

# 務ろず 実よ相談室

企業の  
経理・税務・  
人事・労務  
担当者が  
職場で直面する  
さまざまな  
疑問・悩みについて  
実務家・専門家が  
答えます。

## リファラル採用で仲介してくれた 個人への謝礼の経理処理

人材不足の折、社員や関係者の知り合いや友人のなかで、自社にマッチしそうな人がいたら紹介してもらうリファラル採用を制度化しようと検討しています。紹介者に謝礼を支払うインセンティブ制度の運用にあたって、謝礼の経理処理を教えてください。

回答者  
税理士  
宮澤 博

人手不足対策の一環として、社内外の信頼できる人に労働者を紹介してもらう「リファラル採用」を導入する企業が増えています。企業と求職者の相互理解のもと採用するので、就業後のミスマッチが起こりにくく、有効な人手確保策として機能しているようです。

紹介者が社員の場合は  
「給与」となる

紹介者が社員であれば、その名目に関わらず、謝礼として現金を支給した場合には、その支給額は「給与」として扱います。

謝礼を紹介手当として支払う場合、就業規則等に社員紹介制度を規定して支給基準を明確にし、支給対象や申請方法と具体的な支給額も定めておきましょう。

ここで、リファラル採用であっても、採用した人材が早期退職するケースもありますので、紹介手当の支給要件には「入社後6か月を超えた場合に支給する」等と規定するのが望ましいでしょう。

社外への紹介料支払いは  
注意が必要

紹介者が社外の関係者等である

場合に、有料職業紹介許可を受けていない個人や法人に謝礼として紹介手数料を支払うと、職業安定法違反にあたる可能性があるもので、その点には注意が必要です。紹介してくれたことの労に報いたいというのであれば、金銭以外の方法でお礼をしましょう。

なお、同じ紹介でも、個人の紹

介ではなく、人材紹介業者を利用して採用を行なった場合には、その紹介料は「支払手数料」として処理します。この場合は消費税の課税対象となります。

みやざわ ひろし 税理士・FP技能士・宅地建物取引士。税務面を中心に、事業経営のさまざまな問題を解決するための提案と実行請負を行なっている。

## パートの労働時間を短縮する 場合の雇用保険はどうなる？

当社は従業員20人の卸売業です。最低賃金の上昇に伴ってパートタイマーの時給を上げたところ、労働時間を短縮してほしいという希望を出されました。現在は雇用保険に加入していますが、扱いはどうなるのでしょうか。

回答者  
特定社会保険労務士  
飯田 剛史

パート・アルバイトであっても31日以上雇用見込みがあり、週20時間以上の勤務であれば、原則雇用保険の加入義務があります。しかし、たとえば1日6時間の契約で週4日働いていたところを

週3日勤務に減らすということになれば、週6日×3時間＝18時間勤務となり、加入の要件を満たさなくなり適用対象外となりますので、労務担当者は資格喪失の手続きをしなければなりません。

## 給与の締め日を 確認する

4月1日から労働時間が変わるようであれば、3月31日に資格喪失手続きを行います。

その場合、給与が未締めの会社であれば、3月に支払う「3月分」の給与から雇用保険料を控除しますが、4月からは控除は必要ありません。

給与の締め日が末日と異なる場合について、たとえば15日締めで3月16日～4月15日の給与を4月25日に支払っている場合は、給与締め日が属する月を対象月分とカウントします。

右記の場合は、4月15日が締め日のため、4月25日に支払う給与は4月分となるわけです。

会社の雇用保険料徴収サイクル（○月分の雇用保険料としてカウントしているか）は決まっているはずですので、一度確認されることをお勧めします。

週5日の半日勤務でも、9時～12時の午前中だけなら週15時間勤務なので、雇用保険の加入対象にはなりませんが、13時～17時の午後勤務であれば「週20時間以上」の条件を満たすため、雇用保険の

加入対象になります。

会社の規模によっては、週20時間以上働くと社会保険の加入義務が発生することもあります。法定福利費を考えると、週30時間働く人を1人雇うのと20時間未満の人を2人雇うのとで、人件費負担がほぼ変わらないこともあります。

## 休憩時間の過ごし方を どう注意するか？

ある従業員が休憩時間中、業務用のパソコンで麻雀をしていました。風紀上の問題から注意したところ、休憩時間中の過ごし方は自由だと反論されました。若手従業員がまねることも考えられるので控えて欲しいのですが、どう注意すればよいでしょうか。

そもそも、労働基準法34条3項では、使用者は従業員に対して、法定の休憩時間を自由に利用させなければならぬ旨、規定されています。

基本的に、従業員が休憩時間中に私物のスマートフォンとインターネット環境でゲームをしたとしても、それを制限することはできないといえます。

ただし、会社の施設・物には、会社の管理権が及んでおり、従業員は、休憩時間中であるからといって、無制限に何でもできるというわけではありません。

会社にとっても働く人にとってもどのような勤務形態がいちばん都合がよいのか、本人とよく話し合って決めましょう。

いいだ たけし 特定社会保険労務士。中小企業から上場準備企業まで、業界・業種・規模を問わず、人事労務・賃金制度の構築や労務トラブル防止の支援を得意とする。

回答者

弁護士 井護士 容子  
弁護士 淵邊 善彦

通常は、就業規則において、勤務規律として、会社の電子端末や備品の私的な利用や、会社のインターネット環境を利用した業務に無関係なウェブサイトの閲覧等を禁止することが多くあります。

このケースでは、会社のパソコンで麻雀をしているので、前記のような規定が就業規則等にあれば、違反行為に該当する可能性があるといえるでしょう。

これらを踏まえ、①就業規則等にそのような根拠規定があるかどうか、②そのうえで企業秩序の維持を乱す行為であるかなどを確認

し、注意指導の内容等を検討しましょう。

また、注意をする前に、事実関係を把握したうえで、従業員が会社の備品やインターネット環境を私的に利用している点に関するセキュリティ上の問題の有無、他の従業員にどのような影響があるか等について、具体的に検討しておくことがよいと考えます。

たとえば、注意する際には、主に以下の内容を伝えることが考えられます。

① 就業規則等の根拠規定と具体的な違反行為  
② 会社のインターネット環境や備品を利用するという点でのセキュリティリスク

③ 他の従業員への影響（会社の備品を私的に利用すること等をまねる可能性）など

なお、たとえば再度注意をしても改善されない場合などには、口頭注意のほかに、注意指導書などを残すことも検討に値すると考えます。

ふちべ よしひこ 1989年弁護士登録。著書に『実践 会社役員のための法務ガイド』等。ベンチャー支援、M&A等を取り扱う。きむら ひろこ 2012年弁護士登録。携わった書籍に『1分でわかるコンプライアンスの基本』等。