



VOL. 145

杜若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★ 退職後の社会保険料追納に時効はない

退職から数年が経過した元従業員が社会保険センターに社保未納の申立てをした場合、会社は「2年の調査時効が過ぎている」として追納を拒否できるか。江西省の裁判所は一・二審ともに企業側の主張を退け、社会保険料の追納に時効は適用されないことを明確にしました。

中国進出企業の人事・総務担当者として、自社の社保管理態勢を点検する機会としていただければ幸いです。

1. 事案の概要

胡某は2010年7月から2019年6月まで南昌市内の会社に勤務していました。退職後の2020年8月、裁判所の民事調停書により両者間の労働関係の存在と経済補償金3.5万元の支払いが確認され、「以後その他の争いを行わない」旨も合意されました。

ところが2023年3月、胡某は社会保険センターに対し、在職期間10年分の社会保険料を会社が追納するよう申請しました。これを受けた社会保険センターの査定に基づき、2025年3月、税務局は利息・延滞金を含む163,867.88元の追納を求める「限期缴纳通知书」を会社に発出しました。

会社はこれを不服とし、退職から既に相当の年月が経過しており本件は「労働保障監察条例」が定める2年の調査時効を超過しているとして、通知書の取消しを求め提訴しました。

2. 裁判所の判断

(1) 争点

「労働保障監察条例」第20条が定める2年の調査時効が、社会保険料の追納にも適用されるか。

(2) 一審・二審共通の判断

両審級は社保追納への時効適用を否定しました。その論理は以下のとおりです。

- ・社会保険料の徴収は「行政徴収」であり、「行政処罰」とは性質が根本的に異なる。
- ・「労働保障監察条例」第20条の2年時効はあくまで違法行為への「制裁・処罰」部分に限られる。
- ・社保費の徴収を規律する各法令（社会保険費徴収暫定条例等）はいずれも追納の期間制限を定めていない。
- ・したがって、関係機関は過去の未納分をいつでも追納させることができる。

企業の主張はなぜ通らなかったか

会社は「胡某は調停書確定から 2 年以内（2022 年 8 月まで）に権利行使すべきだった」「2023 年の申立ては期限超過」と主張しましたが、裁判所は「2 年時効の射程はあくまで行政処罰（罰款等）であり、行政徴収である社保納付義務はその外にある」と明快に退けました。民事的な請求権の時効と、公法上の納付義務の存続は別次元の問題です。

3. 日系企業への実務上の示唆

(1) 「時効だから大丈夫」は通用しない

退職者が出てから何年経過していても、社保未納分は追納リスクが消えません。過去の未納が積み上がるほど追納額（利息・延滞金を含む）も膨らみます。早期に自主的に是正することがリスク最小化につながります。

(2) 「以後争わない」条項は社保義務を免除しない

退職時の和解合意書・調停書に包括免責条項を盛り込んでも、社保納付という公法上の強制義務は消滅しません。民事的解決と行政上の義務は切り離して考える必要があります。

(3) 行政処罰と行政徴収の区別を整理する

2 年時効が適用されるのは「行政処罰（罰款等）」の部分のみです。社保未納に対して行政罰款が課されるかどうかと、追納命令が出るかどうかは別問題です。時効完成後でも追納命令は有効であることを社内で共有してください。

4. 今すぐ確認すべきチェックリスト

- ✓ 過去に遡及して社保未加入・過少加入の期間がないか確認した
- ✓ 社保加入基数（申告賃金）が実際の給与水準と乖離していないか確認した
- ✓ 退職した従業員との和解合意書に社保に関する条項が含まれている場合、その効力範囲を確認した
- ✓ 社保担当者・人事責任者が本判例の内容を把握している
- ✓ 現地の労働社会保険専門家との定期的なコンプライアンスレビューが実施されている

5. まとめ

本判例は、社会保険料の未納リスクが時間の経過によって消滅しないことを改めて示すものです。在職中の社保管理の不備は、退職後も追納リスクとして残り続けます。社会保険加入や未納の取り締まりが厳しくなる中、日系企業においても、現地の社保実務を定期的に見直し、未納・過少申告がないかを早期に確認することが重要です。

事件番号：（2025）贛 71 行終 572 号 判決日：2025 年 12 月 10 日

以上

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)