

こちら「企業の労働110番」です



「はい、こちら企業の労働110番です」。
電話は、10名規模の製造業の社長さんからでした。
「実は、先日年金事務所から手紙が来てね（11年金事務所による調査です）。指定さ

れた書類を持って行ったら…、一部の従業員の保険料を遡って2年分請求されてしまったよ!! そんなに払わなきゃいけないのかね?」と焦っています。
詳しくお話を伺うと、原因

名北労働基準協会専門員
社会保険労務士 河村 亜実

社会保険の手続き漏れに要注意!!

は社会保険に加入させなくてはいけない従業員について、実際には加入の手続きをしていなかったということでした。私は、残念ながら「YES」の回答をせざるを得ませんでした。

この会社では、社長さんは実務をしていないため、実務担当者に改めて詳しい話を伺うと、社会保険へ加入させなければならぬパートタイム労働者を加入させていない、外国人労働者について国籍を理由に加入させていない、という法律の誤った解釈がありました。もちろん、担当者の手続き漏れやミスによってこういった保険料の請求がされてしまうこともあります。
今回のケースは、決して悪意のあるものではありません。

ですが、こういった法律の誤った解釈により、保険料の請求は対象者が従業員2名でも、2年分となるため200万円を超える請求となり、小規模の事業者にとっては大きな打撃となります。

「パートII扶養」、「外国人II手続き不要」という解釈、まだまだこのような感覚をもっているらっしゃる企業さんも



多いようです。現実的には、パート労働者ですと社内での所定労働時間により加入・非加入を判断し、外国人労働者については国籍関係なく、日本人と同様に社会保険の加入・非加入を判断する必要があります。
この他にもよく指摘されるのが、試用期間中の社会保険加入についてです。試用期間

中については、試用期間の長さに関係なく、本採用を前提とした試用期間である以上、その期間のネーミング等関係なく、試用期間等の初日から社会保険に加入させる必要があります。決して、試用期間が短ければいいというものではありません。

このように法律の誤った解釈のもと、社会保険の手続き漏れがあることにより、実は従業員さんにも大きな負担がいつてしまうこともあります。社会保険非加入であることにより、家族の扶養に入れる方以外は、個人で国民健康保険料及び国民年金保険料を支払っていかなくてはなりません。会社での加入とは異なり、保険料は当然ながら全額負担となつてしまい、保険料の負担がより重くのしかかっています。(会社で加入していると、会社と個人で保険料は折半となります)他にも、会社で社会保険に加入していれば、万が一、病気やケガ、出産等によって働けなくなった時、傷病手当金や出産手当金(休んでいる間の生活保障の手当)が

健康保険より支給されますが、非加入であることにより、当然これらの手当が支給されることはありません。その結果、会社に対しての不信感が募り、従業員さんとの大きなトラブルに発展することもあります。このような法律の誤った解釈のもと、会社や従業員さんへの被害が大きくなるように、事業主及び労働人事担当者は各種労働法令に精通する必要があります。

愛知県下各労働基準協会では、複雑な労働法令を体系的に学ぶ「労働実務専門講座」を実施しています。講座は、基礎法令コースと就業管理コース(各4回)があります。基礎法令コースは、労働・安全衛生管理の中核をなす法令を中心に、就業管理コースは、労務管理に必要な労働時間・賃金管理の詳細を中心に学びます。

詳しくは、当協会ホームページもしくは、総合受付(052-961-1666)まで。

イラスト・森沢康代