

社会保険未加入の デメリット

注目トピックス

01 | 社会保険未加入のデメリット

社会保険未加入事業者に対する立ち入り調査が強化されています。まず大前提として、法律上多くの事業者にとって社保険加入・非加入が**選択できるものではない**ことを知る必要があります。

1. 求人の魅力低下
2. 加入指導を無視し続けると最大2年の遡及加入命令も
3. 年金記録と手当金

上記のような社会保険に未加入のままであることに対する企業のデメリットについて解説します。

特集

02 | 掲示スペースを活用して目標共有をする

組織が大きくなるにつれて全体としての目標共有がおろそかになりがちです。全員の目に触れる場所にアナログな掲示物を貼って情報共有を図る方法を紹介합니다。

社会保険労務士法人 未来経営より

03 | お問い合わせについて

04 | 近況報告

社会保険未加入のデメリット

社会保険に未加入のままにしていることに対する企業のデメリットとは何でしょうか。

概要

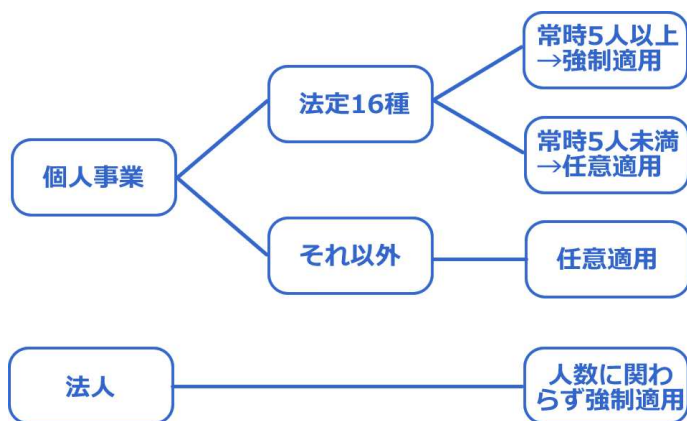
社会保険未加入事業者に対する加入調査が厳しくなっています。平成22年に日本年金機構が発足して、年金記録問題に向けた注目が落ち着いた今、社会保険未加入の法人などへの立ち入り調査が頻繁に行われています。

社会保険未加入のままにしていると、会社がどのようなデメリットを負うか見てみましょう。

【前提】 加入・非加入は企業の自由ではない

まず大前提として、法律上多くの事業者にとって社保加入・非加入が**選択できるものではない**ことを知る必要があります。

下記の図の通り、全ての法人並びに法定16業種の個人事業主は強制加入の対象となります。



つまり「社員が加入を望んでいるか否かにかかわらず」会社は社会保険に加入しなければなりません。未加入状態は法律違反になってしまいます。



【デメリット1】求人の魅力低下

社会保険未加入であることで、**求職者に対する福利厚生アピールが弱くなります。**

特に新卒などの若い世代は、より安定志向で福利厚生の充実を求める傾向があり、紹介元の学校や親に対してもよくない印象を与えやすいでしょう。

【デメリット2】加入指導を無視し続けると最大2年の遡及加入命令も

前述の通り社会保険加入が法律上の義務である以上、未加入状態を放置していると最大2年間遡及して加入を命じられることもありえます。

こうなると一時期に多くのキャッシュアウトが発生してしまい、経営計画に大きく影響が出ます。

【デメリット3】年金記録と手当金

国民健康保険にはない社会保険（健康保険）の独自給付に「傷病手当金」と「出産手当金」があります。

私傷病に対して給与の約3分の2の休業補償があるとならないとでは、その安心度に違いがあります。また年金についても、未加入の間は従業員の厚生年金加入記録は蓄積されないため、将来の従業員の年金受給額を低下させます。

「会社が法定どおり社会保険に加入していればもらえていた金銭」が存在することは、後々に社員から権利主張をされる可能性を意味します。

社会保険未加入状態の事業者は、法令遵守の観点はもちろん、上記のデメリットもお考えになり加入を検討してください。

掲示スペースを活用して目標共有をする

組織が大きくなるにつれて全体としての目標共有がおろそかになりがちです。組織全員の情報共有を図る方法をご紹介します。

はじめに

従業員が増えてくると、「分業」が進み、進捗管理や「ほうれんそう」が難しくなります。そして各従業員が自分の仕事ばかりに注目して、組織全体の目的・目標に対する関心が低くなるという問題が生じます。

以下に分業化によっておこる目的共有の不足を解消するために、全員の目に触れる場所にアナログな掲示物を貼って情報共有を図る方法をご紹介します。

アナログな掲示物の利点

情報共有方法としては「アナログな掲示物を共有スペースに貼る方法」「ITを活用したオンライングループウェアを活用する方法」「社内報など印刷物を配布する方法」などが考えられます。これらには以下のような特徴があります。

【情報共有方法】

- 掲示物を貼る
- ITのグループウェア
- 社内報など

【メリット】

- 従業員が共同で制作したものをそのまま掲示できる
- どこからでもアクセスできる・アップデートが容易
- 社員の手に残り、じっくり読むことができる

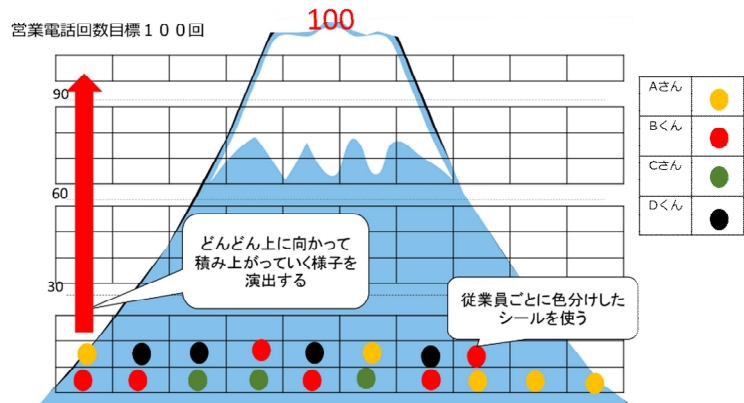
アナログな掲示物の利点としては、会議などで模造紙に書き出した情報をそのまま掲示できることでしょうか。自分たちで話し合って決めた目標値や目標行動に対しては、単に上司から命じられたものよりも興味を持つことができます。

全体目標に向けた「議論の経過」が見える掲示物は、従業員の参加意識を促すために有効です。

目標共有のコツ

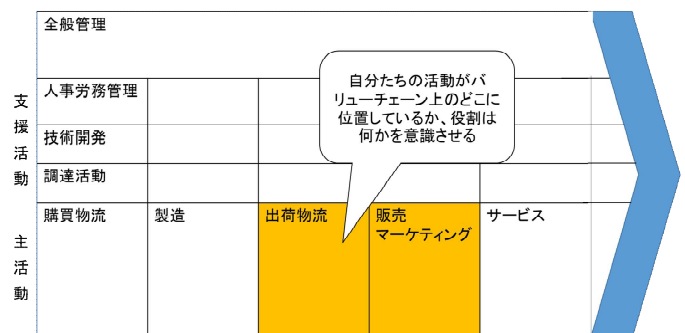
- 全員で目指すべき具体的行動を定量化することにより、協力して積み上げていく経過が見えるものにする

例えば「電話営業の回数」「見込み客との商談回数」などの細かな行動について「全員で目指す回数目標」を定め、その行動ができるごとに1枚ずつシールを貼って積み上げていく手法をとれば、全員で目標に向かって行動していることを日々意識しやすくなります。



- バリューチェーンを意識させる

マイケル・ポーターが提唱した「バリューチェーン」では組織の多様な活動を連結して、最終顧客に対する価値をアウトプットする様子を図示します。自らの部署・自らの役割がそのバリューチェーンのどこに位置しているかを視覚的に意識させるためには、このバリューチェーン図を作成・掲示することが有効でしょう。



当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人 未来経営	
代表	高山 正
所在地	〒390-0874 長野県松本市大手 4 6 4
営業時間	平日 8:30~17:30
電話	0263-32-2002
FAX	0263-32-7684
メール	info-sr@mirai-keiei.net

スタッフよりあいさつ

こんにちは、未来経営の小松です。

8日間というお正月休み、成人の日を含む3連休が過ぎ仕事モードへの頭の切り替えにひと苦労をしている今日この頃です。

当事務所では、毎年新年に各個人抱負（目標）を立てています。毎年時間をかけて考えるのですが、あっという間に忘れて一年を過ごしてしまうので、今年こそは抱負への持続行動と思っております。その中のひとつとして、健康管理・体力作りと掲げました。この2、3年は疲れることはしないと体を使うことを避けておりましたが、これではいけない、すこしでも運動をしないとと思いこの抱負を掲げました。しかし、ここ数日の寒さですでに心が折れかけている今日です。

