

大学発ベンチャー設立後の諸手続きと問題点について

— 社会保険制度とクロスアポイントメント —

岡村慶¹・野口拓郎¹・岡村千恵子²

(¹高知大学総合科学系複合領域科学部門・²京都外国語大学外国語学部)

Procedures and Problems after Establishment a Venture from University:

Social Insurance and Cross Appointment System

Kei Okamura¹, Takuroh Noguchi¹ and Chieko Okamura²

¹ *Interdisciplinary Science Unit, Multidisciplinary Science Cluster, Research and Education Faculty,*

Kochi University; ² *Faculty of Foreign Studies, Kyoto University of Foreign Studies*

Abstract: The social insurance system was discussed as part of the procedure after a university professor established a start-up company. If a university professor becomes a representative director of a start-up company, the company must be unpaid in situations where a cross-appointment system has not been established. When the cross-appointment system was established, it became clear that the company provided appropriate social security by providing salary and social security expenses from the company to the university.

キーワード：大学等発ベンチャー，研究者の起業

Keywords: Venture from University, Researcher's Entrepreneur

1. はじめに

大学等発ベンチャーの新規設立数は2005年の252社を境に減少し、2016年には65社まで落ち込んでいる¹⁾²⁾。大学発ベンチャー設立数の減少の原因については、大学側からみた際の意見としては(1)景気悪化やそれに伴う資金調達、販路の厳しさ、(2)ベンチャー経営の難しさやリスクの大きさ等、(3)国や大学等でのベンチャーへの支援不足、(4)教職員や学生の企業意欲やベンチャーへの関心の低下、薄さといったものが上げられている¹⁾³⁾。既報の拙稿⁴⁾では、大学教員が起業する際の問題点として、登記などの司法・行政業務、事業税などの税務、社会保険、運転資金調達などの面について見ていった。本稿では、起業後の細かい壁として、社会保険制度について、実際の起業経験を元に見ていく。

2. 会社で加入する必要がある公的保険～労働保険と社会保険～

会社が従業員やパート・アルバイトを労働者として雇用した際、労働者の為に加える必要がある公的保険には、(1)労働保険(労災保険・雇用保険)と(2)社会保険(健康保険・厚生年金保険)がある⁵⁾。

(1)の労働保険は労災保険と雇用保険に分けられる⁵⁾。労災保険とは、労働者が業務上の事由又は通勤によって負傷したり、病気に見舞われたり、死亡された場合に被災労働者や遺族を保護するため必要な保険給付を行うものである。パートやアルバイトなどの雇用形態・雇用時間・雇用期間にかかわらず、従業員数が1名から加入することが義務付けられている。雇用保険とは、労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、再就職を促進するため必要な給付を行うものである。雇用保険には適用除外が規定されている。適用除外としては、「一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日間以上雇用されることが見込まれない者」「季節的に供される者のうち、4ヶ月以内の雇用期間を定める者又は1週間の所定労働時間が30時間未満の者」「法律で規定される学校、専修学校または各種学校の学生又は生徒」「船員のうち、特定漁船以外の漁船に乗り組むために雇用される者(1年を通じて船員として雇用される場合を除く)」「国、都道府県、市区町村等の事業に雇用される者のうち、離職した場合に、ほかの法令、条例、規則等に基づいて受けるべき諸給付の内容が、雇用保険の求職者給付および就職促進給付の内容を超えると認められる者」があげられる。裏返すと、大まかには「一週間の所定労働時間が20時間以上であること」かつ「31日以上雇用の見込みがあること」が雇用保険加入への適用条件となる。これら労働保険は従業員の為の保険であるため、会社役員(=従業員ではない)は加入できない。それゆえ、従業員を雇用しない限りは、会社へ加入義務は発生しない。

次に(2)の社会保険について見ていく。健康保険は、①会社員や公務員などが加入する健康保険(組合健保、協会けんぽ、各種共済組合)、②主に自営業者などが加入する国民健康保険、③75歳以上と、65歳から74歳で認定された方が加入する後期高齢者医療制度の3種類に分けられる。もう少し詳しく見ていくと、①について、組合健保は、企業が単独または共同で設立する健康保険組合であり、大企業の被雇用者と扶養者が加入することになる。協会けんぽは、組合健保を設立しない中小企業の被雇用者と扶養者が対象で、全国健康保険協会が運営している。この全国健康保険協会は船員保険も運営している。各種共済組合には、国家公務員と扶養者が対象の国家公務員共済組合、地方公務員とその扶養者が対象の地方公務員共済組合、私立学校の職員と扶養者が対象の私立学校教職員共済がある。②の国民健康保険は、①の保険に入っていない人かつ③の後期高齢者医療制度に入っていない人が加入している。国民健康保険の運営母体としては、各都道府県が運営している国民健康保険組合と、医師、薬剤師、弁護士、土木建築業従事者などがそれぞれ作っている国保組合がある。③は各都道府県が広域連合を設立し運営している保険制度である。健康保険について、本稿で議論する大学教員がベンチャー起業を設立した場合は、①の中小企業向け「協会けんぽ」と、同じく①の「共済組合」や「私立学校教職員共済」等が関係してくる。

次に年金制度について見ていく。日本の年金制度は、しばしば建築物にたとえられて「2階建て」や「3階建て」とよばれている。2、3階と表現が異なっているのは、公的年金部分が2階建てで、それに上乗せする年金制度を含めると3階建てになることに由来するようだ。1階部分は全国民共通の「国民年金」、2階部分は被雇用者が加入する「厚生年金」、

3階部分は主に大企業が運営する会社独自の年金制度の「企業年金」、中小企業を対象とした従業員向け退職金制度の「中小企業退職金共済」や役員向け退職金制度の「小規模企業共済」等の共済型制度、公務員独自の上乗せ制度である「年金払い退職給付」、自営業者など2階部分が無い人の「国民年金基金」となっている。「企業年金」には確定給付型の「確定給付年金」や「厚生年金基金」、確定拠出型の「確定拠出年金（日本版401K）」がある。「厚生年金基金」については整理が行われていて、他の企業年金や「中小企業退職金共済」等への移行が進められている。3階部分の中小企業役員向け「小規模企業共済」であるが、“兼業している給与所得者”は加入資格が無いため、常勤の大学教員がベンチャー企業役員になったとしても加入できない。以上より、年金制度について、本稿で議論する大学教員がベンチャー起業を設立した場合は、2階部分の「厚生年金」、3階部分の「年金払い退職給付」が関係してくる。

上記2つ以外の社会保険制度に介護保険がある⁶⁾。介護保険とは、40歳になると被保険者として加入する必要があり、65歳以上ならば市区町村（保険者）が実施する要介護認定において介護が必要と認定された場合に、40歳から64歳までは介護保険の対象となる特定疾病により介護が必要と認定された場合に介護サービスを受けることができるものである。介護保険は健康保険とセットでの加入となる。

3. 社会保険の加入要件～従業員と役員の違い～

社会保険の加入要件について、①の会社員や公務員などが加入する健康保険と、年金について2階部分の厚生年金は、加入要件が共通である。従って、保険年金の加入要件については健康保険について見ていくことで理解可能である。今回は企業役員との兼業について見ていくため、健康保険の中でも大企業向けの組合健保と中小企業向けの協会けんぽ（以下、あわせて“厚生年金保険”と呼ぶ）に該当する企業の扱いについて見ていく。

厚生年金保険の加入システムについては、事業所と被保険者の関係を理解する必要がある⁷⁾。厚生年金保険の加入義務がある事業所のことを適用事業所と呼ぶ。厚生年金保険の適用事業所となるのは、株式会社などの法人の事業所である。法人の事業所に関しては所属人数の縛りはなく、事業主1名しか存在しない場合も適用事業所となる。法人化していない個人の事業所の場合は、農林業、サービス業等の場合を除いて従業員が5名以上いる場合のみ適用事業所となる。従業員4名以下の個人事業所など、適用事業所以外の事業所も、従業員の半数以上が厚生年金保険の適用事業所となることに同意し、事業主が申請して厚生労働大臣の認可を受けることで適用事業所となることが可能である。この適用事業所に常時使用される70歳未満の従業員および役員は、国籍や性別、年金の受給の有無にかかわらず、厚生年金保険への加入義務がある。

パートタイマーおよびアルバイトについては、適用事業所と常用的使用関係にある場合は、加入義務がある。この常用的使用関係の判定基準は、いわゆる“3/4要件”と“5要素”として一般に知られている。2つの基準は事業所の従業員数で区別され、従業員数が500人以下の事業所の加入要件は“3/4要件”，従業員数が501人以上の事業所の加入要件は“5要素”となる。従業員数が500人以下の事業所についての“3/4要件”は、適用事業所で働いていること、常態として働いていること、1週間の所定労働時間と1ヶ月の所定労働日が全体の3/4以上であること、があげられる。この500人以下の適用事業所で働くパート・アルバイトの場合、一週間の労働時間が概ね30時間以上、一ヶ月の労働日数が概ね15日以上の場合は厚生年金保険への加入義務が生じることになる。従業員数が501人以上の事業所について加入要件は“5要素”で規定されており、週の所定労働時間が20時間以上、月額賃金8.8万円以上、勤務期間が1年以上を見込まれること、学生ではないこと、従業員数が500人を超えていること、を満たすと、加入義務が生じる。

4. ベンチャー企業役員の厚生年金保険加入について

大学教員がベンチャー企業を起業する場合、当初は事業規模が小さいため、構成員は自分1名または多くても数人程度で、従業員を雇わずに小さく事業を開始するケースが想定される。起業する業態については、法人格を取る場合と、個人事業として実施する場合が想定される⁴⁾。個人事業を選択した場合、従業員が5名以上にならないと、基本的には厚生

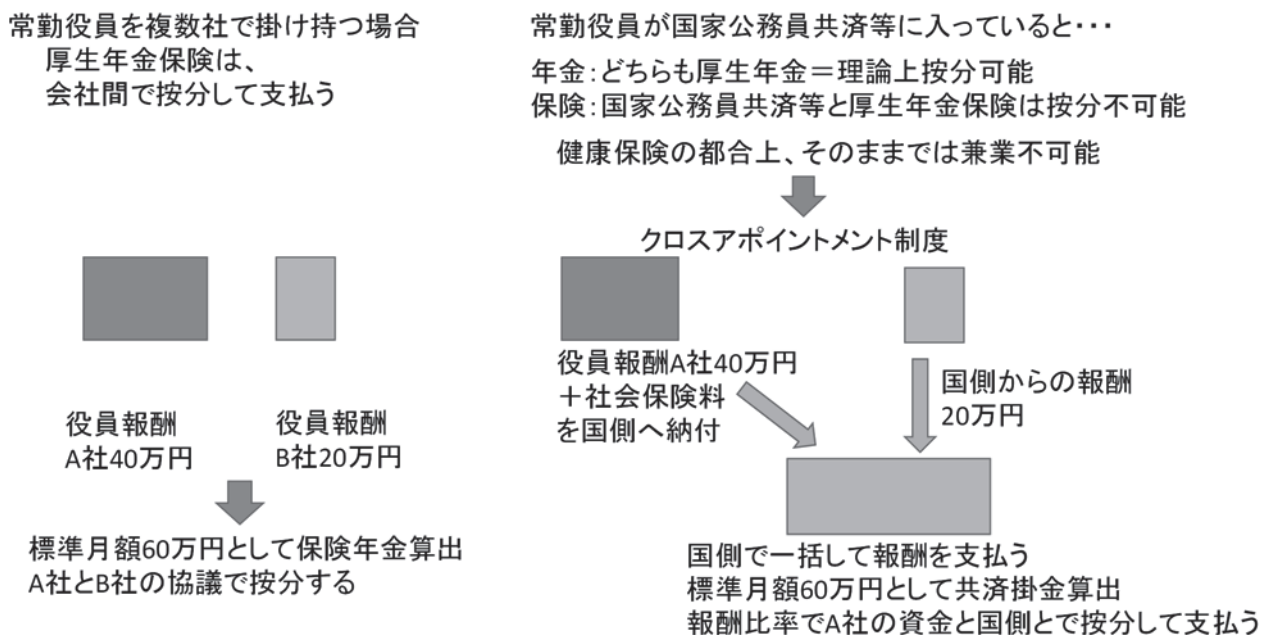
年金保険の適用事業所にならない。ところが、株式会社、合同会社などの法人格を選択した場合、従業員の有無にかかわらず、たとえ自分1名だけが所属する法人だとしても、厚生年金保険の適用事業所となる。適用事業所になった場合、前節で見たとおり「常時使用される70歳未満の従業員および役員」は厚生年金保険に加入義務が生じる。法人を設立した大学教員は、役員に就任することが想定される。役員には“常勤役員”と“非常勤役員”の2パターンが想定される。常勤役員は、文字通り常時使用されていることから、厚生年金保険への加入義務が生じる。役員の勤務状況が“3/4要件”または“5要素”に該当しない場合は、非常勤役員であると判断し、厚生年金保険への加入義務が生じないこともある。ただし、役員の身分が代表取締役である場合は状況が異なる。代表取締役は法人を代表する存在であり、常時法人の業務に対応すると考えられることから、実際の労働時間にかかわらず常勤であると見なされることが多い。しかしながら、現実には複数の会社で代表取締役に就任しているケースも存在するため、すべての代表取締役が常勤である必要は無い。なお、常勤役員は報酬を1円でも受け取った場合は厚生年金保険に加入義務が発生するが、逆に無報酬の場合は厚生年金保険に加入する権利も義務も生じない。

5. 兼業法人役員の保険年金について～クロスアポイントメント制度の利用～

前節で、会社役員には常勤と非常勤があり、常勤役員は厚生年金保険の加入義務があることがわかった。本節では、常勤役員を兼業する場合について見ていく。複数の法人(すなわち適用事業所)で常勤役員を掛け持つ場合、常勤を勤めるすべての法人で厚生年金保険の加入義務が生じる。ある人が例えば、A社の常勤役員として月額40万円の報酬を、B社の常勤役員として月額20万円の報酬を得た場合、合計した60万円の報酬月額を得ているものとして、厚生年金保険に加入する必要が出てくる。厚生年金保険に加入した場合は、保険料を支払う必要があるが、その保険料はA社とB社の協議で按分し支払うことになる。

大学教員がベンチャー企業を起業し、ベンチャー企業の常勤役員となった場合は、教員が本来加入する、大学側の厚生年金保険との按分を行うことになる。年金のいわゆる2階部分については、大学側もベンチャー企業側も同じ厚生年金に加入することとなるため、大学とベンチャー企業での保険料支払いの按分が理論上可能である。ところが、健康保険については、大学側が共済組合に、企業側が協会けんぽ等に加入することとなる。この両者は制度が異なるため、同時加入は不可能である。従って保険制度上、常勤の大学教員が、常勤の会社役員、すなわちベンチャー企業の代表取締役へ就任することは不可能である、という結論となる。ただし、この状況は、法人側の常勤役員の報酬を無報酬とすることで回避可能である。前節最後で述べた通り、常勤役員であったとしても、無報酬ならば厚生年金保険への加入権利も義務も生じなくなり、共済組合に単独加入することが出来るようになるためである。実際に、著者は無報酬でベンチャー企業の代表取締役を兼任しているが、日本機構の窓口で確認したところ、「本来は代表取締役ならば厚生年金保険の加入義務があるのだが、無報酬ならばそもそも加入資格が無い」との判断であったため、大学教員と常勤の代表取締役を兼任できている。また別の回避方法として、クロスアポイントメント制度があげられる。

国などの機関のうち、クロスアポイントメント制度が整備されている組織に所属している職員が、民間企業の常勤役員を兼業するケースを見ていく(第1図)。健康保険は本来、国の機関側は国家公務員共済等へ、企業側は組合健保や協会けんぽ等の厚生年金保険への加入となるが、クロスアポイントメント制度では、国側が企業側から職員に関する経費(役員報酬と社会保険料)を一括して受け入れることで、国側で給与と報酬を一括して支払い、国家公務員共済等に加入するという形態を取る。この場合、社会保険料の掛け金は、国側の給与と企業側の役員報酬を合算した金額から算出し、その掛け金は国側と企業側で按分する形で支払う。このような形態をとることで、異なる健康保険システムに加入する機関での、常勤兼業が可能となる。



第1図：兼業する場合の社会保険料の支払い方

6. まとめ

大学教員が大学発ベンチャーを立ち上げた後の手続きのうち、社会保険制度について見てきた。大学教員がベンチャー企業の代表取締役として就任する場合は、クロスアポイントメント制度が整備されていない場合は企業側を無報酬とする必要があること、クロスアポイントメント制度が整備されていれば、企業から社会保険料込みの報酬を大学におさめる形で、大学側から一括で報酬の支給と社会保険の加入手続きをできる可能性があることを考慮すべきであることが明らかとなった。

文献

- 1) 文部科学省，文部科学省におけるベンチャー創出力強化にむけた取り組み，2016年12月
- 2) 文部科学省，平成27年度 大学等における産学連携等実施状況について，2015年1月
- 3) 科学技術政策研究所，大学等発ベンチャー調査2010－大学等へのアンケートに基づくベンチャー設立状況とベンチャー支援・産学連携に関する意識－，2011年
- 4) 岡村慶，野口拓郎，& 岡村千恵子．"大学発ベンチャー設立時の諸手続きと問題点について．" 高知大学学術研究報告，67，91-95，(2018)．
- 5) 厚生労働省ホームページ，人を雇うときのルール
(https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoseisaku/chushoukigyou/koyou_rule.html)
- 6) 厚生労働省ホームページ，介護保険とは
(<http://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/commentary/about.html>)
- 7) 日本年金機構ホームページ，適用事業所と被保険者
(<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/jigyosho-hiho/jigyosho/20150518.html>)

令和元年 (2019) 11月11日受理

令和元年 (2019) 12月31日発行