

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. 部下から見る「信頼できる上司像」とは？

Q2. 休職者本人負担分の社会保険料を会社が立て替えていたが、復職せず退職することになりました。この場合退職時に支給する賞与や退職金で本人の同意を得ることなく保険料を相殺してもよいですか？

Q3. 職場の年齢層が高くなり、定年制度や再雇用制度を見直したいと思っています。他社の高年齢者雇用の状況はどうなっていますか？

Q4. 12月に年末賞与を支給するのですが、同月に退職する従業員にも支給する予定です。この場合社会保険料の取扱いはどうなるのでしょうか？

Q5. 会社や取引先との忘年会は、労働時間になるのですか？

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

---

-----  
Q1. 部下から見る「信頼できる上司像」とは？  
-----

A. トップは「部下の話を真剣に聞く上司」

人材サービスのマンパワーグループは、入社2年目までの22～27歳の正社員男女400人を対象に行った「上司との信頼関係」に関する調査結果を発表しました。

調査結果によると、若手社員の83.3%が仕事上で上司を「信頼している」「どちらかといえば信頼している」と回答。

上司を信頼する理由は「部下の話を真剣に聞く」(29.4%)がトップ、以降「頭の回転が速い」(21.6%)、「良いところをほめてくれる」(21.3%)と続いています。

若手社員の早期離職を防ぐためにも、部下を持つ人は傾聴力を高めることが大切です。

<https://www.manpowergroup.jp/client/jinji/surveydata/20191127.html>

(望月)

---

Q2. 休職者本人負担分の社会保険料を会社が立て替えていたが、復職せず退職することになりました。この場合退職時に支給する賞与や退職金で本人の同意を得ることなく保険料を相殺してもよいですか？

---

A. 本人の同意なく一方的に控除するには、労使協定が締結されていることが必要です。

労働基準法第 24 条より、賃金は通貨で直接労働者に全額支払われなければならないとされていますが、例外として

①法令で別段の定めがある場合(所得税や地方税に基づく税の源泉徴収、社会保険料の控除など)

②労使協定がある場合

は、賃金の一部を同意なく控除して支払うことが認められています。

ただし①の控除できる社会保険料とは前月分の保険料に限られており、前々月以前や将来の保険料は控除することはできません。

控除する場合は賃金控除に関する労使協定を作成し、「会社が立て替えて支払った社会保険料」といった項目を規定しておきます。

もし労使協定がない(または明記されていない)ときは、対象休職者の同意を得た上で控除しましょう。

(市川)

---

Q3. 職場の年齢層が高くなり、定年制度や再雇用制度を見直したいと思っています。他社の高年齢者雇用の状況はどうなっていますか？

---

A. 年々、定年延長・継続雇用年齢引き上げが進んでおります。

厚生労働省による今年の「高年齢者の雇用状況」によると

65 歳に定年を引き上げている企業は全体の 17.2%で 27,713 社(2,496 社増加)

66 歳以上働ける制度のある企業は全体の 30.8%で 49,638 社(6,379 社増加)

70 歳以上働ける制度のある企業も全体の 28.9%で 46,658 社(6,143 社増加)

と、前年に比べて増えています。

人口減少等に伴い労働力不足が深刻化する中で、定年制度等の見直しのみならず、高年齢者に活躍してもらえる環境づくりの重要性が年々高まっております。

今後は、さらなる高年齢化や同一労働同一賃金の問題も意識した制度設計を併せて進めていくことが求められます。

(杉田)

---

Q4. 12月に年末賞与を支給するのですが、同月に退職する従業員にも支給する予定です。この場合社会保険料の取扱いはどうなるのでしょうか？

---

A. 退職月に支給する賞与は、月末に退職する場合を除き社会保険料を控除する必要はありません。

従業員が退職した場合、社会保険料控除の対象となる月は「退職日の翌日の属する月の前月」までとなります。

したがって、月の途中で退職した場合、その月は社会保険料控除の対象にはなりませんので、退職月に支給される賞与から社会保険料を控除する必要はありません。

一方、退職日が月末の場合には社会保険料の控除が必要となります。

なお、年金事務所や健康保険組合に届け出る賞与支払届は、賞与が退職日以前に支払われた場合は必要です。

一方、退職日後に支払われた場合は不要です。

社会保険料控除と賞与支払届の取扱いについて、以下のとおり何点か例を挙げましたので、賞与を支給する際に確認しておきましょう。

例 1) 12月20日に賞与を支給された人が、12月31日に退職した場合。

- ・社会保険料の控除: 必要
- ・賞与支払届の届出: 必要

例 2) 12月20日に賞与を支給された人が、12月25日に退職した場合。

- ・社会保険料の控除: 不要
- ・賞与支払届の届出: 必要

例 3) 12月10日に退職した人に、12月20日に賞与を支給した場合。

- ・社会保険料の控除: 不要
- ・賞与支払届の届出: 不要

(岩瀬)

---

Q5. 会社や取引先との忘年会は、労働時間になるのですか？

---

A. 原則としてなりません。強制参加としている場合等は注意が必要です。

会社等で行われる忘年会は、時間的および場所的に厳密に拘束されているわけではなく、ある程度自由に行動することができることもあり、一般的に労働時間とはなりません。

ただし、

- ・強制参加、もしくは参加しないことによるペナルティがある場合
- ・忘年会中に業務を命じられている場合はその時間
- ・忘年会の目的が、商談や会議である場合は、労働時間となる可能性があります。

また、労災も適用となりませんので、帰り道の事故にも注意しましょう。

(佐藤)

---

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>

---