【アイデム】採用から退職までの社会保険（取得・喪失編）

ウェビナーご質問への回答（回答分＆未回答分）

Q1）

離職票を作成するにあたり、休業手当を支給した月がある場合はどのように記載すればよいでしょうか。

A1）

離職証明書の「離職の日以前の賃金支払状況等」の⑬に「休業」と記載し、休業日数及び支払われた休業手当の額を記載してください。

Q2）

社会保険の資格取得について、入社後すぐに休業した場合、標準報酬月額はどのように決めればよいでしょうか。

A2）

入社した当初から休業（一時帰休）とされた場合については、現に支払われる休業手当を含んだ報酬に基づき報酬月額を算定し、標準報酬月額を決定することになります。

疑義照会回答（厚生年金保険 適用）　P44 整理番号２　参照

https://www.nenkin.go.jp/info/gigishokai.files/0000000132_0000025365.pdf

Q3）

新卒社員について、4 月の入社後すぐに休業させる場合、平均賃金はどのように計算すればよいでしょうか。

A3）

4 月から支払う予定の賃金の 3 か月分を 2020 年 1～3 月の賃金締日に基づいた歴日数で除して求めます。

このような対応は雇入れの日に算定事由（休業）が発生した場合のみに限られます。

雇入れ後 2～3 日経過後に休業を命じた場合は、雇い入れ後の期間とその期間中の賃金の層総額で算定します。

Q4)
緊急事態宣言発令後の 4/7～5/6 で一旦休業を終了し、5/7～5/31 まで新たな休業協定を締結して休業させる場合の休業手当に用いる平均賃金の算出方法について確認したい。
5/7 を算定事由の発生した日として、5/7 の直前の賃金締切日から遡るのか、最初の休業期間である 4/7 を引き続き算定事由の発生した日として、4/7 の直前の賃金締切日から遡って算出した平均賃金を用いるのか？

A4)
「休業が 2 日以上の期間にわたる場合は、その最初の日が算定事由の発生した日である。」として算出します。したがって、5/6 から引き続き 5/7 以降も休業が続く場合は、4/7 について算定事由が発生した日となります（例外）。
但し、初回の休業期間と 2 回目の休業期間が連続していないような場合などは 2 日以上の期間にわたる場合とならないことから、原則の取り扱いにより、新たに休業が発生した日が算定事由の発生した日となります。

Q5)
雇用保険の賃金は派遣社員など１カ月定期代支給の場合、月給と同様賃金に定期代を加えなければならないのか？

A5)
通勤定期代を加えて離職票の作成や雇用保険料の徴収を行います。

Q6)
「使用者の責に帰すべき事由による休業に該当する」とはどういう意味ですか？

A6)
民法に「債権者の責めに帰すべき事由」という概念があり、これによると使用者の「故意、過失または信義則上これと同視しうるべき事由」によって労働者が仕事をできない場合は使用者はその分の賃金を全額支払う義務が発生します。
労働基準法でいう「使用者の責めに帰すべき事由」は、民法の「債権者の責めに帰すべき事由」より広く、天災事変のような不可抗力を除いて、使用者側に原因がある経営、管理上の障害も含まれます。
使用者側に原因がある経営、管理上の障害には、過去の行政指導や裁判例に「親会社の経営難から下請工場が資材、資金の獲得ができず休業した場合」、「会社が業務を受注できなかったために休業となった場合」、「派遣労働者が派遣先からの差し替え要求により就労場所（派遣先）を失った場合」などがあります。

また、「不可抗力」といえるか否かは講義で使用したスライド P40 の①外部起因性と②防止不可能性に照らして個別に判断されますが、これについては厚生労働省の「新型コロナウイルスに関する Q&A（企業の方向け）」の４　労働者を休ませる場合の措置（休業手当、特別休暇など）の問７に詳細が記載されています。
こちらもご参照ください。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/dengue_fever_qa_00007.html#Q4-7

Q7)
扶養に入れる条件が月収 130 万円未満というのは、もし扶養内で働きたいという方が 7 月に入社した時点で 100 万円稼いでいた場合、残りの 8 月～12 月までは 30 万円ほどしか稼げない、ということになるのでしょうか。

A7)
例えば、7 月に入社された方が貴社から支給される給与が年収 130 万円以上となることが 7 月の時点で見込まれる場合は貴社への入社時点で配偶者の扶養から外れるとお考え下さい。
一方で、貴社での就労による年収が 130 万円以上見込めない場合は前職の給与と合算して 130 万円を超えたとしても扶養から外す必要はないとお考え下さい。

社会保険は将来に向かってその年収が見込まれるかという考えで判断します。
配偶者の扶養対象外とする場合は、自動的には外れませんので、配偶者の会社にその旨を申告するよう伝えてください。

これに対して、税金は 1～12 月の期間で得た所得を合算して被扶養者に該当するか判断するため、前職と現職の所得を合算した金額が扶養の範囲を超えた場合は配偶者控除または配偶者特別控除の対象外となります。このように所得税法上の扶養と健康保険法上の扶養の要件は異なるためご注意ください。