

相談室 Q&A

社会保険関係

Q 退職時になって雇用保険等の加入義務のある夜間学部生だと判明したアルバイトに対し、どのような手続きが必要か

先日、1年6カ月間勤務したアルバイト（所定労働時間を勤務）が退職しましたが、その時になって初めて、夜間学部生だったことが判明しました。本来、雇用保険や厚生年金保険に加入する必要があったこととなりますが、いまさら雇用保険等に加入したくないと本人は言っています。この場合、どう取り扱うべきですか。また、会社には何らかの罰則が適用されるのでしょうか。

（神奈川県 Y社）

A 雇用保険も厚生年金保険も本来の加入時期にさかのぼっての資格取得手続きが必要。罰則は各法の規定に基づき適用される場合がある

回答者 茂木江津代 もてぎ えつよ 社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

1. 雇用保険・厚生年金保険の被保険者

雇用保険の被保険者は「適用事業に雇用される労働者」であり、適用除外（雇用保険法6条）に該当しない限りは、その意思にかかわらず法律上当然に被保険者となります。当該適用除外は7号まで定められており、「1週間の所定労働時間が20時間未満である者」「同一の事業主の適用事業に継続して31日以上雇用されることが見込まれない者」等があります。

厚生年金保険の被保険者は「適用事業所に常時使用される70歳未満の者」であり、適用除外は厚生年金保険法12条に5号まで定められており、「臨時に使用される者」「所在地が一定しない事業所に使用される者」等があります。

2. 夜間学部生および短時間就労者の雇用保険・厚生年金保険の適用要件・基準

夜間学部生のアルバイトに関する雇用保険や厚生年金保険の適用は、以下のようになります。

雇用保険法の適用除外規定には、学生に関するものがあります。具体的には「学校教育法……第1条、第124条又は第134条第1項の学校の学生又

は生徒であつて、前各号に掲げる者に準ずるものとして厚生労働省令で定める者」（同法6条5号）となっていますが、この「学生又は生徒」に関して、同法施行規則3条の2において「定時制の課程に在学する者」は適用を除外しないことが定められています。つまり、夜間（定時制）学部生は、同法6条における他の除外事由に該当しない限り、雇用保険の被保険者となります。

一方の厚生年金保険の適用除外規定には、学生に関するものではありません。したがって、厚生年金保険法12条における適用除外に該当しない限り、学生であっても原則的には被保険者となります。ただし、短時間就労者である場合は、適用事業所と常用的使用関係の有無を判断する目安として発出された^{ないかん}内翰（昭55.6.6）を確認しておく必要があります。

この内翰の内容は、短時間就労者の加入の要否は、常用的使用関係にあるかどうかを総合的に判断するというものです。その判断の一つの目安となるのが就労者の労働日数、労働時間であり、具体的には、1日または1週の所定労働時間がその

事業所で同種の業務に従事する通常の就労者の所定労働時間のおおむね4分の3以上、かつ1カ月の所定労働日数が通常の就労者の所定労働日数のおおむね4分の3以上であれば、被保険者として取り扱うべきものとされています。

3. さかのぼりの資格取得手続き

以上をご質問のアルバイトに当てはめて考えますと、雇用保険や厚生年金保険の適用除外に該当せず、かつ両保険に「加入する必要があった」とのことですので、入社当初から両保険ともに加入する必要があったといえます。雇用保険や厚生年金保険への加入の要否は、適用要件・基準に照らして判断するものであって、本人の自由意思で決めるものではありません。今回のケースでは本人がさかのぼっての加入を希望していないとのことですが、保険加入には本人の希望が介在する余地がないことを説明し、理解を得るしかありません。たとえ本人が退職した後であっても、適用要件・基準に該当していたことを確認した場合は、資格取得届を提出する必要があります。

今回のケースのように保険料を徴収していなかった場合であっても、雇用保険や厚生年金保険へは2年さかのぼって加入することが可能です。ご質問のアルバイトは「1年6カ月間勤務した」とのことですので、雇用保険・厚生年金保険ともに入社日までさかのぼることが可能です。

さかのぼりの資格取得手続きの際は、雇用保険・厚生年金保険ともに、「資格取得届」のほかに「雇用の事実が確認できる書面」（賃金台帳・出勤簿等）や「遅延理由書」の提出を求められることがあります。また、厚生年金保険に関しては、さかのぼって被保険者となる期間中に定時決定や随時改定が含まれる場合は、「算定基礎届」や「月額変更届」の提出も合わせて必要になります。以上のように必要な書類が多岐にわたる場合がありますので、提出書類は事前に管轄のハローワークや年金事務所へ確認しておくといでしょう。

4. 保険料や保険給付の精算

雇用保険や厚生年金保険にさかのぼって加入することで、さかのぼる期間分の保険料が当然なが

ら生じます。雇用保険の保険料は年度単位で申告・納付しますので、すでに申告・納付済みの保険料を精算しなければならない場合は、修正申告の必要が生じます。厚生年金保険の保険料は月単位の納付ですので、さかのぼって資格取得した場合でも、過去分の保険料は将来（次月等に）納付する保険料に上乘せされる形で徴収されます。

なお、さかのぼって厚生年金保険に加入すると、国民年金の保険料を納付していた場合は、納付済保険料が返還されることになります。

また、厚生年金保険と健康保険は一体化して運用されていることから、健康保険も同様にさかのぼって資格取得手続きを行う必要があります。さかのぼって被保険者となる期間中の健康保険は、家族の被扶養者となっていたか、自ら国民健康保険等に加入していたと考えられますので、後者の場合には納付した保険料の精算が必要になります。また、保険給付を受けていた場合は、当該給付を行った健康保険の保険者へ返還し、今回加入することになる健康保険の保険者へ請求し直す手続きも生じます。

以上のように、過去にさかのぼって資格取得手続きを行うと、過去分の保険料をまとめて精算しなければならないことに加え、保険給付を受けていた場合にはその精算も加わることから、非常に煩雑な手続きを要することがあります。したがって、今後のアルバイトの採用に当たっては、在学証明書や学生証の提示を求めることにより、それぞれの保険における被保険者に該当するかどうかの確認を厳密に行うことが大切です。

5. 罰則について

事業主には、雇用保険・厚生年金保険・健康保険の被保険者に該当する労働者を雇用することになった場合は、それぞれ定められた期限までに、事業所を管轄するハローワーク・年金事務所等に資格取得届を提出する義務があります。届け出の義務を怠った場合、雇用保険は6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金（雇用保険法83条）、厚生年金保険・健康保険は6カ月以下の懲役または50万円以下の罰金（厚生年金保険法102条、健康保険法208条）に処せられる場合があります。