
山口事務所発：人事労務レポート速報版 vol.165（2022年7月15日）

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. 7/1に中途入社した方が、7/31まで前職の有給消化しているようです。何か気をつけることはありますか？
- Q2. 女性社員にのみ、新しい手当を支給する場合、女性に有利な取り扱いなので法律違反にはならないのでしょうか？
- Q3. 社員から副業の申し出があった場合、副業先の情報をどこまで把握すべきでしょうか？
- Q4. 給与・賞与明細、源泉徴収票をWEB等データで交付（以下、電子交付）するためには、どのようなことが必要になりますか？
- Q5. 傷病手当金は会社を退職後も引き続き受給することができますか？

■社会保険労務士法人山口事務所：<<https://www.ys-office.co.jp/>>

Q1. 7/1に中途入社した方が、7/31まで前職の有給消化をしているようです。何か気をつけることはありますか？

A. 社会保険は二以上勤務、雇用保険は前職の資格喪失後の資格取得となります。

前職の退職時に余っていた有給休暇を1ヶ月ほど消化し、その間に次の転職先に就職するといったケースが稀に見られます。前職には出勤する義務がないため、本人からすると何も問題ないように感じられるかもしれませんが、同時期に2社で雇用契約を結んでいることになるため社会保険等の手続きには注意が必要です。

・社会保険

前後の会社で社会保険の加入要件を満たす場合は、二以上勤務となるため「被保険者所属選択・二以上事業所勤務届」を提出する必要があります。これを行わないままですと、社会保険料はそれぞれの会社でかかってしまい、年金の記録も2重になってしまいます。年金事務所では気付き次第届出の督促がきますが、前職の会社の場合は退職後になると社会保険料の調整が困難になる可能性もあるため、事前に確認しておいたほうがよいでしょう。

・雇用保険

雇用保険は社会保険と異なり、複数の会社で期間を重複して加入することができません。そのため、前職での資格喪失手続きが行われないと、雇用保険の加入要件（所定労働時間週20時間以上等）を満たしていても手続きすることができません。この場合、資格取得日が入社日と一致しなくなる場合がありますので、雇用保険料の控除のタイミングや

加入期間、離職票の作成、労働保険年度更新の賃金集計については資格取得日以降の分について行うこととなります。

(佐藤)

Q2. 女性社員にのみ、新しい手当を支給する場合、女性に有利な取り扱いなので法律違反にはならないのでしょうか？

A. 違反になり得ます。

労働基準法第4条では、「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。」とされています。

この「差別的取扱い」とは、女性であることを理由として、「賃金」について不利な取扱いをした場合のみならず、有利な取扱い（「逆差別」という）をする場合も含まれます（平9.9.25基発648号）。

例えば、女性のみを対象とする育児手当等は、女性にとっては有利な取り扱いですが、支給基準によっては労基法第4条違反と解釈される可能性があります。また、労基法第4条は賃金に対する差別を規制しているものとなりますが、その他、採用、配置・昇進・降格・教育訓練、福利厚生なども性別で差を設けると男女雇用機会均等法の違反となり得ます。

※ただし、極端に女性の割合が少ない部署での女性社員採用、相当程度少ない役職への昇進など、労働現場の性差による課題を解決するための、「ポジティブ・アクション」は、これにはあたりません。

原則、有利・不利を問わず、性別では差を設けないようにし、慣習により残っている差別的扱いに関しては、見直しをしましょう。

(杉田)

Q3. 社員から副業の申し出があった場合、副業先の情報をどこまで把握すべきでしょうか？

A. 副業先の事業内容、行う業務内容および労働時間通算の対象になるかについて確認をした方がよいでしょう。

社員から副業の申し出があった場合、基本的な確認事項として

- ①副業・兼業先の事業内容
- ②副業・兼業先で労働者が従事する業務内容
- ③労働時間通算の対象となるか否か、が考えられます。

③の労働時間通算の対象となる場合には、労働契約の締結日、期間・所定労働日、所定労働時間、始業・終業時刻や所定外労働の有無といった給与計算等に必要な情報も確認することとなりますが、それ以上の情報についてはプライバシーに配慮し、必要以上に社員に求めることがないようにしましょう。

また、もし労働時間や業務内容を確認した上で、その副業を労務提供や守秘義務等の観点から禁止する場合には、その旨を必ず規則に規定し予め周知することが重要です。令和

4年7月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が改定され、会社がHP等で「副業・兼業を許容しているか否か」「条件付き許容の場合はその条件」を公表することが望ましいとされました。

(※)「その条件」とは、副業・兼業が許容される条件（自社の業務に支障が無い範囲で副業・兼業を認めるなど）を想定。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000962665.pdf>

今後ますます副業・兼業を行う従業員が増えることも考えられるため、社内における届出の書式や規則等をしっかりと整えましょう。

(濱)

Q4. 給与・賞与明細、源泉徴収票をWEB等データで交付（以下、電子交付）するためには、どのようなことが必要になりますか？

A. 各従業員から承諾を得たうえで、電子交付方法について基準を満たしている必要があります。

【必要事項】

1. 各従業員に対し、あらかじめ電子交付方法の種類・内容を示し、書面又はメールやチャットなどの電磁的方法で承諾を得ること
2. 電子交付方法について次の基準を満たしていること
 - ・ 交付データをパソコン等のディスプレイに表示及び書面への出力ができること
 - ・ 従業員に対し、電子交付する（した）旨を通知すること
 - ・ 従業員から請求があるときは、書面により交付すること

電子交付に関する承諾を得る場合の記載事項や書式等について、法令上定めはありません。電子交付する書類の名称や、種類、具体的方法、開始日などを示し、承諾を得ることが考えられます。

詳細はこちら

<https://www.nta.go.jp/publication/pamph/hotei/denshikofu-qa/answer.htm>

(外賀)

Q5. 傷病手当金は会社を退職後も引き続き受給することができますか？

A. 一定の要件を満たせば、退職後も受給することができます。

次の4点を満たしていれば、退職後も継続して傷病手当金を受給することが可能です。

- ・ 資格喪失日の前日（退職日等）までに継続して1年以上の被保険者期間があること。
- ・ 資格喪失日の前日（退職日等）に傷病手当金を受けているか、または受けられる状態であること。
- ・ 資格喪失日の前日（退職日等）に労務不能で休んでいること。
- ・ 支給開始日から1年6ヶ月以内の期間であること。

「傷病手当金を受けられる状態」とは、3日間の待機期間を満たし休んではいるが、有休を取得するなどして給与が支給されているために傷病手当金が支給停止になっている状態のことをいいます。

また、退職日に出社してその日分の給与が支給されると、傷病手当金の継続給付の要件である「資格喪失日の前日に傷病手当金を受けている」状態になく、退職後に傷病手当金を受給することができなくなってしまうので注意しましょう。

(巻下)

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士法人山口事務所