

労働契約と社会保険

労務カウシル

- ▶ 社会保険（広義）の適用事業所の事業主は、被保険者の資格に関する事項を届け出なければなりません（雇用保険法7条、健康保険法48条、厚生年金保険法27条）。
- ▶ 事業主は、被保険者が保険給付を受ける際に必要な証明をするなどの協力をしなければなりません（労災保険法施行規則23条、健康保険法施行規則33条、厚生年金保険法施行規則27条等）。
- ▶ これらの義務は、公法上の義務のみならず、私法上（労働契約上）の付随義務であるとされています。

「労働契約上、Yは、使用者としてXが退職した場合には速やかに…社会保険の資格喪失手続…等を行うべき義務があるというべきであり、これを速やかに履行しなかったYには債務不履行があるものと認められる。」（東京ゼネラル事件-東京地判平8.12.20労判711号52頁）

「Yは…解雇を撤回した経緯があるにもかかわらず、何ら正当理由のないまま、Xの要請を無視して、雇用保険法7条、厚生年金保険法27条、健康保険法48条にそれぞれ違反して、所定の機関に対しXが被保険者である旨の届出をすることを拒否した。とりわけ、健康保険につきYが右届出を拒否したため、Xは、健康保険任意継続制度への加入手続を余儀なくされ、本来事業主負担分である保険料…まで自己負担せざるを得なくなった。なお、Yは、本件訴訟係属の後…になって初めて前記各届出手続を了した。

…Yは、解雇撤回後も、Xの勤務態度等に対する不満から積極的にXを敵視し、その一環として、正当な理由なく、Xに対する各種保険の届出をせず…嫌がらせ行為を繰り返したといえることができる。

Yの行為は、その行為の内容、態様等にかんがみると、違法なものであるといえるべきところ…Yがした右一連行為は、いずれもXに対する不法行為に該当するといえるべきであり、Yは右不法行為によってXに生じた損害を賠償すべき義務がある。」

（三庵堂事件-大阪地判平10.2.9労判733号67頁）

「法27条は、厚生年金の強制加入の原則を実現するための方策として、事業主に被保険者の資格の取得等の届出を義務づけたものと解されるところ、右強制加入の原則が採られたのは、一次的には、厚生年金の財政的基盤を強化することが目的であると解せられるが、同時に一定の事業所に使用される労働者に対し、その老齢、障害及び死亡について保険給付を受ける権利をもれなく付与することもその目的であると解されるから、事業主による法27条に違反する被保険者資格の取得の届出義務違反行為は、当該労働者との関係でも、違法との評価を免れないものといえるべきである。」（京都市役所事件-京都地判平11.9.30判時1715号51頁）

「厚生年金保険法…によれば、事業主は、被用者について厚生年金保険の被保険者資格の取得について…その旨の届出義務がある（27条）。したがって、事業主は、届出を怠って被用者が厚生年金保険に加入する権利を侵害することがないように注意すべきである。しかるに、Yは、Xが厚生年金保険の被保険者となる資格を有していたことを知りながら、あるいは、知り得たにもかかわらずその届出を怠り、Xに対し…厚生年金保険の受領額を減少させた。したがって、Yには、届出を怠った過失があるといわなければならない。」

（鹿瀬町事件-新潟地判平17.2.15判自265号48頁）

「事業主は…その雇用する労働者のために、雇用保険被保険者資格取得届を管轄公共職業安定所長に提出する義務があるから、その提出義務を怠って被用者が失業した場合に失業給付を受ける権利を侵害しないように注意すべき義務があるというべきである。

しかしながら…Yは、Xのために雇用保険被保険者資格取得届を管轄公共職業安定所長に提出することを怠り、そのためにXが雇用保険法に基づく失業給付を受給できなかったのであるから、Yが雇用保険被保険者資格取得届出義務を怠ったことには過失があるというべきである。」

(鹿瀬町事件-新潟地判平17.2.15判自265号48頁)

「厚生年金保険法が、強制加入を原則とする趣旨は、前記のとおり、労働者に保険の利益を得させるという点と、一定の弊害防止という点にあると解されるところ、同法27条が、事業主の届出義務を規定する点についても、同様の趣旨が妥当するものと解される。

以上の義務が公法上の義務であることはいうまでもないが、同条が、労働者に保険の利益を得させるという点をも目的としていると解されることにかんがみれば、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ない。雇用契約における使用者の本来的な義務は、労働者に対する賃金の支払義務にあるが、使用者は、雇用契約の付随義務として、信義則上…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る。そして、使用者が、この義務に違反して…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ものというべきである。」

(大真実業事件-大阪地判平18.1.26労判912号51頁)

「雇用保険法が、強制加入を原則とする趣旨は、厚生年金保険法と同様であって、雇用保険法7条が、事業主の届出義務を規定する点についても、同様の趣旨が妥当するものと解される。

そこで、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…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る。そして、使用者が、この義務に違反して…資格…の取得を届け出ないときや、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ものというべきである。」(大真実業事件-大阪地判平18.1.26労判912号51頁)

「法が…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ところ、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を強化することが主たる目的であると解されるが、そのみに止まらず、当該事業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ものと解すべきであり、また、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。これらの事情からすれば、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である。」(豊國工業事件-奈良地判平18.9.5労判925号53頁)

「Yは、Xを雇用し…退職した…日まで、その給与から雇用保険料を控除する一方で、Xに係る雇用保険加入手続を忘れ、本件合意を承けてXに係る離職手続をする際にそのことが判明するまで、本件加入漏れに気付かないまま推移したというのであるから、Yには、X・Y間の雇用契約に付随する義務の違反があることは言うまでもなく、Yは債務不履行責任を免れない。」

（グローバルアイ事件-東京地判平18.11.1労判926号93頁）

「雇用主には社会保険への加入義務があるにもかかわらず、Yは、契約社員として採用したXに対し、あたかも厚生年金や健康保険については、本人が希望しなければ加入しなくてもよいかのような説明をしたことが認められ、その結果、Xは、Y所管の厚生年金及び健康保険に加入せず、少なくとも厚生年金については、将来の受給額が減額になるかもしれない不安等の精神的損害を被ったと認められる」（テックジャパン事件-横浜地判 平20.4.24労判1060号17頁）

「被保険者が支給を受ける傷病手当金及び老齢年金の額は、被保険者の標準報酬月額あるいは標準報酬日額（標準報酬月額の30分の1に相当する額）を基礎として算定されるところ、被保険者の標準報酬月額、事業主の申告した被保険者の報酬月額に基づいて決定されるものであり、事業主が被保険者の報酬月額を実際よりも低額に申告した場合には、被保険者が支給を受ける傷病手当金及び老齢年金の額が本来支給を受けられる額よりも低額となり、被保険者が損害を被ることとなるから、事業主は、労働契約に付随する信義則上の義務として、被保険者に対し、被保険者の報酬月額を…適正に申告すべき義務を負っていたものと解される。

そうすると、Yは…Xの…報酬月額を過少申告しているのであるから、Yに不法行為が成立するのは明らかである。」（Y工業事件-大阪高判平23.4.14賃社1538号17頁）

「雇用主は、労働契約上の付随義務として、労働者に将来社会保険が受給できるように社会保険の加入手続を取るべき義務を負っており、その義務の存在を前提として、労働者は、使用者に社会保険の加入手続を適正に履行してもらうという法律上の利益ないし期待権を有しており、この利益ないし期待権は不法行為法上の法律上保護される利益といえるのであって、使用者が故意又は過失により社会保険の加入手続を履行しなかったときは、違法に労働者の有する上記法律上保護される利益ないし期待権を侵害したことになる」

（プロズ事件-東京地判平26.12.24労経速2238号11頁）

「Xは、雇用保険法4条にいう被保険者に該当するところ、Yは、Xが被保険者資格を取得したにもかかわらず、その取得を届け出なかったものであり、雇用保険法7条に違反するものといわざるを得ない。法がこのように事業主に対して被保険者の資格取得について届出を義務付けたのは、雇用保険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、財政基盤の強化にとどまらず、当該事業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ものと解すべきである。そして、以上の義務が公法上の義務であることはいうまでもないが、同条が、労働者に保険の利益を得させるという点をも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ない。労働契約における使用者の本来的な義務は労働者に対する賃金の支払義務にあるが、使用者は、労働契約の付随義務として、信義則上、被保険者資格の取得を届け出て、労働者が失業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るべきである。そして、使用者が、この義務に違反して、被保険者資格の取得を届け出ないときは、その行為は債務不履行を構成するものというべきである。そこで、Yには、X2が雇用保険の被保険者資格を取得したことを公共職業安定所長に届け出る義務を怠った債務不履行がある。」

（医療法人一心会事件-大阪地判平27.1.29労判1116号5頁）

「被保険者は、事業主の証明を受けなければ傷病手当金の支給を申請することができないのであるから、事業主は、労働契約に付随する信義則上の義務として、被保険者に対し、事業主としての証明をするなど傷病手当金の支給申請手続に協力すべき義務があるものと解されるどころ、Yは…Xから事業主としての証明を求められたにもかかわらず、これを放置していたのであるから、不法行為責任を免れない。」（Y工業事件-大阪高判平23.4.14賃社1538号17頁）

「使用者が労働者が雇用保険及び社会保険給付を受けるに当たって手続上必要な協力をするとは、労働契約上の付随的義務であると解され、その拒絶は債務不履行を構成する。」

（ガイア事件-東京地判平25.10.8労判1088号82頁）

- ▶ 事業主の届出懈怠の事実があったとしても、現実に何らかの損害の発生の事実とその損害の発生と届出懈怠の因果関係が求められます。
- ▶ 事業主が届出義務を果たさない場合や虚偽の届出をする場合があるため、被保険者自らが資格についての確認を請求することができることとされていて（雇用保険法8条、健康保険法51条、厚生年金保険31条）、それをしないしていると被保険者としての保護を受けることができない場合があります。
- ▶ 被保険者となるべき者自らが保険加入を嫌がるなど（本来は強制加入なので当事者の意思は無関係）していた場合、被保険者に不利な判断がされることがあります。

「Xは、Yの保険料不納付のために、Xが受け得る厚生年金保険法上の老齢年金の年金額算定要素である被保険者期間に…2か月が参入されていないかも知れないという不利益を受ける可能性があるものの、同法…にはその受給資格が…定められているところ…Xは現在64歳であって、Xの厚生年金保険加入期間は現在まで通算8年10か月にすぎないことが認められる。してみれば、Xが右老齢年金受給資格を現在有していないことは明らかであり、将来これを取得するか否かは、成否未定の事柄である。Xが老齢年金受給資格を取得してはじめて問題となり得る不利益であって、現時点においては、その発生は未確定である。

よって、XのYに対する損害賠償請求は、その余の点について判断するまでもなく、理由がない。」
(リブラン事件-東京地判 昭60・9・26 労働判例465号59頁)

「事業主であるYの本件不履行にかかわらず、Xは公共職業安定所の長に対し、自己の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、その確認を受ければ、Yが所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、Yの本件不履行により、Xに基本手当相当額の損害が生じたとの主張は失当である。」

(山口(角兵衛寿し)事件-大阪地判平1.8.22労判546号27頁)

「Xらは、各自が本件宿日直嘱託員として任用されたときに、厚生年金には加入できない旨の説明を各区長等ないし上司から受けたが、これに対して特段の不審を持つこともなく、それ以後所轄社会保険事務所からYに対する…勧告がなされるまでの間、右確認請求の手続をとらなかつたのみならず、Yに対し、厚生年金保険への加入について、特段の要求、要望、疑問の提出等をしたこともなかつたことが認められる。Yとしても、本件宿日直嘱託員の厚生年金保険への加入問題について、嘱託員自身から要求等が出ていれば、もっと早期に事務の見直しをした可能性もあったが、これがなかつたため、事務の見直しの機会をもつことができず、ずるずると違法な取扱を続けてきたものといえる。」(京都市役所事件-京都地判平11.9.30判時1715号51頁)

「Xは、Yに任用される前の民間企業であるA社に勤務していたときには、厚生年金や雇用保険に加入していたが、Yに任用される際、Yから保険はないと言われたと述べている(X本人)。Xは、上記のとおり厚生年金や雇用保険についての認識があつたのであるから、Yから保険はないと言われたときに、何故保険に加入できないのか等をYに問い質すなり、あるいは厚生年金や雇用保険を扱う関係機関等に赴いて確認をするなりできたはずであり、Xにおいて上記のことをしておけば、Yにおいて被保険者資格の取得のための届出を怠ることもなかつたであろうし、また、Xにおいて…確認義務請求の手続をとることもできたであろうと推認される。その意味で、厚生年金に加入できなかったことについて、Xにも過失があつたと認められる。」(鹿瀬町事件-新潟地判平17.2.15判自265号48頁)

「Xは…厚生年金や雇用保険についての認識があったのであるから、Yに問い質したり、あるいは厚生年金や雇用保険を扱う関係機関等に確認をするなどしておけば、失業給付を受けるための方策等を聞き出すことができたはずであり、また、Xは、Yを退職した後は公共職業安定所に赴いて職を探しているのであるから、その際にも失業給付の受給について尋ねていれば失業給付を受けられる余地があるとの説明を受け、被保険者資格の確認請求を求めることができたと思われるところ、Xは、そのようなことをしなかった。したがって、Xにも被保険者資格の確認請求をしなかったことに過失があったといわなければならない。」（鹿瀬町事件-新潟地判平17.2.15判自265号48頁）

「Xは、Yから社会保険被保険者資格要件について説明を受けるや、これに該当しないよう勤務時間を短縮し、また、Yから上記被保険者資格取得と保険料負担について通知されるや、その直後に退職を申し入れてYを退職した…とおりである。そして…Xは、退職後間もなく、他に職を得て就労を開始したが、新たな就労先でも雇用保険には加入していないことが認められる。これらの事実を照らせば、XがYを退職したのは、社会保険の保険料負担を嫌がったためであり、Xは、Yに勤務する間、保険料負担を伴う社会保険や雇用保険への加入を希望しておらず、むしろこれを回避したいと考えていたと認められる。

以上の事実関係を総合考慮すると、Yでの就労開始後…Yが雇用保険に基づきXについて雇用保険の被保険者とする手続をとるべきであったとしても、その手続をとらなかったことが、Xに対する関係で違法となり不法行為を構成すると解することはできない。」

（アール・ティー・コーポレーション事件-東京地判平17.10・27労判907号84頁）

「Xは老齢厚生年金が減額される旨主張するものと解されるところ、老齢厚生年金の受給資格として、65歳以上であることが必要であるが（厚生年金保険法42条1号）、Xは…現在、56歳であって、いまだ受給資格を有するものではない。同条2号は、保険料納付済期間と保険料免除期間とを合算した期間が25年以上であることを要件としているが、Xが、これを満たすかも明らかではない。結局、現在において、Xが老齢厚生年金を受給できるか否か、受給額がいかなる額になるか否かは明らかではなく、その損害額は、明らかではない。

したがって、損害に関する証明はないといわざるを得ない。」

（大真実業事件-大阪地判平18.1.26労判912号51頁）

「Xが…退職したことに伴う失業等給付の受給については…公共職業安定所長…が…確認して、不支給処分をしたものである。…確認は、公共職業安定所の長が行うものであるが…同所長が、単に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。また、不支給処分については、Xは…審査の請求をすることができたのに、これを行わなかったものである。

そうすると、Yが、Xの離職証明書の…欄に丸印をして公共職業安定所長に提出したことと、X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ないといふべきである。」（大真実業事件-大阪地判平18.1.26労判912号51頁）

「Xは、Y担当者が虚偽の説明をした旨主張する。確かに、Y担当者であるBは、社会保険加入が法令上義務付けられるのは正社員だけであり、契約社員については義務がない旨誤解していたふしがかがわれるけれども、Bの説明によれば、Yにおいて契約社員としての給与が正社員の場合と比較して高く設定されるのは、正社員とした場合にYが負担することとなる費用が契約社員の場合に比して格段に大きくなるため、そのような費用負担のない契約社員についてはその分を当該社員の給与という形で実質的に割（ママ）り換（ママ）えることが可能であるから、単に当面の手取金額としてみた場合には契約社員の方が有利であるというにすぎないのである。そして、Xは、そのような説明を受けてその内容を十分理解した上、元々手取収入の額の大きさを他の要素より優先して考えたことから、最終的には自らの判断により社会保険において手厚い正社員となるよりも手取収入の多い契約社員となることを選択したのであるから、Y担当者の虚偽の説明の結果、本来的に社会保険に加入したかったという希望が妨害されたということとはできないし、自分の厚生年金がどのような扱いを受けるか不安を覚えたという点も、自ら厚生年金加入の利益を放棄したものというべきであるからその利益を保護法益として主張することはできないというべきである。」

（テックジャパン事件-東京高判平21.3.25労判1060号11頁）