

桑野社労士 & FP 事務所だより

平成 28 年 8 月 10 日

第 77 号

〒614-8093 京都府八幡市八幡三本橋 18-169 若ビル 1 階

TEL 075-874-4629 FAX 075-874-4630

E-mail kuwano@cosmos.ocn.ne.jp HP www.kuwano.biz

労働・社会保険加入は、法令上の義務です

どの保険に加入するのか

会社の種類や労働者の数によって、次のように入
入しなければなりません。

区 分		加入する保険
株式会社など法人		雇用保険・健康保 険・厚生年金保険
個人経営の 事業所	常時 5 人以上	雇用保険・国民健康 保険・国民年金
	常時 5 人未満	国民健康保険・国民 年金
一人親方		国民健康保険・国民 年金

形式的に請負を装い一人親方を名乗っても、実態が雇われている労働者であることがあり、注意が必要
です。この場合は、働いている会社が加入する保
険に入る必要があります。

国民健康保険・国民年金は、一般住民が役場で加
入する保険で、事業主の負担はありません。

建設業では、社会保険に

加入していないと指導が

本来加入すべき社会保険に加入していないと、国
や都道府県から、建設業の許可・更新時、経営事項
審査（経審）の時、そして事業所への立入検査の時
に加入指導を受けます。また、元請から、協力会社
の審査の時、下請契約の時などに、加入状況を確認
され、加入の指導を受けます。

未加入のまま放置すると

社会保険部局に通報され、強制加入措置を受けたり、状況によっては建設担当部局から、監督処分を受けることがあります。

国の下請指導ガイドラインによれば、遅くとも**平成 29 年度以降は、未加入企業は下請けに選定すべきではない**とされています。また、労働者について

も、遅くとも平成 29 年度以降は、適切な保険への
加入が確認できない場合は、**現場入場を認めるべき
ではない**とされています。

必要な社会保険料は元請に求めましょう

国から元請に対し、下請見積書の法定福利費（社
会保険料）の尊重が求められています。元請から
の見積依頼書の様式や見積条件が決まっている場
合でも、きちんと法定福利費を内訳明示した見積
書を提出し、契約時に法定福利費の確保が求めら
れます。



元請け企業が、下請見積
の法定福利費を尊重せず、
一方的に削減したり、法定
福利費相当額を含めない
金額で請負契約を締結し、
その結果「通常必要と認め
られる原価」に満たない金
額となる場合は、建設業法（第 19 条の 3）違反
になる恐れがあります。なお、公共工事では、法
定福利費の会社負担分と本人負担分の両方が、予
定価格に算入されるようになりました。

自社と下請企業の法定福利費を確保

見積依頼時には、専門業者団体が作成した標準
見積書の活用などによって、法定福利費を内訳明
示するように求めましょう。下請企業との契約時
には、下請見積書で内訳明示された法定福利費の
額を、尊重しましょう。そして、自社の労働者は、
法定福利費（本人負担分）を含む適切な水準の賃
金を支払い、労働者を社会保険に加入させましょ
う。

（裏面に続く）

労働裁判事例 15

長澤運輸事件(東京地裁 28 年5月 13 日)

定年後再雇用者と正社員との賃金相違は、労働契約法 20 条に違反するか

【事件】被告(以下「Y」)は、セメント輸送、液化ガス輸送、食品等の輸送事業を営む会社であり、原告3名(以下「X1」ないし「X2」、総称して「Xら」)は、Yにおいて定年退職後再雇用された嘱託職員として、トラック等の運転を行っていた。

Xらと正社員である乗務員らとの間において、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度に違いはなく、また、配置転換等の可能性についても、両者は同一の労働条件であったが、Xらの給与額については、正社員である乗務員との間で相違があった。そのため、Xらは、本件相違が労働契約法 20 条に違反するとして、正社員である乗務員らに適用される就業規則等の規定の適用を受ける労働契約上の地位の確認を求めるとともに、就業規則等の規定により支給されるべき賃金と実際に支払いを受けた賃金との差額等の支払いを求め、予備的に不法行為に基づく損害賠償請求として、上記差額相当額等の支払いを求めた。

【判断】

I 本件相違が不合理なもの認められるか否か

労働契約法 20 条
が有期契約労働者と



無期契約労働者との間の労働条件の相違が、不合理なもの認められるか否かの考慮要素として、①労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情を掲げた。

①及び②が同一であるにも関わらず、「労働者にとって重要な労働条件である賃金額について、有期労働者と無期労働者との間に相違を設けることは、これを正当と解すべき特段の事情がない限り、不合理であるとの評価を免れない」とした。

II 労働契約法 20 条違反の効果について

本判決は、労働契約法 20 条は単なる訓示規定ではなく、民事的効力を有する規定であると解するのが相当であり、同条に違反する労働条件は無効となるとした。

そのうえで、Yでは正社員の就業規則が原則として全従業員に適用されるものとされており…。嘱託職員の労働条件のうち賃金の定めに関する部分が無効である場合には、正社員就業規則の定める上記原則に従い、当該無効部分について、これに対応する正社員就業規則その他の規則が適用されることになると判断した。

【実務上の問題】

労働契約法 20 条違反が争われた裁判例で、その判断枠組みや効果について、一定の見解を示したという点で、実務上大きな意義をもっている。定年後再雇用については、正社員の時よりも給与額を減額して再雇用することが多く、定年後再雇用の実務に与える影響は大きい。本判決は控訴されており、本判決の示す判断枠組みの解釈について、今後の裁判例の動向を注目していく必要がある。

(次号に続く)

事務所からひとこと



8月6日(土)15時から、滋賀県高島市萩の浜で「たかしまなまつり」があった。多くの出店が出され、普段は車両進入禁止の『萩の浜』の一角に臨時駐車場が設けられ、誘導員の配置があった。そして、まつりの最後を飾る花火は30分続き、夏の夜のたかしまを彩った。

琵琶湖の花火大会は、大津市浜大津の「びわ湖大花火大会」が有名だが、その他にも夏はほぼ毎週各地で、花火大会が催される。萩の浜の「たかしまなまつり」は、昨年から再開され、セカンドハウスのすぐ近くで、家族全員が楽しみにしている。花火独特の爆竹音、夜空を彩る色鮮やかな放物線。終わったときの何とも言えない静寂感。今年も楽しませてもらった。