

無断転載・複写等を禁じます



事前にわかる 入社と退職手続き実務

資料作成：特定社会保険労務士・行政書士 西村 美夕妃

目次

■ 1. はじめに	2
■ 2. 入社手続き	2
■ 3. 退職手続き	7
■ 4. まとめ	9

事前にわかる 入社と退職手続き実務

■ 1. はじめに

新年度を迎える春は、人事労務担当者の皆さまにとって、1年のなかでも特に手続き業務が増える時期であると思います。その中心となるのが、入社と退社に関する手続きではないでしょうか。中小企業では、採用計画に沿った人材確保が困難になってきているなか、厚生労働省が2月に公表した最新の人口動態統計速報では、昨年の出生数が720,988人と過去最少を記録しました。今後も少子高齢化による深刻な人手不足の流れが続くと予想され、それを裏付けるように2024年の人手不足倒産は、累計で342件発生したというショッキングなデータを帝国データバンクが公表しています。この数値は、調査開始以降過去最多であり、2年連続で大幅に更新したとされています。このように、会社の存続にも影響を及ぼしかねない厳しい採用難の時代において、法令遵守のできていない企業に対する求職者からのエントリーは、今後より一層見通しづらくなるでしょう。まずは、皆さまの会社に入社された社員が安心して働き続けられるよう、正しい手続きを適切に行うことで、会社の土台をしっかりと固めていきたいものです。そこで今回は、適切な手続きについて皆さまとともに確認しながら、この春、特に気を付けておきたいポイントについてもご紹介いたします。

■ 2. 入社手続き

(1) 採用内定から入社までの流れ

人手不足でエントリー数自体が減少している昨今、これまでよりも選考基準を引き下げざるを得ないという声も聞こえてきています。採用判断の際、業務適性や定着率等を客観的に判断できる資料となり得る適性検査を実施するケースも増えており、当日中に結果が分かるものもありますので導入してみるのもよいでしょう。さまざまなステップを経て採用内定を決定したあとは、採用内定通知を交付することが多いと思います。書面で採用選考結果を通知するとともに、入社日の案内や、マイナンバー等の提出内容を記載したり、内定誓約書の返送を求めたりするものが一般的です。

内定誓約書は、内定者が就職を承諾するとともに、他社への就職をしない旨を約束させたり、卒業できなかったときや、採用試験の過程に重大な偽りがあった等の内定取り消し事由に該当したりした場合の取り扱いについても記載することが多いです。内定については、法的に「解約権留保付労働契約」が成立したものと解釈されており、内定取り消し事由以外での内定取り消しは難しく、解雇同等の取り扱いとなりますので注意が必要です。

ほかに、入社日までに準備を進めておきたいのが「労働条件通知書」です。労働基準法第15条第1項に定めがあり、労働契約締結時における労働条件明示を事業主に義務付けています。明示すべき労働条件として、労働契約の期間、就業の場所および従事すべき業務、始業および終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、賃金の決定、計算および支払いの方法、賃金締切日および支払日、退職に関する事項（解雇の事由を含む）等が定められ、この労働条件をもとに年金事務所やハローワークへの手続きを行うこととなるため、実態に応じた労働条件を明確に記載する必要があります。昨年4月に施行された改正に対応した書式は、厚生労働省ウェブサイトからダウンロードすることができます。様々な書式が用意されていますので、雇用形態等に沿ったものを選ぶようにしてください。（参考1）

（参考1）

厚生労働省 主要様式ダウンロードコーナー

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/roudouki_junkankei.html

（2）入社時の手続き

入社時には、労働条件に応じて、①雇用保険、②健康保険、③厚生年金保険の資格取得手続きを行います。提出先と期限については、①を管轄ハローワークへ雇用開始の翌月10日までに、②と③は管轄年金事務所へ雇用開始日から5日以内に提出します。ただし、健康保険組合に加入している場合は、②を健康保険組合に提出する必要があります。労災保険については、すでに保険関係が成立している場合、入社ごとの手続きは不要で、毎年の年度更新手続きを行うことで足りります。

▶資格取得日について

前職を退社する時期や、引越しのタイミング等に応じて、月の途中から入社するケースがありますが、そのような場合でも、加入要件を満たす場合は、入社日が資格取得日となります。例えば4月28日に入社する場合、「あと数日で5月になるので、5月1日に資格取得しよう」と考えるのは不適切です。ほかに、「すぐに辞めてしまうかもしれない

ので、試用期間終了後に資格取得したい」という旨のご相談を受けることもあります。こちらも、加入要件を満たすのであれば、試用期間開始日に資格取得する必要があります。もし、年金事務所の調査が行われることとなった際に、入社日と資格取得日が異なっていることが判明すると、過去に遡って訂正手続きが必要となる場合があります。手間が増えるだけでなく、会社と社員の双方が、それぞれ不足していた月分の保険料を遡って負担することとなるため、入社時から正しく手続きを行うことが重要です。健康保険料や厚生年金保険料は、日割りの取り扱いではなく、月の途中の入社であっても月額を負担する必要がありますが、だからといって、翌月に資格取得日を設定するような誤った取り扱いがないように注意しましょう。加入要件については、従業員が51人以上の企業の場合、図表1の通りです。

図表1

対象者 ▶▶▶ 1分で分かる!動画はこちら ▶▶▶

社会保険(健康保険、厚生年金保険)に加入した場合、保険料の支払いが生じるものの、医療や年金の保障が充実することから、対象者の範囲が拡大されています。以下の4つの条件全てにチェックが入った方は、法律上、社会保険加入の対象になります。

- 週の勤務時間が**20時間以上**
Mon 月 4h, Tue 火 6h, Wed 水 6h, Thu 木 4h, Fri 金 4h, Sat 土 0h, Sun 日 0h
※残業時間は原則、含みません。
- 給与が月額**88,000円以上**
含まれないもの: 残業代、賞与、通勤手当
※残業代、賞与、通勤手当、臨時の手当は原則、含みません。
- 2ヶ月を超えて働く予定がある**
- 学生ではない**
※休学中、定時制、通信制の方は、加入対象となります。

2022年10月~従業員101人以上の企業が対象となります。2024年10月~従業員51人以上の企業が対象となります。※従業員:厚生年金保険の被保険者数

参考:厚生労働省 適用拡大特設サイト

<https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/koujirei/jugyouin/>

▶マイナ保険証

すでに、健康保険証の新規発行は終了しているため、健康保険の資格取得手続きを行っても、健康保険証が届くことはありません。ただし、マイナンバーカードを持っていないなど、何らかの事情でマイナ保険証を使用できない場合には、「資格確認書」の発行を求めることがで

きます。資格取得手続きを紙媒体で行う場合は、図表2の被保険者資格取得届を記入しますが、被保険者欄の右下にある「資格確認書発行要否」欄にチェックを入れることで、会社宛に資格確認書が届きますので、社員本人にお渡しいただければ、健康保険証と同じように使用できます。

図表2

様式コード 2200		健康保険 厚生年金保険 厚生年金保険		被保険者資格取得届 70歳以上被用者該当届		[バーコード]	
令和 年 月 日提出							
提出者記入欄		① 事業所整理番号 ② 事業所番号 ③ 届書記入の個人番号に誤りがないことを確認しました。 〒 ④ 事業所所在地 ⑤ 事業所名称 ⑥ 事業主氏名 ⑦ 電話番号 ()		⑧ 社会保険労務士記載欄 氏名等		受付印	
被保険者1		① 被保険者整理番号 ② 氏名 (フリガナ) ③ 取得区分 ④ 報酬月額 (円) ⑤ 住所 (〒)		⑥ 生年月日 (7年次 年 月 日) ⑦ 取得(該当)年月日 (令和 年 月 日) ⑧ 備考 1. 70歳以上被用者該当 2. 二以上事業所勤務者の取得 3. 短時間労働者の取得(特定適用事業所等) 4. 退職後の継続再雇用者の取得 5. その他 ()		⑨ 種別 1. 男 5. 男(基金) 2. 女 6. 女(基金) 3. 坑内員 7. 坑内員(基金) ⑩ 被扶養者 0. 無 1. 有	
⑪ 報酬月額 (円) ⑫ 住所 (〒)		⑬ 資格確認書発行要否 <input type="checkbox"/> 発行が必要		1. 海外在住理由: 2. 知障在留 3. その他()			

電子申請の場合もチェック欄がありますので、必要な場合はチェックをして発行を依頼しましょう。資格取得手続きを行う前に、社員本人に「資格確認書」の要否を確認しておくともスムーズです。なお、資格確認書が発行された場合は、従来の健康保険証と同様に、資格喪失時に返却が必要となりますのでご注意ください。

▶報酬月額について

資格取得時に報酬月額欄に記載する報酬には、基本給だけでなく、通勤手当等の毎月支給される手当を含めて記載する必要があります。労働条件通知書に記載した条件に基づき、正確に記載しましょう。この金額をもとに標準報酬月額が決定され、健康保険や厚生年金保険の保険料のほか、傷病手当金等の給付額の基礎となるため、正確さが求められます。

報酬月額に含まれないものの例として、実費弁済の出張旅費や業務上の立替金のほか、慶弔見舞金等、一時的かつ恩恵的に支給され、労働の対償ではないものが挙げられます。日本年金機構のウェブサイトに記載されたQAが参考になりますのでご紹介します。(図表3)

図表 3

日本年金機構
Japan Pension Service

ホーム 年金の制度・手続き 申請・届出様式 年金Q&A 年金のご相談 (電話・窓口) 日本年金機構について

トップページ > 年金Q&A > 年金Q&A (厚生年金保険) > 年金Q&A (標準報酬月額) > 標準報酬月額の対象となる報酬とは何ですか。

Q 標準報酬月額の対象となる報酬とは何ですか。

ページID : 150020010-912-427-423 更新日 : 2023年1月18日 印刷

A お答えします

標準報酬月額の対象となる報酬とは、労働の対償として経常的かつ実質的に受けるもので、被保険者の通常の生計に充てられるすべてのものを含みます。また、金銭（通貨）に限らず、通勤定期券、食事、住宅など現物で支給されるものも報酬に含まれます。ただし、臨時に受けるものや、年3回以下支給の賞与（標準賞与額の対象となります）などは、報酬に含まれません。

参考：日本年金機構ウェブサイト

<https://www.nenkin.go.jp/faq/kounen/hyoujunhoushu/hyoujyunhousyuu01.html>

もし誤って本来記載すべき額よりも少なく記載してしまうと、例えば傷病手当金の支給額が本来より少額となり、生活保障の趣旨が果たせなくなる可能性があるほか、将来の年金受給額にも影響が及ぶこともあります。さらに、誤りが発覚した場合、社会保険料の徴収や還付に関する時効は2年と定められており、2年を超えた修正手続きを行うことができなくなってしまうため、当初から正確に記載することが非常に重要です。

正しい報酬月額で手続きができた場合でも、給与計算ソフトを使用して毎月の給与計算を行う場合は、マスタ登録が正しく行われたかダブルチェックをしておく心安です。もしマスタ登録に誤りがあり、本来負担すべき保険料との差額が発生していたことが後から発覚すると、過去の保険料を社員が遡って負担しなければならず、それが高額となる場合は、分割して毎月の負担が増加してしまうなどの影響が出ることもあります。手続きや設定には、特に慎重さが求められます。

▶雇用保険番号がわからない場合

雇用保険の資格取得手続きを行う際、過去に雇用保険の被保険者となったことがある場合は、発行済みの雇用保険番号を記載します。雇用保険番号は、前職の離職票等で確認できますが、もし分からない場合には、前に雇用保険被保険者となっていた会社名を記載することで、ハローワークで確認が行われ、資格取得がなされます。雇用保険番号が不明

の場合は、前職について社員に確認し、会社名を記載して手続きを行うようにしてください。

▶扶養親族がいる場合

健康保険の場合、被扶養者として認定される範囲は、配偶者、子、直系尊属（父母、祖父母など）、孫、兄弟姉妹、さらには同居している三親等以内の親族や、内縁関係の配偶者の父母および子も含まれます。さらに収入要件として、被扶養者の年間収入が130万円未満であり、かつ被保険者の年間収入の2分の1未満であることが求められます。ただし、被扶養者が60歳以上または障害者の場合、収入基準が180万円未満に引き上げられます。健康保険の資格取得手続きには、扶養家族のマイナンバー等の情報も必要です。事前に、扶養家族の有無や、必要な情報を確認した上で手続きを進めるようにしてください。

■ 3. 退職手続き

続いて、退職に関する手続きについても、基本的な内容を含めておさらいしておきましょう。退職に伴い雇用関係が終了し、給与の支給も終わるため、次月給与にて修正を行うというような取り扱いができなくなります。間違いが発生しないよう、慎重に確認しながら進めましょう。

（1）退職までの流れ

資格喪失日は、退職日の翌日です。最終入社日または年次有給休暇取得日までは社員としての地位が継続するため、その翌日に資格を喪失します。この資格喪失日は、社会保険料の負担期間に関係します。社会保険料は資格喪失日が属する月の前月分までを負担する必要があります。よって、3月31日に退職した場合は、資格喪失日が4月1日となるため、その前月である3月分の保険料まで負担することとなります。例えば、給与の支払いが翌月25日で、社会保険料を翌月控除としている場合、4月25日に支払われる給与で、退職までの最後の社会保険料を控除する必要があります。退職後に誤りに気づき、控除し忘れた保険料の追加徴収や返金を行うケースもありますが、やはり円満な退職のためにも、間違いのないよう、あらかじめ確認を徹底しておきたいところです。

（2）協会けんぽ等が発行した健康保険証の取り扱い

前述のとおり、すでに健康保険証の新規発行は終了していますが、過去に発行された健康保険証は、2025年12月1日まで使用可能です。ただし、この期限内であっても、資格喪失日以降は、その健康保険証を使用することができなくなるため、退職時に本人および扶養家族の健康保険証

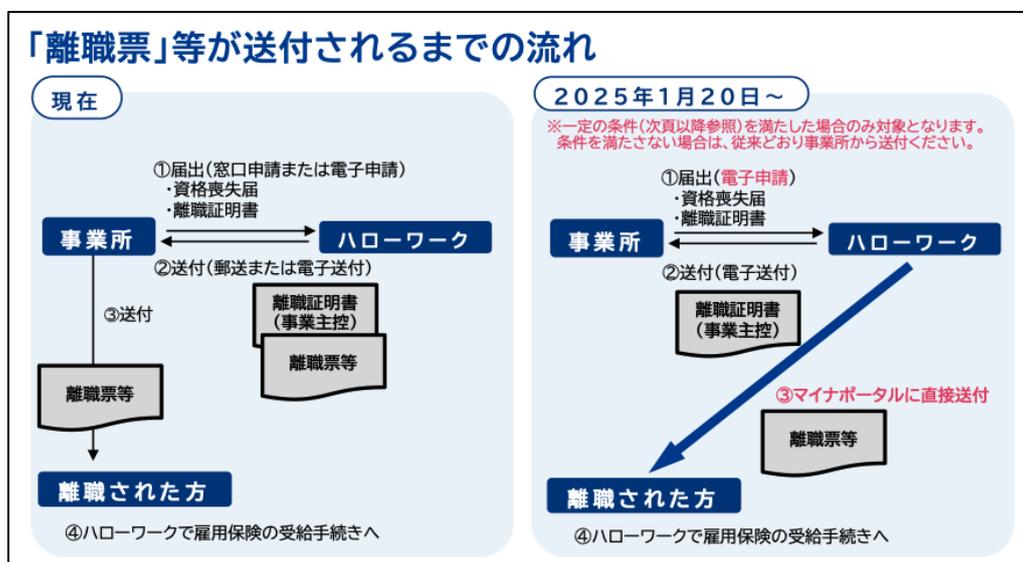
を回収し、年金事務所や広域事務センターに郵送等で返却することが求められます。

健康保険証の発行が終了したあとに入社され、マイナ保険証を使用している場合は、返却の必要はありませんが、もし資格確認書を発行していた場合には、健康保険証と同様に返却することが求められます。また、マイナ保険証のデータが書き換わるまでに数日かかるとされていますので、早めの手続きを心がけましょう。原則として、被保険者が資格を喪失した日から5日以内に手続きを行うことが求められています。

(3) 雇用保険の資格喪失

雇用保険では、失業後の生活保障の役割を果たす「基本手当」等を受給するために必要な離職票の発行を求めるかどうか、退職者の意向を確認した上で、資格喪失手続きを行いましょ。離職理由は、失業給付の受給資格や給付日数にも影響しますので、正確に記載してください。2025年1月から、希望する離職者のマイナポータルに離職票を直接送付するサービスが開始されました。(図表4) これにより、離職者に郵送等で離職票を送る作業は軽減される一方、離職票が退職者に直接送付された場合、会社は事業主控えとなる離職証明書のみを受け取ることとなり、離職票に記載された離職区分コードを把握できなくなる点に注意が必要です。

図表4



参考：厚生労働省リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001353550.pdf>

■ 4. まとめ

ここまで、入社と退社に関する手続きについて、ともに確認してまいりました。資格取得の要件や報酬月額の記事方法、扶養親族について等、細やかな確認が求められるほか、ここには記載しきれない個別の対応が発生することもあり、肩にぎゅっと力を入れて、手続き書面や電子申請のPCに向き合っている方も多いのではないのでしょうか。社員の情報を丁寧に収集し、何度も確認を重ねてやっと思うことができる手続きは、万が一、誤ってしまったときのリカバリの手間や難しさを考えると緊張感も伴うものですが、皆さまの努力による一つ一つの手続きが、社員が安心して働ける会社の土台を積み上げ、社員の生活や、いつか迎える老後の日々を支えることに繋がっています。分かりにくい部分は、ぜひ社会保険労務士の力も借りながら、安心して進めていただければ幸いです。さあ、今年も一緒に、入社・退社の手続きをはじめましょう。

【著者プロフィール】西村 美夕妃（にしむら みゆき）



社労士・行政書士 西村美夕妃事務所。特定社会保険労務士・行政書士。働く現場は、人生の舞台そのものだと思うからこそ、全ての人がしあわせに活躍でき、働く自分を好きでいられるような組織への支援を心がけています。いつもそばにいて、なんでも相談できる労働分野の専門家として、「迅速に、心ある仕事で、ともに在る。」をモットーに、東京都港区赤坂にて社労士・行政書士 西村美夕妃事務所を開業しています。

<https://www.miyuki-sr.com/>

本レポートにつきましては万全を期して作成しておりますが、ご利用の結果に関しては一切の責任を負いかねますのでご了承ください。また、本レポートを無断で複製または掲転載することを禁止します。

資料提供：第一生命・損保ジャパン サクセスネット事務局
