

平成 24 年 6 月 13 日

東京弁護士会

平成 24 年度春季労働法専門講座

「労働事件解決の過程で、

社会保険・労働保険はどうなるのか」

場所；弁護士会館 3 階 301 会議室

時間；18:00～20:00

講師 鳥 井 玲 子（特定社会保険労務士）

はじめに

労働事件、特に解雇・退職の場合、事件解決過程で、社会保険・労働保険の扱いが問題となることがあります。例えば、解雇が無効となった場合に、一度喪失した厚生年金保険や健康保険の資格はどうなるのか、解雇・退職が争われている期間中、診療等を受けた場合、全額自己負担になるのか、といった問題です。

また、社会保険料等は、賃金（報酬）を基礎として算定しますので、賃金の引下げは、同時に、社会保険料等の引き下げを意味し、場合によっては、これが給付に影響することもあります。

このほか、退職事由によって、雇用保険の基本手当の受給内容に違いがでる、業務上災害の認定中の健康保険適用の有無等、労働事件と社会保険・労働保険は密接な関係にあります。

これら、労働事件解決の過程における社会保険・労働保険の扱いについて、社会保険・労働保険に関する基礎知識を交えながら、実務的対応を解説していきたいと思えます。

第1 社会保険・労働保険について

1. 社会保険・労働保険とは

(1) 社会保険

通常、「社会保険」とは、医療保険、介護保険、年金保険及び労働保険を指しますが(広義には、労働保険も社会保険に含まれます)、今回は、労働保険とその他の社会保険は分けることと致します。

また、社会保険の中でも、医療保険と年金、特に、労使関係に影響の大きい健康保険と厚生年金保険を中心に解説してまいります。以降、便宜上、特に記載がない限り、健康保険と厚生年金保険の総称を社会保険と呼ぶことにします。

(2) 労働保険

労働保険とは、労災保険及び雇用保険を指します。

2. 加入要件(被保険者要件及び被扶養者要件)

(1) 健康保険

健康保険法において「被保険者」とは、適用事業所に使用される者及び任意継続被保険者をいいます。

ただし、日々雇い入れられる者や2月以内の期間を定めて使用される者、75歳以上の者などの適用除外者に該当する場合は、日雇特例被保険者となる場合を除き、被保険者となりません(健康保険法第3条)。

なお、パートタイム労働者など、労働時間や日数が通常の労働者に比し短い労働者

については、週の所定労働時間が、通常の労働者の所定労働時間の4分の3以上、かつ、所定労働日数も4分の3以上の場合に、健康保険に加入させなければならないという実運用があります（いわゆる4分の3ルール）。

【 参 考 】

◆ 健康保険の適用事業所

健康保険の適用事業所は、次の①～④以外の事業所で常時使用する労働者が5人以上の事業所及び法人の事業所である。

- ① 農業、畜産業、水産業、林業等第1次産業
- ② 料理店、飲食店、旅館、接客業、娯楽業、理容業等サービス業
- ③ 弁護士、会計士、税理士のような法務及び専門サービス業
- ④ 神社、寺院、教会等宗務業（宗教法人を除く。）

※適用事業所以外の事業所でも厚生労働大臣の認可をうければ、適用事業所となることができる。

◆ 任意継続被保険者

被保険者（日雇特例被保険者を除く。）が、退職等で、被保険者資格を喪失した後であっても、一定の要件に該当する場合には、継続して被保険者となることができる（任意継続被保険者となるには、資格喪失から原則として、20日以内に申出をしなければならず、2年を経過したときは、その日の翌日に資格を喪失する。）

◆ 被扶養者制度

健康保険法には、被扶養者制度があり、「被扶養者」とは、次に掲げる者をいう。

- (1) 被保険者の直系尊属、配偶者（事実上婚含む。以下同じ。）、子、孫及び弟妹であって、主としてその被保険者により生計を維持するもの
- (2) 被保険者の3親等内の親族で（1）に掲げる者以外のものであって、その被保険者と同一の世帯に属し、主としてその被保険者により生計を維持するもの
- (3) 被保険者の配偶者で届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にあるものの父母及び子であって、その被保険者と同一の世帯に属し、主としてその被保険者により生計を維持するもの
- (4) (3)の配偶者の死亡後におけるその父母及び子であって、引き続きその被保険者と同一の世帯に属し、主としてその被保険者により生計を維持するもの

※「主として被保険者により生計を維持する」とは、通常、次のような場合を指す。

① 同一世帯の場合

認定対象者の年収が130万円未満（一定障害者又は60歳以上の者の場合には180万円未満）であって、かつ、被保険者の年収の2分の1未満であること。

② 同一世帯に属していない場合

認定対象者の年収が130万円未満（一定障害者又は60歳以上の者の場合には180万円未満）であって、かつ、被保険者の仕送り額より少ない場合

(2) 厚生年金保険

厚生年金保険は、健康保険と同様に、事業所を単位として適用され、適用事業所に使用される70歳未満の者が、被保険者（当然被保険者）となります。）

厚生年金保険の適用事業所は、健康保険の適用事業所と概ね同じですが、船舶が適用事業とされる点等が異なります。

なお、原則として、厚生年金保険の65歳未満の被保険者は、厚生年金の被保険者であると同時に、国民年金の第2号被保険者となります。厚生年金保険の被保険者資格を喪失すると、国民年金の第2号被保険者資格も同時に喪失することになりますので、60歳未満の場合には、通常、国民年金の第1号被保険者または第3号被保険者となります。

【 参 考 】

◆日本の年金制度の概要

<年金制度の体系>

我が国の年金制度は、全国民に共通した「国民年金（基礎年金）」を基礎に、「被用者年金」を上乗せした2階建ての体系となっている。

<解 説>

〔1階部分〕全国民に共通した「国民年金（基礎年金）」

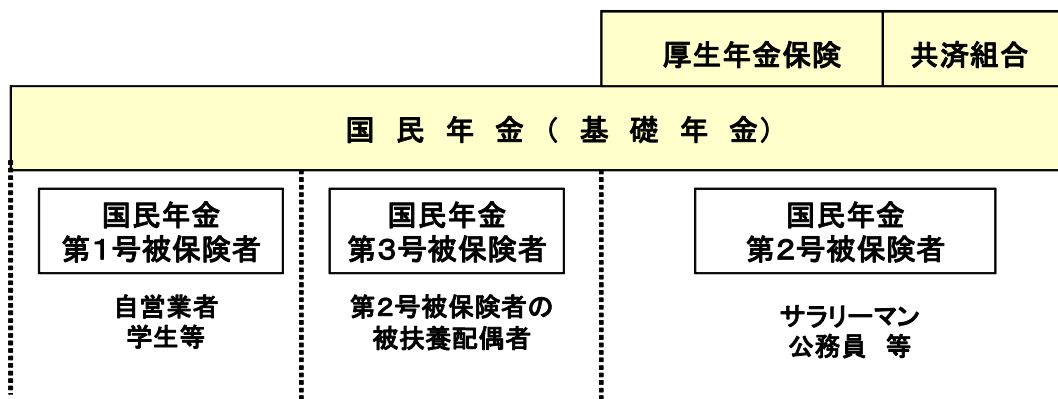
すべての国民が国民年金制度に加入し、すべての国民年金制度者に共通に給付される年金を「基礎年金」という。

〔2階部分〕国民年金の上乗せとして報酬比例の年金を支給する「被用者年金」（厚生年金保険、共済年金等 ※1）

自営業者や農業者は国民年金のみに加入するが、民間の被用者は国民年金に加えて、厚生年金保険にも、公務員等は国民年金に加えて共済年金にも加入する。

民間企業の被用者は、厚生年金基金や確定給付企業年金などの企業年金に加入している場合もある。

※1 「被用者年金各法」とは、①厚生年金保険法、②国家公務員共済組合法、③地方公務員等共済組合法、④私立学校教職員共済法をいう。



(3) 労災保険

労災保険は、「労働者を使用する事業」に適用されます。原則一人でも労働者を使用すれば、適用事業となりますが、国の直営事業、非現状の官公署等は適用除外とされ、農林水産業の一部については、強制適用ではなく、暫定的に任意適用とされています（労災保険法第3条第1項）。

また、労働者でない者や転勤等で海外の事業所に派遣された者でも、要件に該当すれば加入できる「特別加入制度」があります。

【 参 考 】

◆特別加入制度

労災保険の特別加入には、次の3種類があります。

●中小事業主等(第1種特別加入者)

- ① 中小企業の事業主であること
- ② 労働保険事務組合に事務処理を委託する事業主であること。

●一人親方その他の自営業者(第2種特別加入者)

一人親方その他の自営業者に該当する人は、ほかに労働者を使用しないで仕事をする人で下記の事業を行なう者。

- ・自動車を使用して行う旅客又は貨物運送の事業、個人タクシー、個人貨物運送業者等
- ・大工、左官、とび等の建設業
- ・漁船による漁業（産動植物の採捕）
- ・林業
- ・医薬品の配置販売業いわゆる「薬売り」
- ・再生利用の目的となる廃棄物等の収集、運搬、選別、解体等の事業

●海外派遣者（第3種特別加入者）

特別加入の対象となる海外派遣者とは、具体的には次のような者

- ・国際協力事業団等、技術協力を行なう団体から派遣されている人
- ・日本国内の会社から海外において行なわれる事業に派遣されている人

なお、転勤等ではなく、海外出張で災害にあったときは、特別加入していなくても国内出張に準じた扱いで労災が適用される。

(4) 雇用保険

雇用保険法において被保険者とは、適用事業に雇用される労働者をいい、適用除外（65歳になって新たに雇用される等）に該当しない限り被保険者となります。

なお、パートタイム労働者など、労働時間や日数が通常の労働者に比し短い労働者については、次の①及び②、いずれの要件も満たした場合に被保険者となります。

- ① 31日以上引き続き雇用されることが見込まれる者であること。
具体的には、次のいずれかに該当する場合をいいます。
- 期間の定めがなく雇用される場合
 - 雇用期間が31日以上である場合
 - 雇用契約に更新規定があり、31日未満での雇止めの明示がない場合
 - 雇用契約に更新規定はないが同様の雇用契約により雇用された労働者が31日以上雇用された実績がある場合(※)
- (※) 当初の雇入時には31日以上雇用されることが見込まれない場合であってもその後、31日以上雇用されることが見込まれることとなった場合には、その時点から雇用保険が適用されます。
- ② 1週間の所定労働時間が20時間以上であること。

3. 保険料等について

労働保険及び社会保険は、労働者の賃金（社会保険の場合は報酬と呼びます）に基づき保険料が徴収され、原則これをもとに現金給付が支給されます(一部の給付を除く)。したがって、賃金が上げ下げが、保険給付(給付)の引き影響する場合があります。

【 参 考 】

◆ 各保険の給付の基礎となる賃金(報酬)

● 労災保険(給付基礎日額)

原則、労基法の平均賃金(※)相当額

(※) 平均賃金(原則)：これを算定すべき事由の発生した日以前三箇月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額(労基法 12 条)

● 雇用保険 (例：基本手当の場合)

賃金日額(※) × 45%～80%

(※) 離職日以前 6 カ月間に支払われた賃金総額 ÷ 180

● 健康保険 (例：傷病手当金の場合)

標準賃金日額 (標準報酬月額(※) ÷ 30)

(※) 被保険者が受ける報酬は千差万別であるため、事務を簡略化するため何階級かの仮定的な報酬を定めて、その枠内に現実に支給される報酬をあてはめることとしている。現在これによって定められている標準報酬は第 1 級 (5 万 8,000 円) から第 47 級 (121 万円) までに区分されている。なお、標準賞与額は、年度累計 540 万円を上限として、1,000 円未満の端数を切り捨てた額となる。

●厚生年金保険（例：老齢厚生年金の場合：原則の場合）

$$\text{合算} \begin{cases} \text{平均標準報酬月額(注1)} \times 7.125 / 1000 \times \text{平成15年3月までの被保険者期間の月数} \\ \text{平均標準報酬額(注2)} \times 5.481 / 1000 \times \text{平成15年4月以後の被保険者期間の月数} \end{cases}$$

(※) 厚生年金保険の標準報酬は、第1級（9万8,000円）から第30級（62万円）までに区分されており、標準賞与額は、年度累計150万円を上限として、1,000円未満の端数を切り捨てた額となる。

(注1) $\text{H15年3月以前の被保険者期間の標準報酬月額} \times \text{再評価率}$ の総額
 $\div \text{H15年3月以前の総被保険者月数}$

(注2) $\text{H15年4月以後の被保険者期間の標準報酬月額} + \text{標準賞与額} \times \text{再評価率}$ の総額
 $\div \text{H15年4月以後の総被保険者月数}$

第2 解雇・退職の場合の社会保険・労働保険の扱い（資格喪失と遡及適用）

1. 資格喪失

解雇や退職の場合、通常は、雇用保険(翌月 10 日まで)、健康保険(喪失後 5 日以内)及び厚生年金保険(原則喪失後 5 日以内)について、夫々期日までに、事業主が、資格喪失届を提出します。公共職業安定所(雇用保険)及び年金事務所(健康保険及び厚生年金保険)は、この届出に基づき、喪失手続を行いますので、例えば、裁判所への仮処分申請が行われていたとしても、喪失届が提出されれば、これらの資格は、一度喪失することになります(【参考】通達 参照)。

2. 解雇・退職後の社会保険の扱い

健康保険及び厚生年金保険の資格を喪失した場合、通常、次のア. イ. の扱いとなります。もっとも多いパターンは、医療保険は、健康保険から国民健康保険に変わり、年金は、国民年金第1号被保険者になる、というものです。

なお、後述いたしますが、後に、解雇無効の判定がなされた場合には、保険料の還付、保険給付の支給などが発生します。

(1) 健康保険

日本は、国民皆保険制度ですので、健康保険の資格を喪失した場合には、継続する場合を除き、他の公的医療保険に加入することになります。

資格喪失後の選択肢としては、次のようなものがあります。

- ① 加入していた健康保険を任意継続する(任意継続被保険者となる。2年)
- ② 配偶者等の健康保険の被扶養者となる
- ③ 国民健康保険の被保険者となる

(2) 年金

厚生年金保険の被保険者資格を喪失した場合、60歳未満であれば、原則国民年金の第1号被保険者となります。配偶者等の被扶養配偶者となった場合には、国民年金の第3号被保険者となります(60歳未満の場合のみ)。なお、第1号被保険者については、保険料を個人で納付しなくてはなりません(第3号は不要)。

3. 解雇無効となった場合

裁判所が解雇無効を判定し、その効力が発生した場合には、資格喪失処分が取り消されます。この間、国民健康保険の被保険者となっていた場合には、解雇無効の効力発生までに支払われた国民健康保険料の還付と受けた保険給付があれば、その清算をすることになります(あわせて健康保険への保険料の支払いと保険給付の請求をすることになります)。

国民健康保険に加入せず、自費で診療を受けた場合には、この間の健康保険の保険料が徴収され、診療費等が支給されることとなります。

なお、健康保険の保険料は、事業主分・被保険者分いずれも徴収されます。

年金の場合も国民年金の1号被保険者として保険料を支払った場合には、これが還付され、厚生年金保険料が徴収されます(事業主・本人分ともに)(【参考】通達 参照)。

なお、通常届出漏れ等の場合には、保険料の徴収権の時効が2年であることから、遡及できる期間は2年となりますが、裁判所が解雇無効を判定した場合は、雇用保険、社会保険、いずれの場合も、このような制限はなく、運用されているようです。

【参 考】

◆ 解雇の効力につき係争中の場合における健康保険等の取扱について

(昭和25年10月9日,保発第68号 各都道府県知事あて厚生省保険局長通知)

最近企業合理化を行う事業や新聞報道関係等において解雇が行われているが、これに関して労資双方の意見が対立し被保険者資格の喪失について疑義を生じた場合においては、左記によって取り扱うこととなったので通知する。

記

1 解雇行為が労働法規又は労働協約に違反することが明らかな場合を除いて、事業主より健康保険法施行規則第十条第二項の規定による被保険者資格喪失届の提出があつたときは、当該事件につき労働委員会に対して、不当労働行為に関する申立(労働組合法第二十七条)、斡旋(労働関係調整法第十条乃至第十六条)、調停(労働関係調整法第十七条乃至第二十八条)、若しくは仲裁(労働関係調整法第二十九条乃至第三十五条)の手続がなされ、又は裁判所に対する訴の提起若しくは仮処分申請中であっても、一応資格を喪失したもとしてこれを受領し、被保険者証の回収(回収不能の場合は被保険者証無効の公示をなすこと。)等所定の手続をなすこと。

右労働法規又は協約違反の有無について、各保険者が一方的にこれを認定することは困難且つ不適當であるから、当該保険者においては、労働関係主管当局の意見を聞く等により、事件結着の見透しを慎重検討の上処理すること。

なお、本年七月十八日付マッカーサー書簡の趣旨に基き、新聞等報道関係において行われた解雇は、労働法規又は協約に違反しないものとしてこれを取り扱うこと。

なお、解雇された被保険者で、被保険者証を事業主に返還しないものに対しては、不当使用の際には詐欺罪として処罰される旨の警告をなさしめること。

2 右の場合において労働委員会又は裁判所が解雇無効の判定をなし、且つ、その効力が発生したときは、当該判定に従い遡及して資格喪失の処理を取り消し、被保険者証を事業主に返付すること。

3 右の場合において解雇無効の効力が発生するまでの間、資格喪失の取扱のため自費で診療を受けていた者に対しては、療養の給付をなすことが困難であつたものとして、その診療に要した費用は療養費として支給し、その他現金給付についても遡って支給すると共に保険料もこれを徴収すること。

4 第1項の申立又は仮処分申請に対する暫定的決定が本裁判において無効となり、解雇が遡って成立した場合には、すでになされた保険給付は被保険者から返還されることとし、又徴収済保険料は事業主からの還付請求に基いて還付手続をなすこと。

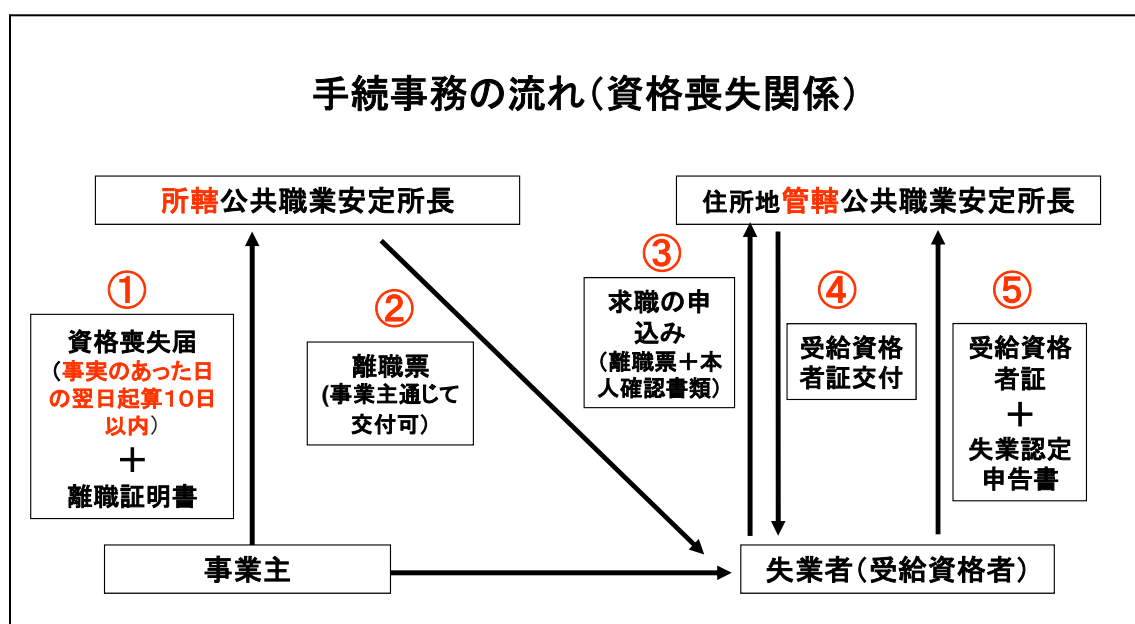
5 厚生年金保険における取扱についても、右に準じて適切な措置を取ること。

裁判所、労働委員会等に提訴、申立て、提訴又は地位保全若しくは賃金支払いの仮処分(以下「仮処分」という)の申請又は申告をし、その効力を争っている場合には、労働者保護の観点から、解雇等に争いがある場合における措置として、一定の場合に限って資格喪失の確認を行い、これに基づき基本手当等を支給することとされています。

この取扱いは、解雇の効力につき疑いがある場合にそれについて確定するまで、資格喪失の確認を行わないことの例外として行うものですので、単に解雇不服等事実上の争いがある場合には、対象とされません。

解雇の効力等について争っている受給資格者は、管轄公共職業安定所で、係争中であることを証明するもの(事件係属証明書、仮処分申立書のコピー等) + 賃金等の支払を受けた場合には保険給付を返還することを約した確認書面等を提出し、基本手当の仮給付を受けることができます(この扱いは、事業主から離職証明書を添えて資格喪失届の提出があった場合又は被保険者から確認請求があった場合に行われ、職権による資格喪失の確認は行われません。なお、事業主が資格喪失届に離職証明書を添えないで提出した場合は、被保険者が離職証明書を提出するまでは、資格喪失の確認は保留されます)。

事業主が行った解雇理由を不当として、申立て又は提訴を行っている場合には、裁判所又は労働委員会がその解雇理由を判定する旨の命令又は判決が確定しない限り、離職票に記載された離職理由によって所定の給付制限がなされ、特定受給資格者には該当しない等の扱いとされています。



第3 その他 労働紛争における社会保険・労働保険に関する留意点

1. 基本手当(雇用保険)の受給と離職理由

(1) 特定受給資格者及び特定理由離職者とは

特定受給資格者とは、倒産・解雇等により再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた者(具体的には、別紙(1)「特定受給資格者及び特定理由離職者の範囲と判断基準」をご確認下さい。特定理由離職者も同じ)を言います。

一方、特定理由離職者とは、特定受給資格者以外の者であって期間の定めのある労働契約が更新されなかったことその他やむを得ない理由により離職した者を言います。

(2) 特定受給資格者及び特定理由離職者に該当した場合

特定受給資格者及び特定理由離職者に該当した場合には、次の①及び②のような扱いがなされます。

- ① 基本手当の受給資格を得るには、通常、被保険者期間が12ヶ月以上(離職日以前2年間に)必要ですが、被保険者期間が12ヶ月以上(離職日以前2年間に)なくても6ヵ月(離職日以前1年間)以上あれば、受給資格を得ることができる。
- ② 基本手当の所定給付日数が手厚くなる場合がある。
- ③ 給付制限がかからない
- ④ 延長給付(個別延長給付)の対象となる場合がある。

2. 労災申請中の健康保険の適用

傷病で休職中の労働者などから、労災申請を考えているが、労災申請をすると、審査期間中は、健康保険を使って、治療を受けたり傷病手当金を受給したりできなくなるのか、というご質問をよく受けます。

健康保険法の通達では、「業務上の傷病として労働基準監督署に認定を申請中の期間は、一応業務上の取扱いをし、最終的に業務上の傷病でないと認定され、健康保険による業務外と認定された場合には、遡って療養費、傷病手当金等の給付が行われる」(昭和28.4.9保文発2014号)として、まず労基署に申請→業務外ならば健康保険、との順序で手続きを踏むことを建前としています。

しかし、労働基準監督署へ労災の申請をしても、その後の審査に6ヶ月程度かかる場合もあり、実態としては、健康保険の給付(療養給付や傷病手当金の支給)を受けつつ、その後労災の申請をして、結果として業務上災害であると判断された場合には、協会けんぽであれ、組合健保であれ、健康保険から受けた傷病手当金等について、返金する、というケースが多いと思われます。

なお、健康保険の傷病手当金は、一定要件に該当すれば、退職した場合でも引き続き受給可能です(詳細は、【参考】参照)。

【参 考】

◆ 傷病手当金の支給要件

●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くなった日から起算して3日を経過した日から労務に服することができない期間、傷病手当金として、1日につき、標準報酬日額（標準報酬月額 \times 30分の1に相当する額（その額に、5円未満の端数があるときはこれを切り捨てるものとし、5円以上10円未満の端数があるときはこれを10円に切り上げるものとする。）をいう）の3分の2に相当する金額を支給される。

●傷病手当金の支給期間は、同一の疾病又は負傷及びこれにより発した疾病に関しては、その支給を始めた日から起算して1年6月（暦月）が限度となる。

●ただし、次の①～③に該当する場合は、傷病手当金の支給額が調整される。

① 事業主から報酬の支給を受けた場合

② 同一の傷病により障害厚生年金を受けている場合（同一の傷病による国民年金の障害基礎年金を受けるときは、その合算額）

③退職後、老齢厚生年金や老齢基礎年金又は退職共済年金などを受けている場合
（複数の老齢給付を受けるときは、その合算額）

なお、①～③の支給日額が、傷病手当金の日額より多いときは、傷病手当金は支給されず、①～③の支給日額が、傷病手当金の日額より少ないときは、その差額を支給することとなる。

●健康保険の保険給付は、被保険者に対して行われるのを原則としていますが、退職などにより被保険者でなくなった（資格喪失）後においても、一定の条件（次の①及び②）のもとに継続して保険給付が行われる（期間は、最長で1年6か月間、この期間から被保険者である間にすでに支給を受けた残りの期間について受けることができる。）。

① 資格喪失の際、保険給付を受けている者（※）

② 資格を喪失する日の前日までに継続して1年以上被保険者であった者

（※）「受けている」とは、現に傷病手当金の支給を受けている場合だけでなく、傷病手当金の受給が可能な状態にある者が、事業主から報酬を受けているため一時支給停止されている場合も該当する（平成27.6.12保文発3367号）

3. 社会保険等の届出義務違反に対する損害賠償請求

事業主が、雇用保険や社会保険の資格取得の届出を怠った場合、保険料の徴収権の時効が2年であることから、後に、資格取得が確認されたとしても、被保険者期間は、2年間しか遡りません。したがって、それを越えた部分は、労使間の問題として、別

途解決しなくてはなりません。

このような事案で、数はあまり多くありませんが、雇用保険関係と厚生年金保険関係の裁判例がいくつかありますので、参考に添付致します（【参 考】参照）。

年金関係の裁判例では、老齢厚生年金（老齢基礎年金）の受給権が、様々な例外はあるものの、原則、①65歳以上であること、②保険料納付済期間及び保険料免除期間を合算した期間が25年以上あること（厚生年金保険法第42条）、から、年金の受給権を取得できておらず、受給額もいくらになるのかが明確になっていない状態の段階では、損害額の算定に消極的な裁判例が多いと思われます（年金関連裁判例：リブラン事件・東京地判昭60・9・26 労判465-59、京都市役所非常勤嘱託員厚生年金保険事件・京都地判平11・9・30 判時1715-51、麴町社会保険事務所事件・仙台高判平16・11・24 判時1901-60、豊國工業事件・奈良地判平18.9.5 労判925-53（湊栄市「判例解説」労判937-6）、大真実業事件・大阪地判平18.1.26 労判912-51 など）。

★ 山口(角兵衛寿し) 事件・大阪地判平元8・22 労判546-27

- ① 労働者が在職中に年次有給休暇を請求しなかったこと、請求しなかった理由は特になかったことが認められるところ、年次有給休暇を消化しないまま退職したとしても、使用者に有給休暇相当分の賃金を支払う義務が法律上当然に発生するものではない。
- ② 事業主が雇用保険の成立届や保険料支払をおこなわず、退職時に離職票を交付しなかったとしても、労働者は被保険者資格の得喪に関し確認の請求を行うことができ、確認を受ければ法定の手続を履践した場合と同額の基本手当を受給することは可能であるから、基本手当相当額の損害が生じたとはいえない。
- ③ 原告労働者のり患した眼疾患は、地下街にある被告会社の店舗での勤務中に、近隣の飲食店が発生させた煙によって生じたと認めうる証拠はないから、労働災害にあたらぬ。

★京都市役所非常勤嘱託員厚生年金保険事件・京都地判平 11・9・30 判時 1715・5 1

【事案の概要】 被告が設置した区役所及びその支所における夜間、休日の業務に従事するものとして任用された非常勤嘱託員である原告らが被告に対し、被告の職員である各区役所等の区長ないし支所長が、原告らについて厚生年金保険法 27 条の被保険者資格の届出を怠ったため、原告らが厚生年金の受給権を取得することができなかつたことが不法行為であるとして、その使用者である被告（市）に対し、民法 715 条または民法 709 条に基づき損害賠償を求めた事案において、原告らは被告と常用的使用関係にあり、厚生年金の被保険者資格を有するから、被保険者資格の届出をしなかつた区長らの措置は厚生年金保険法 27 条違反のものであり、除斥期間は満了していないとして、過失相殺をして、請求を一部認容した事例。

【要旨】

- ① 京都市の区役所の夜間、休日の業務に従事するものとして任用された非常勤嘱託員で、労働時間が一般の職員の 4 分の 3 以上の者は常用的使用関係にあり、厚生年金の被保険者資格を有するというべきであるから、区長らが被保険者資格の届出をしなかつたことは違法である。
- ② 厚生年金の被保険者資格の取得の効力発生は都道府県知事の確認によって生ずるのであって、事業主がする被保険者資格取得の届出は、その前提たる手続に過ぎず、事業主としては被用者の被保険者資格の有無について疑義があれば届出をしておくべきであるから、届出を怠った場合には過失が認められる。
- ③ 厚生年金保険資格の届出の懈怠に関しては、老齢給付を受ける権利が発生したときに届出をしていた場合の得べかりし利益も発生すると解されるから、不法行為時から相当期間経過後に損害が発生する例外的な場合に当たり、損害発生時から除斥期間の進行が発生するものと解するのが相当である。
- ④ 将来の年金支給額は政策判断によって定まるものであるけれども、被保険者資格取得の届出の懈怠と既発生損害については相当因果関係を是認することができ、仮に給付水準の切り下げが実施されても既得権益はそれなりに保護される可能性が強いことに鑑みると、将来の得べかりし利益についても、相当因果関係を認めるべきである。
- ⑤ 不法行為の損害たる正確な年金受給額を算定するのは困難な作業ではあるけれども、その算定方法は法規に定められており、一般人であっても算定は可能であり、弁護士であればなおさらであるから、弁護士費用とは別個に社会保険労務士に対する委任費用まで相当因果関係のある損害と評価することはできない。

市が設置した区役所の夜間・休日の業務に従事する非常勤嘱託員について区長が厚生年金保健法 27 条の被保険者資格の届出を怠ったため嘱託員が厚生年金の受給権を取得できなかった損害を市が賠償すべき責任があるとされた事例

★豊國工業事件・奈良地判平 18.9.5 労判 925-53（湊栄市「判例解説」 労判 937-6）

①被告会社が厚生年金等の社会保険の加入手続を怠ったために国民年金等の保険料の支払いを余儀なくされ、また厚生年金の給付額も少なくなったとしてなされた元従業員による損害賠償請求が一部認容された例。

②法（健康保険法 4 8 条、厚生年金保険法 2 7 条、1 2 8 条）が事業主に対して被保険者の資格取得について各保険者に対する届出を義務付けたのは、これら保険制度への強制加入の原則を実現するためであると解されるどころ、法がこのような強制加入の原則を採用したのは、これら保険制度の財政基盤の強化が主たる目的であるとの解されるが、そのみに止まらず、当該事務所で使用される特定の労働者に対して保険給付を受ける権利を具体的に保障する目的をも有すると解すべきとされた例。

③使用者たる事業主が被保険者資格を取得した個別の労働者に関してその届出をすることは、雇用契約を締結する労働者においても期待するのが通常であり、その期待は合理的なものというべきであることからすれば、事業主が法の要求する前記の届出を怠ることは、被保険者資格を取得した当該労働者の法益をも直接に侵害する違法なものであり、労働契約上の債務不履行をも構成するものと解すべきとされた例。

④社会保険制度は、疾病や老齢等のさまざまな保険事故に対する危機を分散することにより社会構成員の生活を保障するものであるから、特定のものがその受益を放棄して負担を免れることは本質的に相容れないものというべきであり、合意があることをもって当然にその届出義務の懈怠が正当化されるものとはいうことはできないとされた例。

⑤Xが採用に際し、被保険者資格について真実に反する説明を受けた結果、これを信じて社会保険の加入を断念したからといって、これをもって不加入について同意をしたと認めることはできないのみならず、むしろ、そのような事実と反する説明をして加入を断念させる行為自体が違法行為を構成し、債務不履行にあたるというべきとされた例。

⑥法は、被保険者資格の取得について、単に事業主に報告を義務付けているだけでなく、被保険者自身による確認の請求を認めているのであるから、その不行使の事実をもって被保険者の過失と評価すべき余地があるが、本件Xに過失があったとはいえないとされた例。

⑦本件損害として、被告が原告の被保険者資格の取得について届出をしていれば支払いを免れ得たはずの保険料合計 308 万余円、給付を受けられたはずの厚生年金合計 333 万余円を認定し、これから被告が厚生年金加入手続をしていた場合に原告が支払いを要したはずの自己負担分保険料合計 254 万余円を控除した 386 万余円が認められた例。

⑧原告が被告保険者資格を取得したにもかかわらず保険給付を得られなかったことにつき、慰謝料 20 万円が認められた例。

⑨被告が過去 2 年間に遡って社会保険加入手続をしたことにより、原告が負担すべき保険料等の本人負担分合計 122 万余円を支払ったことにつき、被告は原告に対して残金 74 万余円の支払い請求権があるか、原告の損害賠償請求権との相殺により消滅することとされた例。

★大真実業事件・大阪地判平 18.1.26 労判 912-51

- ①厚生年金保険法 27 条の事業主の届出義務は、公法上の義務であるが、同条が、労働者に保険の利益を得させるという点を目的としていると解されることに鑑みれば、かかる義務が、単なる公法上の義務にとどまるということとはできず、使用者は、雇用契約の付随義務として、信義則上、厚生年金保険の被保険者資格の取得を届け出て、労働者が老齢厚生年金等を受給できるよう配慮すべき義務を負うものと解すべきであり、使用者が、この義務に違反して、上記資格の取得を届け出ないときは、その行為は違法性を有し、債務不履行ないし不法行為を構成するとされた例。
- ②被告会社は、被告のパートタイム従業員であった原告が厚生年金保険被保険者資格を取得したにも関わらず、その取得を届け出なかったもので、厚生年金保険法 27 条に違反するものといわざるを得ないが、本件においては、結局、原告が老齢厚生年金を受給出来るか否か、受給額がいくらかになるかは明らかではなく、その損害額は、明らかではないことから、被告が厚生年金保険の被保険者資格の取得を届け出なかったことにより、原告に損害が生じたとは認められないとされた例。
- ③雇用保険についても、使用者は、雇用契約の付随義務として、信義則上、雇用保険の被保険者資格の取得を届け出て、労働者が失業等給付等を受給できるよう配慮すべき義務を負うものと解すべきであり、使用者が、この義務に違反して、上記資格の取得を届け出ない時や、偽りの届出をしたときは、その行為は、違法性を有し、債務不履行ないし不法行為を構成するとされた例。
- ④被告が原告の雇用保険被保険者資格の取得を届出なかったことは、雇用保険法 7 条に違反するものであり、原告について被告 A 西九条店勤務時になされた、雇用保険法上の短時間労働被保険者としての届出は、事実とは異なる届出であったところ、原告の被告 A 京橋店退職に伴う失業等給付の受給については、工業職業安定所長は、原告が短時間労働被保険者であると確認して不支給処分をしたが、同所長が離職証明書の記載のみによってかかる確認をしたのかは明らかではないこと、原告は、同処分の審査請求をすることができたのに、これを行なわなかったことから、被告が、原告の離職証明書の「短時間」の欄に丸印を付して公共職業安定所に提出したこと、原告が雇用保険による失業等給付を受給できなかったこととの間には、因果関係を認めることができず、被告が雇用労働保険被保険者資格を届出なかったことや、偽りの届出をしたことより、原告に損害が生じたとは認められないとされた例。
- ⑤使用者に労基法 20 条等の違反があっても、義務違反状況消滅後は、労働者は同法 114 条による付加金請求申立をすることができないとされ、原告の付加金請求が棄却された例。