

相談室 Q&A

社会保険関係

Q

ホールディングス設立に伴う社会保険の適用関係をどのように考えるべきか

当社を会社分割してホールディングス化するとともに、現在と同じ社名・所在地で新会社を設立し、新設会社に事業を継承して従来の事業を行う予定です。今の従業員全員が新設会社に移行する場合、事業内容や人事・労務・給与管理等に全く変更がないため、社会保険の得喪処理は行わなくてよいのでしょうか。（東京都 A社）

A

ホールディングス設立に伴い会社分割により新設会社へ従業員を承継させる場合、原則として、新設会社での社会保険の新規適用が必要となり、得喪手続きも生じる

回答者 関口敦夫 せきぐち あつお 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 会社分割制度

会社分割は言葉どおり一つの会社を二つ以上に分ける手法です。大きく分けて、新たに設立する会社に移行する「新設分割」、既存の他社に移行する「吸収分割」の二つがあります。同手法では、事業を引き渡す会社を「分割会社」、事業を引き継ぐ会社を「承継会社」と呼びます。ご質問のA社のケースでは[図表1]のようになります。部門を切り分けて運営することにより、経営を効率化するため、組織の再編成を行う際に用いられます。

2. 新設分割における社会保険関係手続き[図表2]

[1] 健康保険・厚生年金保険

まず分割会社において、健康保険・厚生年金保険（以下、社会保険）の加入者がいない場合、「健康保険・厚生年金保険適用事業所全喪届」を所轄年金事務所（事務センター）へ提出し、適用事業所としての非該当を受け、加入者については資格喪失届を提出します。

分割会社において加入者が残る場合には、「健康保険・厚生年金保険適用事業所全喪届」の提出は行わず、承継される加入者についてのみ資格喪失届を提出します。

次に、新設された承継会社では、「健康保険・厚生年金保険新規適用届」を提出し、合わせて承継される加入者の資格取得の手続きを行います。

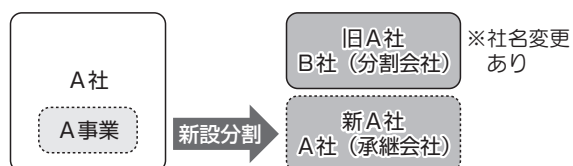
なお、健康保険については、分割会社において健康保険組合に加入していた場合でも、健康保険組合では新設会社など設立間もない会社の新規加入に制限を設けていることもあるため、事前の確認が必要です。

[2] 労働保険

分割会社に労働者がいない場合には、原則、労働保険に関する手続きは発生しません。新設された承継会社へ債権債務のすべてが承継され、労働保険についても新設会社へ継続されるため、手続きが不要となり、労働保険料についても精算の必要はありません。

分割会社に労働者が残る場合、新設された承継会社において、所轄労働基準監督署へ雇入れの事実を報告する「適用事業報告」と「労働保険 保険関係成立届」「労働保険 概算保険料申告書」を提出し、保険関係を成立させます。

図表1 新設分割のイメージ



図表2 会社分割における社会保険、労働・雇用保険関係手続きのまとめ

				分割会社	新設会社（承継会社）
健康保険・厚生年金保険	分割会社	労働者が残る		▶健康保険・厚生年金保険被保険者資格喪失届	▶健康保険・厚生年金保険新規適用届 ▶健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届 ▶健康保険被扶養者（異動）届 ▶国民年金第3号被保険者届
		労働者が残らない		▶健康保険・厚生年金保険適用事業所全喪届 ▶健康保険・厚生年金保険被保険者資格喪失届	▶上記手続き
労働保険	分割会社	労働者が残る		—	▶適用事業報告 ▶労働保険 保険関係成立届 ▶労働保険 概算保険料申告書
		労働者が残らない		—	（事業所を承継する）
雇用保険	分割会社	労働者が残る	パターン①	▶雇用保険被保険者資格喪失届	▶雇用保険適用事業所設置届 ▶雇用保険被保険者資格取得届
			パターン②	—	▶新旧事業実態証明書 ▶雇用保険被保険者転勤届
		労働者が残らない	パターン①	▶雇用保険適用事業所廃止届 ▶雇用保険被保険者資格喪失届	▶上記手続き（パターン①）
			パターン②	—	▶新旧事業実態証明書 ⇒事業所を承継する

〔注〕 雇用保険のパターン①、パターン②は下記を表す。

パターン①…被保険者の同一事業主の認定を受けられなかった場合

パターン②…被保険者の同一事業主の認定を受けることができた場合

〔3〕雇用保険

まず、分割会社に雇用保険の加入者がいない場合、分割会社においては「雇用保険適用事業所廃止届」「雇用保険被保険者資格喪失届」および必要に応じて「雇用保険被保険者離職証明書」を所轄ハローワークへ提出し、被保険者資格の喪失手続きを行います。

次に、新設された承継会社では、保険関係を成立させるため、「雇用保険適用事業所設置届」「雇用保険被保険者資格取得届」を所轄ハローワークへ提出し、被保険者資格の取得手続きを行います。

また、雇用保険においては、分割会社と承継会社における資本、資金、人事、事業実態に密接な関係があることで、新設会社の所轄ハローワークへ「新旧事業実態証明書」を提出し、事業主同一性の認定を受けることができれば、得喪処理を行わないケースもあります。これは事業主の都合による異動により、資格の取得・喪失手続きが発生することで、労働者が雇用保険の受給面で不利益を受けることを防ぐためです。

なお、加入者が分割会社へ残る場合には、「雇用保険被保険者転勤届」を所轄ハローワークへ提出し被保険者資格を継続させますが、残らない場合には、労働保険同様、新設会社へ承継されます。

3. ご質問について

ご質問のケースでは、分割会社をホールディングス化し、新設会社に事業と人を承継するスキームとなりますが、社会保険については、原則として新設された承継会社での新規適用が必要となり、分割会社から新設会社への対象者の異動においては、社会保険資格の取得・喪失の手続きが生じます。また、承継会社において引き続き健康保険組合へ加入できるかについては事前の確認が必要となります。分割会社に報酬を受ける役員が在籍する場合、適用事業所の全喪の届け出は行わず継続させます。ただし、社名の変更は必要となりますので、「健康保険・厚生年金保険適用事業所名称／所在地変更（訂正）届」を忘れずに提出しましょう。

労働保険については、すべての従業員が異動するため、手続きは発生しません。ただし、分割会社において、新たに労働者を使用するに至った場合は、保険関係の成立手続きが必要となります。

雇用保険については、社会保険と同様、原則として新設会社での新規適用を行い、取得・喪失の手続きが必要となりますが、前述のとおり、事業主同一性の認定を受けることができるケースがありますので留意してください。