように具体的に困難になるのか、全く不明と言わざるを得ず、同号の非開示事由に該当しないというべきである。もしこれに該当するというのであれば、これらの点について明らかにするよう処分庁による求釈明①を申し立てる。

次に、処分庁は、不開示の理由として、「厚生年金保険の適用漏れや不正に適用を逃れようとする者等に対し、そのための対策を講じる余地があるおそれがある」ことを挙げる。

しかしながら、短時間労働者の所定労働時間は、いわゆる正社員と異なりフルタイム勤務の制約があるわけではなく、事業所ではなく個々の短時間労働者がどれだけの時間働きたいかという希望が所定労働時間となって雇用契約締結に至るのが一般的である。そして、短時間労働者にとって厚生年金保険料および必ず付随する健康保険料を合わせると収入の約15%を占め、短時間労働者の手取り額に極めて大きな影響を与える。このため、短時間労働者の中には厚生年金が適用されない範囲内で就業したいという労働者も一定数いるが、それも国民として保証された経済活動の自由にならず、不正等と非難されるべきものではない。

処分庁のいう「厚生年金保険の適用漏れや不正に適用を逃れようとする者等」は、短時間労働者を指すのか、そして基準を公開することにより「不正に適用を逃れようとする者等」が「そのための対策を講じるおそれ」とは、短時間労働者が厚生年金加入基準内で労働することを指しているのか、そうでなければ具体的に誰のどのような行為をおそれているのか、具体的な求釈明②を申し立てる。

(3) 処分庁は法5条4号の解釈を誤っていること

処分庁が不開示理由の根拠として挙げる法5条4号は、「公にすることにより、犯罪の予防、鎮圧又は捜査、公訴の維持、刑の執行その他の公共の安全と秩序の維持に支障を及ぼすおそれがあると行政機関の長が認めることにつき相当の理由がある情報」である、つまり、ここでいう

「公共の安全と秩序の維持」とは、犯罪の予防、鎮圧又は捜査、公訴の維持及び刑の執行に代表される刑事法の執行を中心としたものを意味す

るものである。にもかかわらず、社会保険行政上の都合を全面に出して処分庁が適用することは、法の解釈を誤っているというべきである。

そもそも厚生年金加入は、厚生年金保険料を国民たる労働者と事業主に賦課するものであるから、「国民の私有財産権に対する侵害としての性質をもつ租税は、国民の総意の代表である国会が定めた法律によってのみ負担する」という租税法律主義が適用されるというべきである。この観点から、一行政法人が国会の議決を経ずに保険料を課す基準を設けることは憲法違反の疑いすらあるというべきところ、仮に処分庁が厚生年金加入基準を設けることが許容されると善解しても、保険料賦課の具体的な基準を国民に公開しないままでは、国民主権の観点から断じて許容されないというべきである。

(4) 不開示は行政執行の予測可能性を没却させ国民に混乱を与えること

仮に処分庁による本件不開示が是正されない場合、国民たる事業者と短時間労働者は、公開されている「週20時間を超える月が3カ月続いたら3カ月目に加入」という基準だけをもとに次のように考える。短時間労働者が厚生年金の適用外で就業したい場合、所定労働時間数は週20時間未満で雇用契約を締結する。そして、事業者から残業を依頼された場合、これを引き受けて加入基準を超えるのは連続して2カ月までにとどめ、3カ月目の残業は断り、連続3カ月で超えないようにしようと。

ところが、年金事務所による事業所調査の結果、2年前に遡って加入すべきだったと断ぜられる。短時間労働者が月に10万円の収入を得ていた場合、事業者は2年分約72万円を納めるよう年金事務所から命じられ、事業者は半分の36万円を労働者に請求する。事業所も短時間労働者もなぜ厚生年金加入義務があったとされるのか納得がいかず、年金事務所職員に根拠を尋ねる。すると、年金事務所職員は回答する。「根拠は、国民には公開できない内部基準があるからです」と。

処分庁が不開示を維持しようとする場合、このようなトラブルが全国に10万人いる短時間労働者の数だけ起こりかねず、それこそ社会的混乱を惹起しかねない。

(5) 結語

請求人が処分庁による年金事業の円滑な推進に協力できるのは、事業所と短時間労働者に混乱を与えるリスクを提示して回避・予防することにもあると考えること、そして国民主権の理念は年金行政にも当然に適用されるべきと考えることから本審査を請求する。

第3 諮問庁の説明の要旨

1 経過

(1) 開示請求（令和7年1月10日）

機構に対し、別紙の1の開示請求がなされた。

なお、令和7年1月10日に提出された「法人文書開示請求書」において、文書の特定ができなかったことから、令和7年1月17日付けで補正を求めたところ、令和7年1月22日（受付）に「補正書」が提出された。

（2）原処分（令和7年1月31日）

機構は、別紙の2の文書を対象文書として、一部開示の決定を行った。不開示とした部分と理由は次のとおり。

・事業所調査に関する取扱いの一部

理由：公にされた場合、厚生年金保険の適用漏れや不正に適用を逃れようとする者等に対し、そのための対策を講じる余地を与えるおそれがあるなど、機構における今後の調査事務に関し、正確な事実の把握を困難にするおそれ又は違法若しくは不当な行為を容易にし、若しくはその発見を困難にするおそれがあり、法5条4号の公にすることにより、当該事務又は事業の性質上、当該事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるものに該当するため。

（3）審査請求（令和7年3月4日）

上記第2の1のとおり。

2 諮問庁としての見解

機構は、事業所調査に関する取扱いの一部について、公にされた場合、厚生年金保険の適用漏れや不正に適用を逃れようとする者等に対し、そのための対策を講じる余地を与えるおそれがあるなど、機構における今後の調査事務に関し、正確な事実の把握を困難にするおそれ又は違法若しくは不当な行為を容易にし、若しくはその発見を困難にするおそれがあるとしているところ、請求人は、不開示部分の開示を求めることに加え、開示することにより事業所調査の過程においてどの部分に困難が生じるのか及び「厚生年金保険の適用漏れや不正に適用を逃れようとする者等に対し、そのための対策を講じる余地を与えるおそれがある」についての対象者とその行為を明らかにするよう主張している。

当該文書を作成した令和2年10月30日時点において、事業所調査における短時間労働者の資格取得においては、平成28年5月13日保保発0513第1号年管管発0513第1号通知「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29年3月17日保保発0317第2号年管管発0317第5号通知「平成29年4月からの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」により一部改正）及び平成28年9月29日事務連絡「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関するQ&A集の送付について（その2）」（以下、併せて「通知等」という。）のとおり判断する必要があり、当該文書は、

通知等に沿ってその判断基準を整理したものであるが、不開示としたのは、短時間労働者の資格取得について、通知等に基づく判断で疑義が生じた場合に、機構において総合的な判断が求められる場合の事業所調査に関する内部整理の一部である。

通知等に基づく判断で疑義が生じた場合は、機構において、その時の事情やその前後の状況等、個々の事情等を勘案した上で、恒常的、常態的であるかの総合的な判断によって短時間労働者の被保険者資格の適否を判断する必要がある。その取扱いの一部を開示することは、事業主が厚生年金保険等の適用を免れる目的で、従業員に極端なシフト勤務を命じるなどの不適切な取扱いが行われることや、事実に基づかず適用基準を満たさない様に出勤簿等の関係諸帳簿を改ざんするなどの不当な行為を誘発することと考えられ、機構が事業所調査によって正確な事実の把握及び発見を行うことが困難となり、本来被保険者となるべき従業員が不当に適用されないおそれ及び事業所調査の適正な遂行に支障を及ぼすおそれが生じることとなる。

また、請求人は、不開示は行政執行の予測可能性を没却させ国民に混乱を与えると主張しているが、短時間労働者の資格取得は通知等に基づき判断することが基本であり、通知等に基づく判断で疑義が生じた場合の機構内部における整理事項（事業所調査に関する取扱いの一部）を不開示とすることについては、国民に混乱を与える影響はないものとする。

よって、原処分を維持することが妥当である。

3 結論

以上の理由から、本件については、原処分を維持することが妥当であるとする。

第4 調査審議の経過

当審査会は、本件諮問事件について、以下のとおり、調査審議を行った。

- | | | |
|---|----------|---------------|
| ① | 令和7年6月2日 | 諮問の受理 |
| ② | 同日 | 諮問庁から理由説明書を收受 |
| ③ | 同月19日 | 審議 |
| ④ | 同年10月23日 | 本件対象文書の見分及び審議 |
| ⑤ | 同年11月20日 | 審議 |

第5 審査会の判断の理由

1 本件開示請求について

本件開示請求は、本件対象文書の開示を求めるものであり、処分庁は、その一部を法5条4号に該当するとして不開示とする決定（原処分）を行った。

これに対し、審査請求人は、原処分を取り消して不開示部分を開示するよう求めているものと解されるところ、諮問庁は、原処分を妥当としてい

ることから、以下、本件対象文書の見分結果を踏まえ、不開示部分の不開示情報該当性について検討する。

2 不開示部分の不開示情報該当性について

(1) 本件対象文書及び不開示部分について

本件対象文書は、処分庁から各年金事務所長等宛ての「短時間労働者の被保険者資格に係る判断基準」と題する文書であり、平成28年5月13日付け通知（平成29年3月17日付け通知により一部改正。以下「平成28年通知」という。）及び同年9月29日付け事務連絡（以下「平成28年事務連絡」という。）において示されている短時間労働者の被保険者資格に係る判断基準について整理したものである。

厚生年金保険法及び健康保険法（以下「厚生年金保険法等」という。）には、短時間の労働者が厚生年金保険法等の被保険者とならない要件の一つとして、1週間の所定労働時間が20時間未満であることが定められている（厚生年金保険法12条5号及び健康保険法3条9号）。諮問庁から提示を受けた平成28年通知及び平成28年事務連絡を確認したところ、平成28年通知には、1週間の所定労働時間が20時間未満であるが、実際の労働時間が直近2月において週20時間以上であり、今後も同様の状態が続くことが見込まれるときは、1週間の労働時間が20時間以上であることとして取り扱う旨が記載されている。また、平成28年事務連絡には、就業規則等で定められた所定労働時間等が週20時間未満である者が、業務の都合等により恒常的に実際の労働時間が週20時間以上となった場合について、引き続き同様の状態が続いている又は続くことが見込まれるときは、一定の日に被保険者の資格を取得する旨が記載されている。

そして、本件対象文書には、超大規模事業所調査での事例を踏まえて平成28年通知及び平成28年事務連絡の解釈を整理したもので、取扱いを変更するものではないとして、これらに係る上記の内容が記載されている。さらに、厚生年金保険等への加入の有無の判断は、実際の労働時間のみによりするのではなく、労働時間が週20時間を超える状態が一定の期間継続したとしても、「その時の事情や前後の状況等を確認し、同様の状態が恒常的に続くことをもって加入の適否を判断」とし、これを「総合的判断」と呼ぶとの記載がある。不開示部分は、上記開示部分に続く部分であり、開示された基準のみでは被保険者資格の判断が困難な場合の、より詳細な判断手法を示したものである（「別添」として、本文部分の内容をまとめて図示する記載及び具体的事例に則した判断例の記載があり、これらの一部も不開示となっているが、不開示部分の内容は上記と同様である。）。

(2) 諮問庁は、上記不開示部分を開示すれば、事業主が、厚生年金保険法

等の適用を免れる目的で、従業員が加入基準に該当しないように出勤簿等を改ざんするなどの不正を行うおそれがあり、そうすると、機構が事業所調査によって正確な事実の把握及び発見を行うことが困難となり、本来被保険者となるべき従業員が不当に被保険者たることを免れるおそれ等がある旨説明する（上記第3の2）。

（3）そこで検討するに、上記（1）のとおり、被保険者資格の認定基準は、本件対象文書に記載があり一定の水準まで既に開示されているところ、不開示部分は、開示された判断基準のみによっては被保険者資格の判断が困難な場合について、より詳細な判断手法を示したものである。そうすると、上記不開示部分を開示した場合、諮問庁の主張するような行為がされるおそれが全くないとははいえないが、既に開示されている部分によっても同様のおそれはあるのであって、不開示部分は、むしろ、事業主において、従業員が被保険者資格を備える又は備えないような具体的な稼働方法を案出して、実際にこれに従って従業員を勤務させるのに利用されることが多いと考えられる。そのこと自体は不当とはいえないから、上記不開示部分を開示しても、機構が正確な事実の把握等を行うことが困難となるおそれが新たに生じたり、強まったりすることがあるとは認められないというべきである。

（4）以上によれば、上記不開示部分は、法5条4号に該当せず、開示すべきこととなる。

3 審査請求人のその他の主張について

審査請求人のその他の主張は、当審査会の上記判断を左右するものではない。

4 本件一部開示決定の妥当性について

以上のことから、本件対象文書につき、その一部を法5条4号に該当するとして不開示とした決定については、不開示とされた部分は、同号に該当せず、開示すべきであると判断した。

（第4部会）

委員 白井幸夫、委員 田村達久、委員 野田 崇

別紙

1 本件請求文書

短時間労働者の資格を取得するための条件について記載された文書の開示を希望求します。

特に、令和6年1月17日厚生労働省年金局事業管理課長発「短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の更なる適用拡大に係る事務の取扱いに関するQ&A集の送付について」問34に対する回答「実際の労働時間が連続する2月において週20時間以上となった場合で、引き続き同様の状態が続いている又は続くことが見込まれる場合は、実際の労働時間が週20時間以上となった月の3月目の初日に被保険者の資格を取得します。」とある中の「引き続き同様の状態が（中略）続くことが見込まれる場合」について、御庁の解釈ないし具体的取扱いを記載した文書の開示を希望します。

某年金事務所の適用調査課と「週20時間以上の労働が続くことが見込まれる場合」の解釈についてやり取りした際、同課の職員は「本部からの『短時間労働者の資格の確認に係る整理』という文書を根拠に回答している」と説明くださったので、当該文書の開示を希望する次第です。

2 本件対象文書

令和2年10月30日【厚年指2020-178】短時間労働者の被保険者資格に係る判断基準