

# 相談室 Q & A

## 社会保険関係

Q

### 社会保険料の未納が発覚した場合、どのような対応が必要か

当社の最近の内部監査で、過去数カ月間、一部の社員の社会保険料が適切に納付されていなかったことが判明しました。このような場合、会社としてどのような手続きを踏むべきでしょうか。また、遡<sup>そきゆう</sup>及して修正することは可能か、可能であればその方法についても教えてください。

(愛知県 A社)

A

未納が発覚した場合は、速やかに修正手続きと納付を行うことが必要。保険料は法律上2年分まで遡及して納付することが可能

回答者 吉田慶太 よしだ けいた 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. 未納発覚時の注意点

社会保険（健康保険・厚生年金保険・介護保険）の保険料が未納となっていた場合、法律では2年間の時効が定められているため、原則として2年分に限り遡及して納付することが可能です。時効を超過した場合には保険料が納付できないため、将来的に本人が受け取れる年金額が減少するなど、社会保険の給付に影響を及ぼします。そのため、未納が判明した際には、時効を意識しながら速やかに対応することが重要です。

#### 2. 社会保険料の未納の発生と原因

社会保険料は、報酬（または賞与<sup>※</sup>）から算出される標準報酬月額（または標準賞与額）に保険料率を乗じて計算し、会社と社員で折半して負担します。社員の負担分は、会社が報酬（または賞与）から天引きし、会社負担分と合わせて納付します。

社会保険料の納付処理に当たり、実務では何らかの理由で未納が発生することもあります。その原因の一例として、下記のようなケースが挙げられます。

- 保険料納入告知書（納付書）が届いていたが、

納付処理を失念していた

- 給与計算時に正しい保険料を反映できていなかった
- 各種手続きが誤っていた、届け出自体が漏れていた
- 社会保険料の算定の基礎とすべき手当を報酬に含めずに計算していた
- 固定的賃金の変更が生じた際に必要な月額変更届の提出が漏れていた
- 賞与として取り扱うべきところ、通常の報酬として計算していた

これらは、社内連携あるいは給与処理や社会保険の届け出に関するオペレーション体制の不備が原因と考えられるため、未納が発生した場合には速やかに適切な対応を取るとともに、体制整備を進めることが重要です。

#### ※「報酬」と「賞与」

報酬…基本給のほか、役付手当、家族手当、通勤手当、住宅手当、残業手当等、労働の対償として事業所から現金または現物で支給されるものを指します。なお、年4回以上支給される賞与についても報酬に

含まれます。

賞与…賃金、給料、俸給、手当、賞与、その他  
いかなる名称であるかを問わず、労働の  
対償として受けるもののうち年3回以下  
支給されるものをいいます。

### 3. 保険料の未納が発覚した場合の対応と留意点

社会保険料の未納が発覚した場合、会社が取  
べき基本的な対応は以下のとおりです。

#### [1] 未納状況の正確な把握

賃金台帳や社会保険料の納付記録、社会保険の  
各種届け出の処理内容などを確認し、未納となっ  
ている対象の社員、対象の期間および原因を正確  
に把握します。

#### [2] 社会保険の保険者(以下、保険者)への連絡

保険者(管轄の年金事務所または健康保険組合  
等)に未納が発生している旨を連絡し、必要な手  
続きを確認します。

#### [3] 必要書類の準備と提出

各種届け出の誤りや届け出自体が漏れていた場  
合、それぞれ正しい処理を行います。特に届け出  
の誤りの場合には、原則として発生した手続きの  
届け出用紙(資格取得届、月額変更届など)を用  
いて修正を行います。具体的には、訂正前の数字  
を「赤字」で、訂正後の正しい数字を「黒字」で  
記入し、備考欄に訂正理由を記載します。こちら  
は紙媒体での届け出となる点に留意します。

このとき、未納期間の給与明細や賃金台帳も併  
せて提出することが求められる場合があるため、  
必要な帳票類を事前に確認しておく必要がありま  
す。また、上記のとおり、時効に抵触する可能性  
がありますので、届け出処理は速やかに行うこと  
が求められます。

#### [4] 未納分の社会保険料の納付

保険者から納付額の通知が届いたら、指定され  
た期日までに未納分の社会保険料を納付します。

#### [5] 社員への説明

未納が発生した経緯や今後の対応について、対  
象社員へ説明を行います。

#### [6] 社員からの保険料徴収

未納分の社会保険料のうち、本人負担分につい  
ては本人から徴収することが原則です。給与ある  
いは賞与で本人負担分の社会保険料を徴収します。

### 4. 本人負担分の社会保険料の徴収方法

未納の原因が会社にある場合、あるいは社員負  
担分が高額になる場合など、負担額や控除方法に  
ついて社員の理解を得るために、会社から何らか  
の調整策を提示するケースが見受けられます。

#### [1] ケース1：控除タイミングに関する調整

本人負担分が高額となる場合、会社が一時的に  
本人負担分も含む全額を納付した後、本人負担分  
を分割し、毎月の報酬から一定額を控除したり、  
賞与からまとめて控除したりするなどの方法が考  
えられます。

#### [2] ケース2：控除額(本人負担分)に関する調整

本人負担分について、会社が一部または全部を  
負担する方法も考えられます。ただし、本来社員  
本人が負担すべき社会保険料を会社が負担すると、  
その負担分自体が社会保険、労働保険(労災保  
険・雇用保険)上の対象あるいは税法上の所得と  
して取り扱われます。そのため、会社が負担した  
金額に対して、さらに社会保険料、雇用保険料お  
よび所得税の控除が発生することになります。こ  
れを踏まえて、単純に未納額のみを負担するの  
ではなく、補填分にも社会保険料、雇用保険料お  
よび所得税が発生することを織り込んで、追加で補  
填を行うなどの方針を決定する必要があります。

### 5. 社内体制の見直し

どれだけ注意をしても、人為的なミスによ  
り社会保険料の未納が発生してしまうリスクはあ  
ります。未納が発覚した場合には、一連の処理を  
速やかに進めると同時に、ミスが起きた原因を追  
究することが重要です。

社内の手続きプロセスやチェック体制を見直し、  
定期的な内部監査を行うなど、ミスが発生しにく  
い体制を構築することが求められます。そして、  
万が一ミスが発生しても迅速に対応できる体制を  
整備することが必要となります。