

社会保険法判例

清水 泰 幸

事業主が被用者の健康保険および厚生年金に係る報酬月額を本来より少額に申告していたこと、ならびに、傷病手当金の申請手続について使用者が協力を怠ったために、傷病手当金受給権が時効により消滅したことが事業主の責任によるものとして賠償が認められた事例。

大阪高等裁判所平成23年4月14日判決（平成22年（ネ）第3500号、損害賠償請求控訴事件、控訴棄却）『賃金と社会保障』1538号（2012年5月下旬号）、17頁

I 事実の概要

1 X（原告、被控訴人）は平成8年頃に事業主Y（被告、控訴人）に雇用され、ガス漏れ検査等の業務に従事していたが、平成19年6月頃、うつ病を発症し、その後就労不能に陥った。Xは、同年7月に訴外A労働組合に加入し、同組合をとおして、Yに対して、傷病手当金の受給について協力を要請する文書を作成し、Yは同年7月15日にこれを受領した。

A労働組合は、同年10月6日頃にも団体交渉を行い、Yに対して、Xは退職することなく休業のうえ治療に専念したいという旨、ならびに、傷病手当金の申請手続を進めてもらいたい旨を伝えた。このとき、Yは傷病手当金支給申請書（平成19年7月21日から同年7月31日までの休業に該当する部分。以下、本件申請書という）の原本、および、再度の協力要請に関する書面を受領した。しかし、Yは、本件申請書の事業主の証明欄に記入

しないままこれを放置した。

2 Xは、平成20年1月16日に、B社会保険事務所に赴いて自ら手続の進行状況を確認した。このとき、Yが未だ本件申請書を提出していないばかりか、XがB社会保険事務所に請求して入手した被保険者記録照会回答書によれば、傷病手当金や老齢年金の算定の基礎となるXの報酬月額が実際よりも低額に申告されていることが明らかになった。こうした事態を受けて、平成20年3月、A労働組合はYと2度の団体交渉を行い、Xの報酬月額の訂正とYにより記名押印された本件申請書の返却を求めたが、要求は受入れられなかった。

3 Xの傷病手当金の受給権は、本件申請書に記載された期間、および、平成20年8月31日までの分について、平成21年6月22日に時効消滅した。

4 このため、Xは、Yに対して、本来の報酬月額が申告されていれば受給できた傷病手当金相当額232万7220円、および、慰謝料200万円からなる損害賠償を求める訴えを提起した。

一審（大阪地判平成22年10月29日賃社1538号14

頁)は、Xの請求を一部認容し、時効に係った傷病手当金相当額、および、慰謝料50万円を損害として認め、Yに賠償を命じた。これに対してYが控訴した。

II 判旨(控訴棄却)

1 被保険者が受給する傷病手当金ならびに老齢年金の額は、被保険者の標準報酬月額に基づいて算定され、「被保険者の標準報酬月額は、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社会保険庁に適正に申告すべき義務を負っているものと解される」。Yは「Xの平成16年度から平成19年度までの報酬月額を過少申告しているのであるから、Yに不法行為責任が成立するのは明らかである」。

Yは、健康保険料及び厚生年金保険料の滞納分の支払いをB社会保険事務所から求められたため、従業員全員の了解のもとで、報酬月額を過少申告したと主張するが、これを裏付ける客観的な証拠は存在しない。

2 傷病手当金の申請手続について、YはXに対して申請期間を見直すことを打診して、一旦、本件申請書をXに返却したとするが、Yの陳述記載ないし供述は信用しがたく、こうした主張を採用することはできない。

「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」。YはXから証明を求められていたのにもかかわらず、これを放置したのであり、不法行為責任を免れない」。

3 損害については、Xが主張する上記の傷病

手当金相当額とともに、慰謝料として以下のものが認められる。すなわち、「Xは、傷病手当金の支給を受けられなかったために困窮した生活を余儀なくされたものと認められるから、かかる精神的苦痛を慰謝するためには30万円が相当」である。

4 また、YがXの報酬月額を過少申告していたことから、Xは過少申告に基づく保険料しか納付しておらず、「将来、負傷、疾病などの療養のために労務に服することができず、健康保険法所定の傷病手当金の支給を受けることとなったときや、老齢になって厚生年金保険法42条所定の老齢厚生年金の支給を受けることとなったときに、YがXの報酬月額を適正に申告し、その申告に基づく保険料を納付していた場合に比して少額の傷病手当金や老齢厚生年金しか支給を受けられなくなるという不利益を被るのは明らかであり、これによってXが被った精神的苦痛を慰謝するためには20万円が相当である」。

III 検討

判旨の一部に疑問がある。

はじめに

これまでにも、健康保険法や厚生年金保険法などの被用者保険法において、被保険者資格の取得の届出を事業主が懈怠したことをめぐり、私法上の責任が問われた事例は度々見られたところである。本件は、判断枠組みは被保険者資格の届出の事案と大きく変わらないが、事業主が被保険者の報酬月額を偽って低額に届出したことが被保険者に対する私法上の義務違反を構成するとした点で注目されよう。中小企業では、経営の悪化から社会保険料の使用者負担分を逃れようとする動きや、保険料の納付ができずに倒産へ至る事態も見られることから、本件のような事案の注目度は増していくであろう。また、傷病手当金に関する事例は、それ自体珍しいと思われる。

本件の主要な争点は、第一に、事業主により本来よりも少額の報酬月額の届出がされたときに、事業主が被保険者に対して負うべき私法上の責任

であり、第二に、傷病手当金の申請に際して、事業主の被保険者に対する協力義務の存否とその法的根拠である。ただし、本判決の判断には、後述するように傷病手当金の消滅時効について重大な誤りが存在する。第三に、損害の内容と損害額の考え方である。この点については、将来受給する年金が減額されることにつき、逸失利益ではなく慰謝料として請求が認容されている点も注目される。以下では、これらの点に付き順次検討していきたい。

1 届出義務の法的構成

(1) 被保険者資格の届出など、被用者保険法に規定された義務を事業主が履行しなかったとき、被保険者の受給できるはずであった保険給付が妨げられることになる。被保険者が適正に保険給付を受給するためには、事業主によって、被保険者資格の得喪、報酬月額、賞与額に関する事項の届出がなされることを要する(健保48条、厚年27条)。そして、こうした届出を受けて保険者等による確認がなされ、資格の得喪の効力が発生する(健保39条、厚年18条)。また、標準報酬月額の定時決定については、事業主による報酬月額の届出(健保則25条1項、厚年則18条1項)を受けて、保険者が標準報酬月額を決定する(健保41条1項、厚年21条1項)。被保険者資格の得喪については事業主が届出を怠ったときには罰則(健保208条、厚年102条)が課される。他方で、被保険者自身による確認請求の方途も開かれている(健保51条、厚年31条)。

本件は事業主が本来より低額に報酬月額の届出をしたことが問題となっているが、この点につき、類似の裁判例が見当たらないことから、以下では、被保険者資格の届出を事業主が懈怠した場合の私法上の責任が問われた事例を参照しつつ、検討を進めることにしたい。

(2) 被保険者資格の届出の懈怠が問題となった事例として、古いものでは、健康保険及び失業保険に係る損害賠償事件(名古屋高判昭和32年2月22日下民集8巻2号351頁)があり、事業主は、被保険者の保険給付受給権を妨げないように遅滞な

く被保険者資格を届出する私法上の義務を負うことが示された¹⁾。

比較的近年の事例としては、エコプランニング事件(大阪地判平成11年7月13日賃社1264号47頁)、京都市役所事件(京都地判平成11年9月30日判時1715号51頁)、大真実業事件(大阪地判平成18年1月26日労判912号51頁)、豊國工業事件(奈良地判平成18年9月5日労判925号53頁)などがある。エコプランニング事件では、事業主の届出義務違反は公法上の義務違反に過ぎず、雇用契約において使用者が労働者に対して負担する義務ではないとされた。また、大真実業事件では、公法上の義務(厚年法上の届出義務)は雇用契約の付随義務を構成するとしたが、将来の厚生年金給付につき損害が確定していないとして、請求を棄却した。豊國工業事件では、被保険者資格の届出義務違反は、被保険者との関係で労働契約上の債務不履行を構成するとして、損害賠償を認めた。京都市役所事件では、被保険者資格について疑義のある場合は、事業主は届出をしておくべきであるという、踏み込んだ判断が示された。このように、裁判例は、概ね、事業主による届出義務違反に私法上の効果を認めて、不法行為ないし債務不履行を理由に損害賠償を認める傾向にある。

学説においては、事業主による被保険者資格の届出義務の内容として、届出義務は労働者の利益のために行なわれるものであり、不法行為法上の作為義務を構成する〔岩村(2001)、52頁〕、ないし、信義則上、「厚生年金に加入する権利を侵害する結果とならないように注意する義務」を生じさせる〔原田(2001)、205頁〕、あるいは、労働契約の「本来的債務」とする立場が見られる²⁾。

ちなみに、法律構成を不法行為とするか、債務不履行とするかについては、時効以外に大きな違いは生じない〔堀(2011)、168頁〕。民法学においては、近時は債務不履行と不法行為との中間的な事案が多く登場しており、いずれかの類型に当てはめることにより、著しい結果の違いが生じることは妥当ではない〔川井(2010)、69頁〕とする指摘がある。本件においても、不法行為構成のもとで想定される「回避すべき結果」と、債務不

履行構成のもとで想定される労働契約に付随する「義務」とは内容的には非常に近いものと考えられる。いずれにしても、社会保険給付を受給できない事態を防止することが要請されていると言えよう。

(3) 上記の第一の争点につき、判旨1によれば、「労働契約に付随する信義則上の義務」として、事業主は「被保険者に対し、被保険者の報酬月額を社会保険庁に適正に申告すべき義務を負い、この義務に違反することにより「不法行為が成立する」としている。本件は報酬月額の届出に関する事案ではあるが、公法上の義務が私法上の義務形成に影響するという点では、被保険者資格の届出が争われた、前掲の豊國工業事件や京都市役所事件と同種の事案であると言える。原審では、Yは保険者に対して被保険者報酬月額算定基礎届の提出義務（健保則25条1項）を負っていたことはもとより、「Xについても真実の報酬額を申告すべき義務を負っていた」として、私法上の責任を直截に認めていた。しかし、事業主の負う義務は、本来的には保険者に対するものであり、この点からすると原審の判示には疑問の残るところであった。これに対して、本判決では、より明確な論理構成を呈示したものとして理解できる。

他方で、判旨において公法上の義務を私法上の義務に転化させる鍵概念となった、上記の「信義則」の内容は必ずしも明らかではない。これについて検討するには、被用者保険法がどのような法関係を被保険者と事業主との間に形成するのかを確認しておく必要がある。

(4) 健康保険法や厚生年金保険法などの被用者保険法においては、適用事業所に「使用される者」であること（「使用関係」の存在）が、被保険者資格発生要件となる。まず、「使用される者」とは、行政解釈によれば、必ずしも雇用契約ないし労働契約を締結している必要はなく、事業主との関係は「事実上の使用関係」があれば足りるとされており〔法研（2005）、129頁、昭和3年7月3日保発第480号〕、また、裁判例も同様の傾向を示している³⁾。つまり、「使用される者」とは、労働基準法のような労働保護立法における、人的従

属性に判断の重点をおいた「労働者」とは区別される⁴⁾。

次に、被用者保険法の人的適用範囲の側面から検討すると、「『業務外の事由による労働能力の喪失がストレートに生活障害を意味する人たちを対象とするため、その最も典型的な人的範囲として『被用者』を想定した』とされている。ここで重視されるべきは、「稼得能力の喪失によって生じる経済的な困窮状態の発生、すなわち、経済的な従属性の存在と労働能力による生計の依存であり、逆に『労働者』概念にとって重要とされてきた、人的な従属性はさほど重要な意味を持たない」とされる〔倉田（2000）、271頁〕。

上記の議論を踏まえると、被用者保険法のもとでは、「経済的従属性」から生じる一定のモデルが想定されていると言えよう。すなわち、一方では、労働能力の活用を通じて（報酬を得ることによって）生活の維持がなされる場面、他方では、労働能力の喪失時に社会保険給付を受給することにより生活の維持がなされる場面という、二つの側面からなるものである。こうしたモデルが想定されている中で、被保険者は、その生活の維持に関して、労働能力喪失時の保険給付を「当て」にしつつ「労働」することになる。しかし、労働能力の喪失時に、何らかの理由で給付が受給できなければ（あるいは減額されれば）、被保険者は困窮状態に直面してしまう。これが事業主の義務の懈怠によるものであれば、「経済的な従属性」ゆえに、被保険者は貧困に至ることになる。被保険者は、被用者保険法の上記モデルが機能することを期待しつつ生活するのであるから、そのためには、少なくとも、被保険者の法的地位や利益に関する手続（被保険者資格の取得、報酬月額の届出、保険料の徴収）について、事業主による誠実な義務の履行が必要となる。したがって、被用者保険法に規定された義務が事業主により適正に行なわれることは、被保険者にとって合理的な期待に適用といえるのであり、届出義務の不履行につき、「信義則」から、事業主に私法上の責任を課することも是認される。

(5) 判旨3および4について、損害額およびその

内容を見ると、本判決は特徴あるものと考えられる。本件では、申告された報酬月額が本来のものより低額であったため、Xは将来の年金が減少する恐れがあることを主張したが、逸失利益を請求するのではなく、慰謝料のみを請求した。これまでも、損害として、将来得られるはずであった年金（あるいは差額分）を逸失利益として請求する例は見られたが、年金の逸失利益を請求せずに慰謝料のみを請求したケースは珍しいと思われる。原審は、Xの将来の年金額の減少および傷病手当金を受給できなかったことに対する慰謝料を合計で50万円としたが、本判決は、報酬月額が少額に届け出られたことにより「将来の不利益」を受ける部分について、まず、20万円の慰謝料を認めている。

本判決は「将来の不利益」を老齢厚生年金の部分と傷病手当金の部分について認容している。しかし、将来の傷病手当金が少額になるとする判旨は誤りである。現在から将来に関する傷病手当金は、後述するように労務不能の各日ごとの標準報酬月額によって定まる。XとYの雇用関係が存続しているのであれば、報酬月額の届出が是正されれば将来の損害は生じず、また、雇用関係が既に解消されているならば、新たな事業主のもとでの報酬月額を基に傷病手当金が支給される。

したがって、判旨が示している将来「不利益を被るのは明らか」となるのは、年金部分に限定される（なお、判旨は触れていないが、当然、障害厚生年金、遺族厚生年金も影響を受ける）。

年金部分について、こうした論旨のもとに慰謝料を認めていることにつき、判旨は、年金の受給権自体に対する侵害ではなく、「被保険者としての地位」に対する侵害を認め、これに対する精神的苦痛と捉えているものと解される。前掲した大真実業事件では、受給権の確立していない段階では、年金に対する損害が認められなかったことと比較すると、本判決は、「被保険者としての地位」自体を保護法益としており、また、損害の算定方法について示唆するところがあると言えよう。しかし、報酬月額が低額に届け出られていたことが長期にわたる場合は、将来の年金額の減少幅は非

常に大きなものとなる。本件では、Xから厚生年金に関する逸失利益の請求が為されなかったことから、未実現の年金給付の逸失利益性について判断されていないが、救済の実効性という観点からすれば考慮が必要になってくる場面の方がむしろ多いと思われる⁵⁾。

2 傷病手当金制度の概要

ここでは、前述の第二の争点を検討する前提として、傷病手当金制度の概要を確認しておきたい。

(1) 健康保険法は、療養の給付等の現物給付を原則とする一方で、傷病による休業時の所得保障として傷病手当金制度を置いている。傷病手当金制度は、疾病ないし負傷の療養のために労務の提供が不能（以下、労務提供不能という）となっている被保険者が、「収入を喪失または、減少を来した場合に、これをある程度補てんし、生活保障を行うこと」によって、労働能力の早期回復を図ることを目的とする〔法研（2005），744頁，中野（2004），26頁〕。つまり、被保険者が療養のために休業を必要とするとき、当該被保険者の収入の喪失あるいは減少といったリスクに備えて、所得保障の必要性が見出されるが、この必要性に応じるのが傷病手当金制度である。他方で、労働契約の観点からすれば、労務不能の期間に対して病気休職制度が対応する。この間、使用者は「被用者との労働契約を維持しながら就労を免除し、処遇決定を猶予する期間をおく」ことで、復職を待つとともに、解雇権の行使を猶予する〔片桐（2011），181頁〕。

健保法99条によれば、傷病手当金の支給要件につき、①「療養のため労務に服することができない」ときに、②「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（以下、この3日間を待機期間という）から、労務に服することができない期間にわたって、1日につき標準報酬日額（標準報酬月額の30分の1）の3分の2に相当する金額が最大で1年6ヶ月間支給されることが規定されている。ちなみに、支給額については、2006年改正⁶⁾のもとで、1日につき標準報酬日額（標準報酬月額の30分の1）の6割から3分の2

に引き上げられた〔片桐（2011），182頁〕。

傷病手当金を受給するには上記の①と②を満たす必要があるが，①はさらに二つの要件として，

（ア）「労務に服することができないこと（労務提供不能要件）」，および，（イ）「労務提供不能が療養との関連性を持つこと（療養との関連性）」に細分化される〔岩村（2005c），8頁〕。

（2）支給要件について，具体的にみていくと，まず，（ア）「労務提供不能要件」について，傷病手当金が支給されるのは，それまで配属されていた職場で従事していた業務・職種（以下「本務」という）を遂行できない状態に至ることである〔岩村（2005c），9頁〕。したがって，半休などの労働時間の減少あるいは同事業所内で代替的な業務を遂行できる場合は労務提供不能には当たらない。また，治癒後には元の職場に復帰することが原則であり，したがって「疾病の程度が同じでも，被保険者が従来勤務していた業務の内容・種類によって，労務不能の判断が異なる」ことになる⁷⁾。

労務提供不能に該当するかについて，判例（最一判昭和49年5月30日民集28巻4号551頁）は「本来の職場における労務に対する代替的な性格を持たない労務に従事すること」，あるいは，傷病手当金の「支給があるまでの一時的なつなぎとして軽微な他の労務に服」することがあったとしても，傷病手当金受給権を失わないとする⁸⁾。

次に，当該労務不能が（イ）「療養との関連性」を有することが必要〔岩村（2005c），8頁〕である。ここでの療養とは，「保険給付の対象となる傷病にかかるもの」が前提であり，そこから外れる美容整形などを理由とする休業の場合，傷病手当金は支給されない〔法研（2005），748頁〕。これに対して，保険給付を受けていることが支給要件として必須なわけではなく，自費による傷病の療養のときで「相当の証明」がある場合，および，病後静養の期間についても医師の意見書または事業主の証明等の提出があれば，傷病手当金の支給対象となる〔法研（2005），746頁〕。また，いわゆる「治ゆ」（症状固定）に至った場合には，「療養の必要がなくなった」ものとして，傷病手当金は支給されない〔法研（2005），747頁〕。

（3）傷病手当金の申請手続について，健保則84条2項は，申請書に添付する書類として，被保険者の労務不能に関する事業主の証明（労務不能期間および当該期間の報酬の支払い状況），および，医師等の意見書（「被保険者の疾病又は負傷の発生した年月日，原因，主症状，経過の概要」等に関する医師または歯科医師の意見書）を必要としている。ただし，事業主による証明書は，退職後の期間については必要ではない（昭和2年2月10日保理第658号）。

3 傷病手当金に関する判断

（1）健康保険法の傷病手当金の受給権をめぐる裁判例としては，前掲した最判昭和49年5月30日の他，近年は，保険給付不支給処分取消請求事件（東京地判平成17年2月25日判タ1188号341ページ），傷病手当金の消滅時効の起算点が争われた事例（東京高判平成17年11月16日裁判所ウェブサイト，原審東京地判平成17年6月24日裁判所ウェブサイト），外国人労働者に対して事業主が傷病手当金制度に関する説明義務を果たさなかったことを理由とする賠償請求が棄却された事例（東京地判平成23年12月27日LEX文献番号25480097）がある他は，管見のかぎりでは見当たらない。

判旨2について，傷病手当金の申請に係る事業主の協力義務につき，本判決は，原審と比較して詳細と思われる事実認定を行い，Yは本件申請書をXに返却していないとした。そのうえで，「労働契約に附随する信義則上の義務」から，事業主には「傷病手当金の申請手続に協力すべき義務」が存在するのであり，Yが本件申請書を返却していないことについて不法行為の成立を認めた。判旨の論理構造については，前述の届出義務に関するものと同様のものを採用していると思われる。ただし，以下に示すように，傷病手当金の消滅時効についての判断に問題があることから，受給できるはずであった「傷病手当金相当額」を損害と認定したことには賛成できない。

（2）本件では消滅時効により傷病手当金が受給できなくなったことが裁判所の判断の前提となっているが，時効により消滅した傷病手当金の受給

権の考え方には、原審、本判決ともに重大な誤りがある。健保193条1項により、保険料の徴収および保険給付を受ける権利は2年で時効消滅することが定められており、また、民法166条1項により、消滅時効の起算日は権利を行使することができる時に始まる。前掲東京地判平成17年6月24日において判示されたところによれば、「傷病手当金は、労務不能となった日ごとに、その翌日から請求権の行使が可能であって、この権利の行使に法律上の障害は存在しないから、それぞれの日分の傷病手当金請求権の消滅時効の起算点は、それぞれの日の翌日であると解すべき」（傍点筆者）とされている。行政解釈においても傷病手当金の消滅時効は、「労務不能であった日ごとにその翌日から起算」とされている〔法研（2005）、1284頁、昭和30年9月7日保険発第199号〕。つまり、傷病手当金の受給権は日ごとに時効消滅する。この点につき、原審、本判決ともにあたかも、障害年金の初診日要件のような理解を展開しているが、これは明らかに誤りである。

（3）本判決の事実認定によれば、時効消滅した傷病手当金の対象期間として、平成19年7月21日から平成20年8月31日までの期間について損害を認めている。しかし、Yへの訴状到達の日は平成21年7月15日であり、この時点で時効消滅したのは、平成19年7月14日以前の労務不能の日分である。これに対して、平成19年7月15日以降の受給権は時効消滅してないことから、Xが主張した期間については、傷病手当金自体に係る損害は発生していない（支給が遅れたために、困窮した生活を強いられたことについては慰謝料で争われる）。したがって、事実の概要4に係る本判決の事実認定は誤りであり、判旨3の傷病手当金相当額の請求は棄却されるべきであった。また、前述のように、傷病手当金に関する「将来の不利益」も生じないことから、慰謝料算定の根拠としては、傷病手当金の支給を妨げられ困窮状態を強いられたことのみに基づくとしなければならない。

なお、本判決の直接的な検討からは離れるが、健保193条2項により「保険料等の納入告知又は督促」は時効の中断の効果を有する。Xは平成20年

1月に報酬月額が本来よりも低く届け出られていたことを知ったのであるから、Xの求めによりB社会保険事務所に標準報酬月額を是正のうえYに対して保険料を督促すれば、裁判に至る前に紛争が終結していたのではないかという疑念は拭い切れない。

Ⅳ おわりに

ここまで検討してきたように、本判決は、将来の厚生年金が減少することに対する慰謝料、および、Xが傷病手当金を受給できなかったことにより、困窮した生活を強いられたことに対する慰謝料について請求を認容している限りで是認することができる。

ときに、本判決はY側が本人訴訟であったのにもかかわらず、裁判所が十分に求積明権を行使したかについて疑問が残る。Yは傷病手当金に係る損害額について自白したと思われるため、消滅時効について十分に検討されなかったのではないか。また、Xは負担すべき保険料を免れたのにもかかわらず、損害額からの控除が一切触れられていないことも問題であろう。

なお、多くの企業で傷病休職制度が整備されているが、休業期間は3ヶ月から6ヶ月と言われている〔菅野（2010）、453頁〕。本件のように休業期間が長期にわたる場合には、労務不能のまま被保険者が退職ないし解雇に至ることが考えられる。もし、本件のようなケースで、傷病手当金の受給中に退職したとすれば、継続給付を受給することになるが、前述したように退職後（または解雇後）の労務不能期間については事業主による証明を要しない。このため、事業主の証明義務は生じず、証明義務と損害の因果関係が切断されることがあるので、このとき、損害額の算定にも影響を及ぼすことが考えられる。

長引く不況の中で、社会保険料の負担を免れるために、健保法や厚年法の適用事業所でありながら、その適用を逃れることが問題となっている。保険料の収納対策として、こうした事業所を実名公表し、悪質な場合には告発も検討されていると

いう⁹⁾。また、過去にも、健康保険や厚生年金保険の適用事業所と社会保険事務所が相談のうえで、被用者の標準報酬月額を過去に遡って引き下げて、滞納分の処理に当てていた事件が注目された¹⁰⁾。これらの事件は、被保険者の保険給付受給権を危機に直面させる一方、中小企業が社会保険適用事業所に留まることの困難さを浮き彫りにしている。

本件は、事業主が被保険者の報酬月額を偽ったために、保険給付の空洞化とも表現できる事態を招いたことについて、いかに対応していくかが課題となった事案とも言えよう。

注

- 1) 結論的には、届出義務を怠った事業主について、被用者に対する私法上の義務違反を認めているが、詳細な論理構成を判決からは読み取ることができない。
- 2) 加藤 (2003) 474頁。
- 3) いわゆる岡山製パン事件 (広島高岡山支判昭和38年9月23日) では、労基法の「労働者」とは労使の実勢上の差異に着目したところから生じているのに対して、健康保険法、厚生年金保険法は、労働生活とは直接関係のない保険給付を行うのであり、被保険者及びその被扶養者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おり、憲法25条に精神に則って制定されたとする。つまり、先に挙げた実勢上の差異に着目する必要はなく、被用者保険法の適用者を労基法の「労働者」と一致させる必要はない。したがって、法人の代表者にも被用者保険法を利用させることが憲法の趣旨に適うとされたのである。これに対して、洋服の仕立工に関して「使用関係」を否定したものに、静岡地判昭和35年11月11日 (行集11巻11号3228頁) がある。
- 4) 竹中 (1997), 437頁。
- 5) 堀は、「受給資格期間を満たす蓋然性が高い者については、受給しえたであろう年金相当分を逸失利益とすることが考えられる」とする [堀 (2011, 174頁)]。また、加藤も、厚生年金に加入しなくとも国民年金の第1号被保険者あるいは第3号被保険者になり、とりわけ第1号被保険者であれば、保険料負担が被保険者に課されるということ、また厚生年金の被保険者期間を積み重ねていくことは、それ自体で被保険者にとって重要な利益であることから、「損害の発生が未確定であるとはいえない」とする [加藤 (2003), 476頁]。年金給付の逸失利益性をめぐる議論の全体像については、[岩村 (2001), 80頁] を参照。
- 6) 支給額の引き上げの他に、2006年改正では、任意継続被保険者に対する傷病手当金が廃止された。したがって、任意継続被保険者であっても被保険者資格を喪失した者と同様に、被保険者であったときの傷病を原因とする、傷病手当金の継続給付を受給できるに留まる。
- 傷病手当金の継続給付 (健保104条) は、①被保険者資格を喪失した日の前日までに引き続き1年以上の被保険者資格を有しており、②資格喪失日に傷病手当金を受給または受給できる要件を満たしていた場合に支給される。また、同104条の規定の趣旨からすれば、継続給付の標準報酬日額は従来の給付額が維持されるべきである [加茂 (2011), 455頁]。
- なお、傷病手当金の継続給付の場合、労務可能と判断される日があれば不支給となり、その後、再び労務不能となっても給付は再開されない [法研 (2005), 807頁, 昭和26年5月1日保文発第1346号]。また、退職日に出勤してしまうと、資格喪失日に労務可能と判断され、継続給付の対象にはならない [法研 (2005) 805頁, 昭和31年2月29日保文発第1590号]。任意継続被保険者の退職後の傷病による傷病手当金が支給されなくなったことから、退職後には、健康保険から傷病を理由とする現金給付を受けられないこともありうる。
- 7) 中野 (2004) 29頁。
- 8) 労務提供不能に該当するかは、当該被保険者の従事する業務の種類を考慮のうえ、本務の種類・内容を社会通念に照らして保険者が判断する (昭和29年12月9日保文発第14236号)。また、事業主が本務以外の代替的な業務等に従事することを命じたのにもかかわらず、これを拒否して労務の提供をしなかったときは、(当該業務等を遂行することが医師の判断等から可能であったと認められるときには) 労務提供不能とは認められない [岩村 (2005c), 9頁]。
- 9) 2012年4月1日付日本経済新聞。いわゆる未適用事業所は全国で約11万件だという。
- 10) 2009年8月1日付朝日新聞朝刊。

参考文献

- 片桐由喜 (2011) 「傷病手当金制度の今日的課題」『社会法の再構築』, 旬報社。
- 加茂紀久男 (2011) 『裁決例による社会保険法 国民年金・厚生年金保険・健康保険』第2版, 民事法研究会。
- 堀 勝洋 (2011) 『年金保険法』第2版, 法律文化社。
- 川井 健 (2010) 『民法概論4 債権各論』補訂版, 有斐閣。
- 菅野和夫 (2010) 『労働法』第9版, 有斐閣。
- 倉田 聡 (2009) 「雇用の流動化と被用者保険」『社会保険の構造分析』, 北海道大学出版会。

- 小西啓文（2008）「よくわかる！ 労働判例ポイント解説 パートタイマーの厚生年金保険被保険者資格と事業主の届出義務——大真実業事件」『労働法学研究会報』59巻2号。
- 竹中康之（2008）「法人の代表者と被保険者資格」『別冊ジュリスト』191号。
- 菊池馨実（2007）「社会保険被保険者資格取得届出義務の懈怠と損害賠償責任」『労働法律旬報』1656号。
- 西村健一郎（2007）「時事評論 事業主の被保険者資格取得届出の懈怠と損害賠償責任」『週刊社会保障』2427号。
- 岩村正彦（2005a）「社会保障法入門 72」『自治実務セミナー』44巻11号。
- （2005b）「社会保障法入門 71」『自治実務セミナー』44巻10号。
- （2005c）「社会保障法入門 70」『自治実務セミナー』44巻9号。
- 法研（2005）『健康保険法の解釈と運用 [平成15年改訂版]』。
- 中野妙子（2004）『疾病時所得保障制度の理念と構造』，有斐閣。
- 岩村正彦（2001）『社会保障法 I』，弘文堂。
- 永野仁美（2001）「厚生年金保険法上の届出義務違反と損害賠償（京都市役所非常勤嘱託員厚生年金保険事件）」『季刊社会保障研究』41巻4号。
- 原田啓一郎（2001）「厚生年金保険の事業主の届出義務と事業主の損害賠償責任」法政研究67巻3号。
- 倉田 聡（2000）「短期・断続的雇用者の労働保険・社会保険」『講座21世紀の労働法 第2巻』，有斐閣。
- 津田小百合（2000）「使用者の厚生年金保険届出・保険料納付義務違反と損害賠償」『民商法雑誌』2000年122-3-114号。
- 竹中康之（1997）「社会保険における被用者概念 健康保険法および厚生年金保険法を中心に」『修道法学』19巻2号437頁。
- 荒木誠之（1975）「健康保険の継続給付及び傷病手当金の受給要件」『判例時報』762号。

（しみず・やすゆき 福井大学准教授）