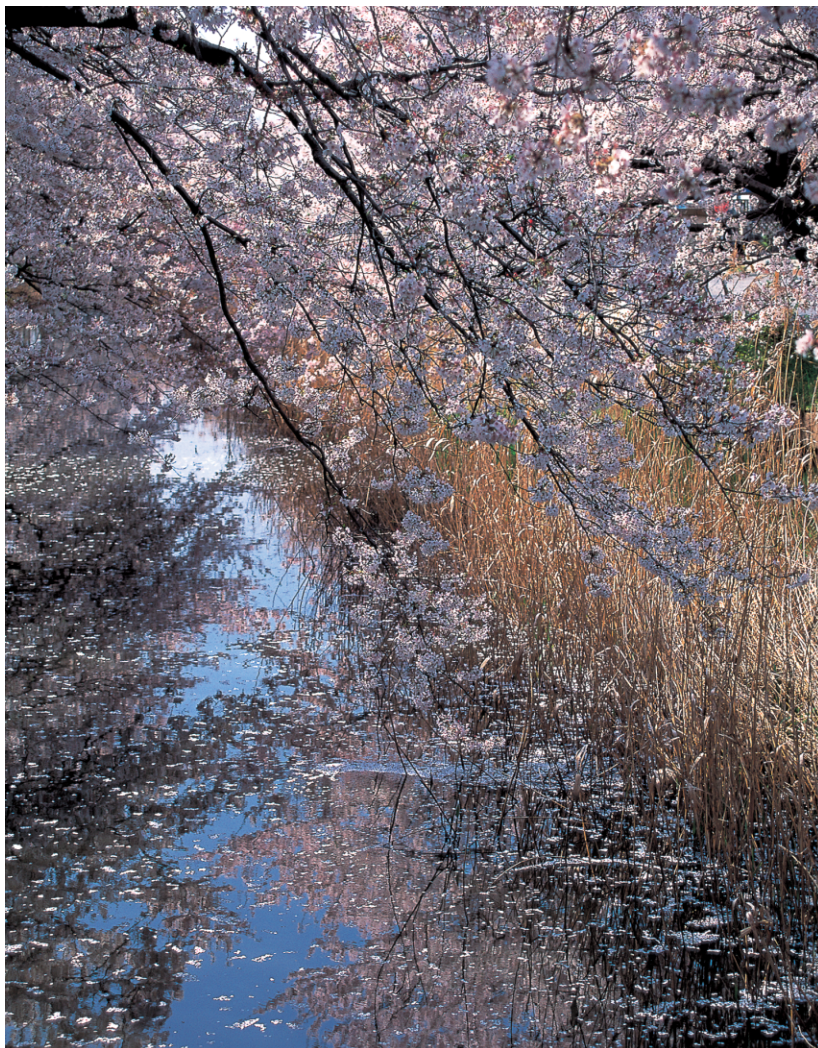




河合会計事務所



編集発行人
河合 孝彦

税理士
社会保険労務士
河合 孝彦
〒910-0019
福井市春山1丁目9番13号
TEL 0776(22)0897(代)
FAX 0776(27)6199
<http://kawai.zei-mu.com>

4月

(卯月) APRIL

29日・あどりの日

日	月	火	水	木	金	土
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23/30	24	25	26	27	28	29

ワンポイント 類似商号規制の廃止

類似商号規制は、既に他人が登記した商号があった場合、同じ市区町村内では同一の営業を目的として同一の商号を登記できない制度。商法で規定されていますが、今年5月施行予定の「会社法」では、規制の効力が同一市区町村内に限定されていることや営業目的の記載に問題があること等からこの規制を撤廃しています。

4月の税務と労務

- 国 税/3月分源泉所得税の納付 4月10日
- 国 税/2月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 5月1日
- 国 税/8月決算法人の中間申告 5月1日
- 国 税/5月、8月、11月決算法人の消費税の中間申告(年3回の場合) 5月1日
- 地方税/給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出 4月17日
- 地方税/固定資産税(都市計画税)の第1期分の納付
4月中において市町村の条例で定める日
- 地方税/土地・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧 4月1日～4月20日
または最初の納期限のいずれか遅い日以後の日まで
- 地方税/軽自動車税の納付 4月中において市町村の条例で定める日
- 労 務/労働者死傷病報告(1月～3月分) 5月1日

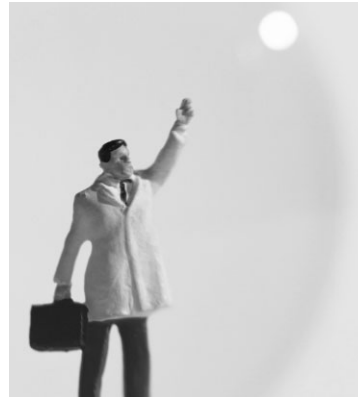
被保険者の 資格取得日・・・

社員を雇い入れたときには、被保険者に「健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届」を提出します。保険者はこの届出により資格取得の確認を行います。この場合の被保険者の資格取得時期は、その事業所に使用されるようになった日が原則ですが、勤務すべき辞令を発した日と実際に使用した初日とが異なる場合もあり、実務上は必ずしも一致する必要はないとされています。

そこで、今回は資格取得に関し雇用保険も含め知っておきたい事項についてQ&A形式で具体的に揭げます。

Q₁

採用日と勤務する日とが異なる場合



明日（四月一日）から勤務予定のSさんが、突然実母が入院することになり出社できるのは一週間以後になる旨の連絡をしてきました。すでに雇用契約を結んでいるのですが、資格取得日はいつになりますか。

A

社員の採用日と被保険者の資格の取得日とは一致するのが一般的ですが、入社前に雇用契約を結んだ場合には、Sさんのように突発的な理由で、雇入れ日（四月一日）と実際に使用する日（Sさんの場合は四月八日頃の予定）とが一致しないことがあります。このような場合の社会保険の資格取得日は「現実に勤務する日」

Q₂

雇入れ日が休日にあたるとき

（雇用保険の場合は雇用契約で決めた日）となります。

なお、就業規則等により四月一日から勤務する日の前日までの間について、休職給等を支給する旨の定めをしている場合には、四月一日から使用関係があるとみなされ四月一日に資格を取得することとなります。

給与の締め日の関係で、三月二十一日からTさんを雇い入れる契約を結ぶ予定です。ただ、三月二十一日は祝日のため実際に出社するのは三月二十二日からとなります。この場合、資格取得日は三月二十一日になるのですか、それとも最初に業務についた日（二十二日）になるのですか。

A

三月二十一日を初日とする雇用契約を結んでいる場合の資格取得日は、実際に出社するのが三月二十二日であっても、三月二十一日が「労働を提供すべき最初の日」と解されますので、三月二十一日に社会保険、雇用保険ともに被保険者資格を取得することになります。

Q₃

試用期間を設けている場合

なお、これは週休二日制を採っている場合も同様で、雇入れ日が土曜日で、月曜日から出社するような場合も同じです。

当社は、新規採用者には就業規則で一カ月間の試用期間を設けています。新たに社員を雇い入れた場合、資格取得日は採用した日になるのですか、それとも試用期間が経過した日になるのですか。

A

貴社のように新規採用者には一定の試用期間を設けている会社は多いと思われますが、このような場合の資格取得日は、現実に業務に使用される状態におかれた日となります。

「試用期間」というのは、社員を採用後、一定期間を設けて採用した社員の職業上の能力、成績、健康などの適格性の評価を目的に、試みに労働を提供させている期間のことをいい、法的に社会保険の適用が除外される「臨時に使用される人」や「期間を定めて使用される人」ではありませんので、雇入れ当初から被保険者となります。

試用期間中は、社会保険に加入

しなくてもよいと誤解し、資格取得届を提出しない場合には、使用関係が生じた日（最大で二年前）までさかのぼり、被保険者資格取得の手続を行うことになります。この場合、その期間分の事業主及び被保険者の保険料が一括して徴収されますので注意したほうがよいでしょう。

Q₄ 資格取得届を提出する前のケガに対する給付

資格取得届を未提出のKさんが自宅でケガをしました。Kさんには健康保険から給付は行われるのですか。

A 社会保険の被保険者資格取得届は、社員を採用した日から五日以内に届け出ることが原則です。この届出を行わない間に私傷病になった場合でも、そのケガや病気の治療を健康保険で受けたいために資格を取得したものでないと認められる限り、本人には給付が行われます。

実務上は、資格取得届の資格取得の年月日の記入欄に業務に就いた日を記入して提出すれば、保険者が提出日の受付印を押印します。この押印は、資格取得届に記入さ

れている取得年月日に社会保険の被保険者資格を取得したことの確認を意味します。

なお、資格取得届の提出が相当期間遅れた場合でも、事実の日にさかのぼって資格の確認が行われますが、この場合、遅延理由書などを要求されることがあります。

Q₅ 長期間資格取得届を提出しなかつた場合

資格取得届を長期間提出しなかつた場合は、どのように取り扱われるのですか。

A 社会保険及び雇用保険の保険料などの徴収または還付に関する時効は二年と定められています。

したがって、資格取得漏れが発見されたときにすでに二年を経過していたときには、この保険料徴収の時効の規定によりさかのぼって被保険者の資格が確認される（保険料の納付が認められる）のは、二年前までとなります。

Q₆ 二年前より前の期間の給付

被保険者期間として認められるのは二年前までの期間だそうです

が、それより前の期間はどうなるのですか。

A 二年前の期間より前の期間は時効により被保険者期間となりませんので、留意すべきです。

たとえば、雇用保険の場合、基本手当の所定給付日数は算定基礎期間（被保険者であった期間）に基づき決定されますので、少なくなる可能性があります。厚生年金保険の場合はさらに深刻で、被保険者期間が短くなったために給付額が少なくなったり、あるいは年金給付を受けられなくなることも考えられます。

ちなみに、時効になってしまった期間分については、事業主と被保険者間の話し合いになります。

Q₇ 被保険者証と年金手帳

A 高校を卒業する生徒を雇い入れる際に交付される被保険者証や年金手帳について教えて下さい。

(1) 社会保険関係

初めて社会保険の資格を取得した人には、健康保険被保険者証

（被保険者番号として会社の被保険者の通し番号が印字されている）と年金手帳が交付されます。この被保険者証は会社に着している期間のみ有効で、退職すればその時点で返却することになり、同時に被保険者資格は消滅します。

一方、年金手帳は、一生涯において一人一冊（年金の基礎記号番号は、生涯を通じて被保険者一人につき一つ）とされています。

(2) 雇用保険関係

新卒者など雇用保険の被保険者番号のない人は、「雇用保険被保険者資格取得届」の被保険者番号の欄を空欄にし、それ以外の事業所番号などを記入して提出すると、その人が生涯用いることになる被保険者番号が印字された雇用保険被保険者証が交付されます。

したがって、再就職しても、被保険者番号は最初に決められた番号を用いることになります。具体的には、再就職するときに、それまで保管していた以前勤務した際に交付された被保険者証と新たに交付される被保険者証とを交換するのです。

給料の差押え

サラ金業者など第三者から社員の給料が差し押えられる場合がありますが、その場合も「その支払期に受けるべき給付の3/4相当部分（その額が標準的な世帯の必要生計費を勘案して政令で定める額を超えるときは、政令で定める額相当部分）は差し押さえてはならない」ことになっています。

この政令で定める額が変更されて、毎月払いのときは33万円（半月払は16万5千円）、毎日払いのときは1万1千円となり、通常は

1/4相当額が差押えの対象となります。

ただし、給料が44万円を超える場合は、差押えできない部分の上限額は33万円となり、33万円を超えた額が差押え可能額となります（図参照）。

これは賞与についても同じですが、退職金等については、給料のように33万円という上限はなく、その支給額の3/4相当部分が差押え禁止となります。

なお、差押えの対象となるものには、家族手当、残業手当等の諸手当は含まれますが、通勤手当、社会保険料、税金等は含まれません。

①給料が24万円の場合

18万円（3/4）
差押え禁止部分

6万円（1/4）
差押えできる部分

②給料が44万円の場合

33万円（3/4）
差押え禁止部分

11万円（1/4）
差押えできる部分

③給料が52万円の場合

33万円（上限）
差押え禁止部分

19万円
差押えできる部分

就業規則の作成・変更手続

就業規則の作成や変更にあたっての手順は次の順序で行います。
① 使用者が就業規則案を作成する。

② 労働者の過半数で組織する労働組合があればその労働組合、それがなければ労働者に①を提示する。

③ 就業規則に関する意見を書面（労働者代表の署名または記名押印のあるもの）でもらう。

意見の内容は、その就業規則に全面的にあるいは部分的に反対であっても、反対理由に関係なく、就業規則の要件を満たしている限り効力があります。

④ 就業規則を決定する。

⑤ ③の意見書を添付して所轄労働基準監督署に届ける。

⑥ 就業規則を掲示または備付ける等の方法により、労働者全員に周知させる。

障害基礎年金等の保険料納付要件に係る特例措置の延長

障害基礎年金は、原則として初診日（初めて医師などの診療を受けた日）において国民年金の被保険者である人が、障害認定日に一定の障害の状態にあるときに支給されます。ただし、その傷病にかかる初診日の前日において、その初診日の属する月の前々月までに国民年金の被保険者期間がある場合は、その期間のうち保険料納付済期間と保険料免除

期間とを合算した期間が被保険者期間の三分の二以上なければなりません。この要件を満たさない場合には、特例措置として、平成十八年三月以前に初診日がある傷病による障害については、初診日の前日において、初診日の属する月の前々月までの直近の一年間に保険料の滞納がなければ保険料の納付要件を満たしたとされま。この経過措置が一〇年延長されて、平成二十八年三月以前（四月一日前）に改正されました。これは遺族基礎年金等の保険料納付要件についても同様です。