

こんにちは。

今回も人事労務に関する実務上の疑問点や最新情報をタイムリーにお伝えします。

【目次】

- Q1. 住民税は、中途入社の方も特別徴収をしなければいけませんか？
- Q2. リファラル採用を検討しているがメリットはどのような点ですか。また、紹介者である従業員にインセンティブを支給する場合注意することはありますか？
- Q3. 「不良品 1 つにつき 100 円を給与天引きする」というようにペナルティーを定めることはできますか？
- Q4. 育児休業から復職した社員で、時短勤務をしているので給与が休業前より減額されているが、社会保険料も低く抑えることはできますか？
- Q5. 令和最初の協会けんぽ被扶養者資格再確認は？

■社会保険労務士山口事務所: <http://www.ys-office.co.jp/>

Q1. 住民税は、中途入社の方も特別徴収をしなければいけませんか？

A. 本人の希望がなければ、当年度は特別徴収にする必要はありません。

住民税は原則として特別徴収しなければなりません。対象となるのは「前年中に給与の支払いを受けており、かつ当年の 4 月 1 日において給与の支払いを受けている」方です。

つまり、給与支払報告書を市町村に提出した年度分から特別徴収することになります。

<例>

2019 年 7 月に入社した場合

- ・2020 年 5 月支給までは、本人の希望がなければ特別徴収に切り替える必要なし
- ・2020 年 1 月に 2019 年分の給与支払報告書を市町村に提出することにより、2020 年 6 月支給給与から特別徴収開始

なお、住民税の特別徴収は原則として、

- ・兼業していて他の事業所で特別徴収をしている(所得税を乙欄で控除している等)
 - ・給与額が少なく特別徴収できない場合
- 等を除いてすべての従業員が対象になります。

(佐藤)

Q2. リファラル採用を検討しているがメリットはどのような点ですか。また、紹介者である従業員にインセンティブを支給する場合注意することはありますか？

A. リファラル採用とは、自社従業員に採用候補者を紹介してもらう採用制度のことで、採用コストが低い、予め紹介者が業務内容や職場の雰囲気などを伝えているなどした上で応募しているため採用後ミスマッチがおこりにくく定着率が高い点がメリットとして挙げられます。

紹介者にインセンティブを「報酬」として支払うことは職業安定法第 40 条（報酬の供与の禁止）により原則禁止されており、これに違反した場合6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金の対象となります（職業安定法第 65 条）。

ただし会社がその社員に賃金や給料という形で支払うことは例外的に認められているため、実務上は就業規則や賃金規定に明文化し、インセンティブを賃金として扱い、支給することがポイントです。

（市川）

Q3. 「不良品 1 つにつき 100 円を給与天引きする」というようにペナルティーを定めることはできますか？

A. できません。

労働者が故意又は過失によって不良品を出したことにより、会社が相当の損害を被ったことが認められるときには、実損害額の全部又は一部について労働者に賠償責任が生じることもありますが、雇用契約の時点で、使用者が予め、労働契約の不履行について違約金を定めたり、損害賠償額を予定する契約をすることは、労働基準法第 16 条により禁止されております。

また、労働者に賠償責任が認められた場合であっても、「全額払いの原則（労働基準法第 24 条 1 項）」により、賃金から直接天引きすることはできません。

（杉田）

Q4. 育児休業から復職した社員で、時短勤務をしているので給与が休業前より減額されているが、社会保険料も低く抑えることはできますか？

A. 一定の要件を満たし、「育児休業等終了時報酬月額変更届」を年金事務所や健康保険組合に届出をすれば可能です。

社会保険料(厚生年金保険料及び健康保険料、介護保険料)は、主に毎月固定で支払われる給与(基本給や通勤手当等)が大幅に変更された場合に変更されますが(随時改定)、これ以外にも、育児休業が終了して職場復帰した際に、時短勤務等で給与額が減った場合にも一定の要件を満たせば社会保険料の変更が認められます。これを「育児休業等終了時改定」といいます。「一定の要件」とは以下のとおりです。

- ①復職したときに子が3歳未満であること
- ②復職後3ヶ月間に支払われた給与の平均額を基に算出した標準報酬月額が、休業前と比べて「1等級」以上差があること
- ③復職後3ヶ月間に支払われた給与のうち、17日以上の報酬支払基礎日数が「1か月」以上であること。
- ④本人の申出があること。

随時改定は、「2等級」以上差があること、17日以上の報酬支払基礎日数が「3ヶ月」必要であるのに対し、育児休業等終了時改定は上記のように緩和されています。また、毎月固定で支払われる給与が変更している必要もありません。

また、あくまで本人の申出に基づいて行う手続きなので、社会保険料を低く抑えたときのメリットやデメリットを伝えることが大切です。

(1)メリット

・毎月控除される社会保険料が減る。

(2)デメリット

・将来もらえる年金額が減る。

・出産手当金や傷病手当金の受給金額が減る。

なお、(2)デメリットの「将来もらえる年金額が減る」という部分ですが、「厚生年金保険養育期間標準報酬月額特例申出書」を本人の申出に基づき年金事務所に届出ることによって、厚生年金保険料が減額されても年金額は休業前の高い標準報酬月額で計算されます。これによって3歳未満の子を養育している期間も年金額が減らずに済むことができます。

こちらも併せてご案内しておくと良いでしょう。

・育児休業等終了時報酬月額変更届

<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/kenpo-todoke/hoshu/20140626-01.files/0000018500e8THA3msW5.pdf>

・厚生年金保険養育期間標準報酬月額特例申出書

<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/kenpo-todoke/hoshu/20141203.files/0000023996FTNJUKTALE.pdf>

(岩瀬)

Q5. 令和最初の協会けんぽ被扶養者資格再確認は？

A. 9月下旬から10月下旬にかけて行われます。

協会けんぽが毎年行っている被扶養者資格の再確認、今年は9月下旬から10月下旬にかけて実施されます。

例年18歳以上の被扶養者を対象としていますが、今年は年齢関係なく全被扶養者を対象として行われる予定です。

扶養に入っていた人が就職して自身で健康保険に加入したなど、被扶養者に異動があった場合は被保険者証の誤使用を防ぐためにも速やかに届出を行いましょう。

<http://www.kyoukaikenpo.or.jp/home/g5/cat590/info10531>

(望月)

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士山口事務所

執筆：望月孝次、佐藤貴之、岩瀬孝嗣、市川英美、杉田志妍

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 3-15-4 アロス渋谷ビル 5階

TEL: 03-6427-1191 FAX: 03-6427-1192

Homepage: <http://www.ys-office.co.jp>

Facebook: <http://www.facebook.com/ysoffice>
