

# 相談室 Q&A

## 社会保険関係

# Q

### 社会保険等の手続きをすでに完了していた採用者が入社しなかった場合、どのように対応すればよいか

中途採用した販売職が、入社日に勤務予定店舗に現れませんでした。当日は諸事情から現場と本社人事の間で連絡がつかず、人事では同人が入社・出勤したものとして社会保険、雇用保険等の手続きを済ませていましたが、翌日以降も出勤せず、連絡がつかない状態が続いたまま結局、1週間後に「入社を辞退したい」との申し出を電話で受けました。この場合、今後の社会保険や雇用保険、給与等の手続きはどうすればよいですか。

(大阪府 N社)

# A

事実上の使用関係がないため、入社したとはみなされず、社会保険、雇用保険の資格取得手続きは取り消す必要がある。また、給与の支給は就業規則によるが、通常は支給しない

回答者 長嶋和大 ながしま かずひろ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人 大野事務所)

## 1. 社会保険被保険者の定義

社会保険被保険者の定義は、「適用事業所に使用される者」(健康保険法3条)、「適用事業所に使用される70歳未満の者」(厚生年金保険法9条)とされています。

日本年金機構の疑義照会によると、「使用される者」とは、「事実上の使用関係があれば足り、事業主との間の法律上の雇用関係の存否は、使用関係を認定する参考となるにすぎない。したがって、単に名目的な雇用関係があっても、事実上の使用関係がない場合は使用される者とはならないと解されており、就労の実態や報酬の有無等を確認し、事実上の使用関係が認められなければ、資格取得をする必要はないとすることが妥当」(日本年金機構 疑義照会回答<厚生年金保険 適用・被保険者資格取得届・24>)とされています。

## 2. 雇用保険被保険者の定義

雇用保険被保険者の定義は、「適用事業に雇用される労働者」(雇用保険法4条)とされています。具体的には、「労働者」とは「事業主に雇用され、

事業主から支給される賃金によって生活している者」を指し、「雇用関係」とは「民法第623条の規定による雇用関係のみでなく、労働者が事業主の支配を受けて、その規律の下に労働を提供し、その提供した労働の対償として事業主から賃金、給料その他これらに準ずるものの支払を受けている関係をいう」とされています(雇用保険に関する業務取扱要領20004(4)「労働者」及び「雇用関係」の意義)。

なお、労災保険については、労働基準法9条に定める労働者「職業の種類を問わず、事業又は事務所…に使用される者で、賃金を支払われる者」であれば、保険適用を受けることとなります。社会保険や雇用保険のような「被保険者」という考え方ではないため、保険適用に当たっては資格を取得するための手続きはなく、当該労働者に支払われた賃金を労働保険料確定申告(いわゆる年度更新)に計上することで足りる。

## 3. 給与計算の対応

給与計算の対応については、通常は多くの会社の就業規則(賃金規程)において、ノーワーク・

ノーペイの原則により、労務の提供がないのであれば賃金は支給しない規定となっていると考えられます。理由のない欠勤に対しては賃金を支払う根拠は法的にもありませんので、まずは賃金規程を確認し、規定内容どおりに進めることとなります。ご質問の内容からは貴社の規定内容は不明ですが、おそらく上記の考え方に即していると考えられます。

#### 4.ご質問への回答と対応

以上みてきたように、社会保険、雇用保険ともに被保険者としての資格を取得するためには、労働契約を締結しているという事実関係だけではなく、就労の実態があるかという事実上の使用関係を検討する必要があります。

この点、ご質問の対象者は、入社日当日に出勤せず、翌日以降も一度も出勤することなく退職をしています。これは前掲の疑義照会の「名目的な雇用関係があっても、事実上の使用関係がない場合」に当てはまり、雇用保険に関する業務取扱要領の「労働者が事業主の支配を受けて、その規律の下に労働を提供し」という定義に合致しないため、事実上の使用関係があるとは認められません。

以上より、社会保険、雇用保険のいずれも被保険者資格を取得し得る要件には該当しませんので、取得済みの被保険者資格の取消手続きを以下のように行います。

##### [1]社会保険の取消手続き

用紙は「被保険者資格取得届」を使用し、表題部横の空白部に赤字で「取消届」と記入します。資格取得届提出時に記入した内容とまったく同じ内容を赤字で記入します。備考欄には、1日も出勤せずに退職をした旨を必ず記入します。資格取得手続きが完了した後の取り消しの場合は、取消手続きが完了した後も、当該採用者のために付番された被保険者番号は欠番となります。なお、取り消しのために年金事務所へ提出する添付書類は必要ありませんが、健康保険組合の取り扱いについては、添付書類が必要か事前に確認をするとよいでしょう。

注意点として、取消時期によっては、取消対象者の社会保険料を一度納付する必要があります。

社会保険料の賦課計算に関しては年金事務所や健康保険組合での計算締日が決まっており、当該締日を経過してから取り消しの届け出を行った場合は、取消対象者の保険料がいったん請求されることとなります。次回の計算期間で過納分の精算はされますが、経理処理上の支障が生じないように、締日を確認して速やかに届け出を行ったほうがよいでしょう。

##### [2]雇用保険の取消手続き

用紙は「雇用保険被保険者資格取得等届取消願」を使用します。ハローワークインターネットサービスからダウンロードが可能です。こちらの用紙には、取消理由の記入欄が設けられていますので、社会保険の備考欄と同内容の記入をします。

#### 5.補足

ご質問に関連して、例えば入社日から病気で欠勤し、その間の給与保障を受けながら一度も出勤せず1カ月後に退職をするような場合は、事実上の使用関係はあるといえるのでしょうか。

この点、明確な判断基準は示されていませんので、その報酬が就業規則に規定され労働の対償としての支払いだったのか、当初の労働契約はどうだったのか等、個別の事案ごとに所轄年金事務所の判断を仰ぐ必要があります。

また、実務上問題となるのが、入社後数日だけ出勤して退職するケースです。前掲の疑義照会に照らして検討すると、1日でも出勤した事実があれば使用関係はあると考えられ、被保険者資格を取得することとなります。当初より常用的使用関係を前提とした無期労働契約を締結しているのであれば、当然取得させるよう年金事務所からも指導が入ります。

そのようなケースで入社月に退職することとなった場合でも、健康保険料・厚生年金保険料は1カ月分発生します（健康保険法156条、厚生年金保険法19条2項）。出勤日数が少ないと、本人へ支給する賃金よりも控除すべき社会保険料等の金額のほうが大きいという事態が起こり得ますので、そうした場合には本人からの不足額の振込といったことも検討する必要があります。