

貴社を労務管理リスクから開放します

編集・発行 社会保険労務士 山下事務所 〒815-0071 福岡市南区平和2-23-2 (毎月1回 10日頃発行) ※この記事はHPでダウンロード出来ます。



所長の山下隆二です。8月中旬以降、ゲリラ的な雨が厄介でしたね。下旬からは少々気温も下がり、過ごしやすくなって参りました。でも、例年暑さはぶり返すので要注意です。今月お伝えるテーマは、右記の通りです。貴社の労務管理にお役立て下さい。

＜今月号の内容＞

- ◆休職期間中の社会保険料はどうする？ - 注意点は？
- ◆厚生年金保険料が改定されます

◆休職期間中の社会保険料はどうする？◆

9月は厚生年金保険料の値上げ時期です。0.354% (折半:0.177%)も上がります。「またか…」と頭を抱えてしまいますね。

近年、心身の疾患等で休職しなければならない社員が増えています。皆様の会社でも実際に発生しているかも知れません。

ケガや病気、或いは心身の疾患によって長期間休職している人で、給与の支払いがない場合はどのようにするのでしょうか。

社会保険料の納期限は、「翌月末日」です。

8月分を9月に、9月分を10月に支払う給与から控除して支払います。

休職中で働いておらず、給与の支払いがなくても労働者(社員として籍がある)ですから保険料は発生します。しかし、給与の支払いがないので控除が出来ません。

この場合、会社が立替払いをすることになります。

立替払いですので、どこかの時点で休職者にその分を負担して(支払って)頂かなくてはなりません、どのような方法が考えられるのでしょうか。おおよそ、以下の5つの方法が考えられます。

- ①復職した際にまとめて支払ってもらう
- ②復職した際に給与から一括控除する
- ③賞与から一括控除する
- ④退職金から一括控除する
- ⑤毎月社員に請求して支払ってもらう

休職期間が数ヶ月や数年に及ぶと結構な額になります。例えば、40歳以上でお給料が30万円の場合、月額37,020円 [健康保険料:13,995円/厚生年金保険料:23,025円(H20年9月改定後)]にもなります。

半年間の休職であれば約22万円、1年間であれば約44万円です。

◆①の方法 - 復職した際にまとめて支払ってもらう

一般的には、この方法が良く使われているようです。休業期間中は療養中ということで、会社側の「金銭の話はちよつと…治療に専念してもらおう。」という配慮がそうさせるのでしょう。しかし、休職が長期に及ぶと割高感があって、本人は「治ったはいいが、治療代もかかった上にこんなに負担が…」と、気分的に落ち込む場合も考えられます。額の多寡によりけりですが、一般的ではあっても現実的ではないかも知れません。

◆②の方法 - 復職した際に給与から一括控除する

①は別途支払ってもらいますが、②の方法は給与から控除する方法です。会社がもらうという結果については同じですが、この方法には法律が絡んできます。

労働基準法第24条に、「賃金の全額払いの原則」があります。「賃金は、全額労働者に支払わなければならない。」という大原則がありますので、**勝手な控除は出来ない**のです。ここが①と異なる点です。

「社会保険料は給料から天引きしている。」という運用をしているので違法であるという認識は薄いと思いますが、**行政通達では「給与から控除できるのは前月分の保険料に限る」**(昭和22年2月5日保発第112号)とされていますので注意が必要です。

◆③の方法 - 賞与から一括控除する

②と同じ理由で合法ではありません。

◆④の方法 - 退職金から一括控除する

②と同様に、退職金も法律的には賃金と同等の位置づけにありますので、労働基準法第24条に抵触します。

復職できない場合、休職期間満了による自動退職となるのですが(一般的には)、退職した社員に金銭を請求するのは正当な理由であつても何となく後味が悪くなります。

それだけならまだしも、「自分で負担すべき分の保険料を支払っていなかった」という認識が薄く、「なぜ今頃会社に払わないといけなのか。」と支払いを拒否する場合があります。そうすると、益々厄介になります。

## ●ボタンのかけ違いがトラブルの引き金に

会社側が負担した保険料につき、損害賠償請求が可能であることは言うまでもありません。

更に税法上は、本人が負担している社会保険料は所得控除できますが、**会社が負担した分は“賃金”とみなされて**、新たに税額を計算しなければなりません。

当然、控除される分が減りますので所得が増え、申告した税額が異なってきますので修正申告が必要となってくるわけです。多くの場合は、本人からお金をもらわなければならないでしょう。

結論からすると、**安全かつ確実な方法は、⑤の『毎月社員に請求して支払ってもらう』という方法**でしょう。手間暇はかかりますが、手間暇を惜しむ場合ではないと考えます。

このように、休職一つをとっても、法律の絡みがあったり、トラブルの火種となることもあります。休職に入る前に、**本人やご家族と話し合いの場を設けて、真摯に向き合うことが大切**でしょう。

その際に必要になるのが『就業規則』です。どこの会社でも、就業規則に休職の条項があります。その条項は、自社の体力にあっているでしょうか。出来ないことは記載すべきではありません。確認してみることをお勧めします。

尚、“②③④の方法は絶対出来ない”のではなく、“労使協定”を締結することで合法的に行うことが出来ます。しかし、高額になることを考えれば、労使協定で全額控除が可能であっても分割して精算する等、一定の配慮は必要でしょう。

## ◆厚生年金保険料が改定されます◆

9月分から厚生年金保険料が変更になります。

実務的には“翌月納付”ですので、10月に納める保険料が増額となります。給与を支払うタイミングとは関係ありません。料率は15.35%(折半:7.675%)で、平成16年の法改正前と比べると、1.77%も上昇しています。

平成16年当時と比較してみましょう

[給料が=30万円/会社・個人込みで試算]

・H16年:40,740円[30万×13.58%]  
・H20年:46,050円[30万×15.35%]  
・差額:5,310円

同額の社員が100人いれば、**531,000円の増額**です。

保険料は折半ですので、会社の負担は265,000円の増額、個人の手取りは265,000円の減額となっているわけです。

最終的には(平成29年9月)18.3%に固定される予定ですが、こ  
こでも比較してみましょう。

・H16年:40,740円[30万×13.58%]  
・H29年:54,900円[30万×18.30%]  
・差額:14,160円

同様に社員が100人いれば、**1,416,000円の増額**です。

悲しいかな、如何ともし難い現実です。

負担した保険料は、将来の年金に返ってきますので(一抹の不安はありますが)増えるに越したことはないかも知れません。しかし、数十年後の未来よりも、“今”を見なければならぬ現実もあります。

何もしなければ保険料の負担は増え、手取りも減る。社長の温情等で昇給させても、標準報酬月額マジックによって更に手取り減となり、“給料の上げ損”となることもあり得ます。それ以上に、利益を圧迫する要因となっています。

ここで出てくる発想が、『**保険料の適正化**』です。賃金の仕組みを変更することによって、負担増を最小限に抑えることが可能となります。

宜しければご依頼下さい。

※保険料率は、毎年0.354%(船員・坑内員では0.248%)ずつ引き上げられます。

## < お 仕 事 カ レ ン ダ ー >

9/10……一括有期事業開始届(建設業)  
※対象事業一概算保険料160面円未満  
かつ 請負金額1億9000万円未満の工事  
……8月分の源泉所得税・住民税特別徴収税額の納付  
9/30……健康保険・厚生年金保険料納付(8月分)  
……7月決算法人の確定申告・2008年1月決算法人の中間申告  
……10月・2008年1・2月決算法人の消費税の中間申告

RNEWSに関するお問い合わせは下記まで

## 社会保険労務士 山下事務所

〒815-0071 福岡市南区平和2-23-2  
Phone 092-982-2595 Fax 092-523-1836  
E-Mail : [office-srry@sr-yamashita.com](mailto:office-srry@sr-yamashita.com)  
ホームページ : <http://sr-yamashita.com>

### 【業務案内】

- |            |            |
|------------|------------|
| ★就業規則の作成変更 | ★401k導入支援  |
| ★人事賃金制度の構築 | ★セミナー／講演   |
| ★管理者研修の実施  | ★各種助成金の申請  |
| ★退職金制度の構築  | ★労働／社会保険手続 |

事務所は不在がちです。ご連絡は、お電話もしくはE-mailでお願い致します。