

社会保険労務士の中島武司です。  
事務所だより2月号です！  
毎月1回15日に発行します。



## ごあいさつ

1月下旬から、福野商工会にて就業規則セミナーを5回連続シリーズで講師として担当させていただいております。

毎週のセミナー講師と言うのは、初めてなのですが、準備やらで思った以上に大変ですが、実りも多いので、後半も頑張っていきたいと思っております！

## 法改正情報

この3月31日で終了してしまう助成金があります。「新規・成長分野雇用奨励金」という助成金です。

これは、新たな雇用機会の創出が期待できる新規・成長15分野を中心として、各分野の事業主が非自発的な理由で離職を余儀なくされた中高年齢者等について、前倒して雇用する場合に奨励金を支給するものです。

社員1名雇い入れるだけで、70万円ももらえます。リストラ等の会社都合で辞めさせられた30歳以上60歳未満の方を雇用する際は、受給の可能性があります。

該当するかな？と思われましたら、当事務所  
・ ororo@p1.coralnet.or.jp  
・ までお気軽にお問い合わせ下さい。

## 今月のトピックス

### 「休業中の従業員負担の社会保険料の取扱い」

社会保険料は通常、会社と従業員が半分ずつ支払います。

従業員の社会保険料は毎月の給料から天引きする形で支払っています。

では、従業員が休んでいる間の従業員の社会保険料はどうするのでしょうか？

給料から天引きしようにもその給与自体も支払っていないわけですから、天引きしようもありません。

ですので、たいていは会社が従業員が休んでいる間の分も負担して、休み明けに、社会保険料の支払を請求するという形をとっています。

ここで、素直に従業員が払ってくれればいいのですが、なかには「何で給料をもらっていないのに、社会保険料を払わなければいけないんだ！」と、言って、支払を拒否する人も出てきます。

次に、こうならないための対策を挙げたいと思いません。

#### 1)最初に話し合っておく

従業員が休む前に、休んでいる間の社会保険料をどうするか事前に話し合っておくという方法があります。

話し合う内容としては、支払の時期(毎月、休み明けの月に一括など)、支払う金額、支払の方法(銀行振込、郵送など)をあげることが出来ます。

もちろん後になって、言った言わないということにならないように、書類として残しておくほうがいいです。

#### 2)さらに一工夫

最初に話し合うとしても、従業員が「そんなこと就業規則のどこに書いてあるんだ！」と、いう文句が出る可能性があります。

これを防止するためにも、就業規則に休業中の社会保険料について定めておくのがいいと思います。

最近の従業員は、法律番組の影響からか多少の法律知識があります。

そのため、就業規則をしっかりと定めておかないと、会社は思わぬトラブルに巻き込まれてしまいます。今回の社会保険料のことも含めて、就業規則は会社が守れるものにしておく必要があります。