

# お知らせ 2013(平成25)年4月より現物給与の取扱いが変更となります

## Contents

- 【 お知らせ ① 】 現物給与の取扱いの変更について
- 【 お知らせ ② 】 2013(平成25)年度 労働保険料率について
- 【 労務コンプライアンス自主点検 】 #13 就業規則①

### お知らせ ① 現物給与の取扱いの変更について

2013(平成25)年4月より、現物給与の取扱いが変更となります。

現物給与につき、社会保険の保険料は、被保険者の報酬月額及び賞与額に基づいて、また、労働保険の保険料は、労働者の賃金総額に基づいて決定されておりますが、報酬、賞与又は賃金(以下「報酬等」という。)の全部又は一部が通貨以外のもので支払われる場合には、その現物給与の価額について、厚生労働大臣がその地方の時価によって定めることとされております。これに基づき、「厚生労働大臣が定める現物給与の価額」(平成24年厚生労働省告示第36号)により、食事で支払われる報酬等の価額が都道府県ごとに定められております。

従来、本社管理(※1)の適用事業所において、支店等に勤務する被保険者の現物給与は、本社が所在する都道府県の価額が適用されておりました。しかしながら、現物給与の価額は、生活実態に即した価額になることが望ましいことから、2013(平成25)年4月1日より、支店等が所在する(※2)都道府県の価額を適用することとなりました。

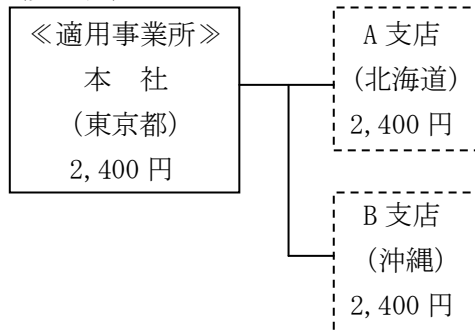
この取扱いの改正に伴う現物給与の額の変更は、固定的賃金の変更があったものと見なされますので、「被保険者報酬月額変更届」の提出が必要となる場合があります。

(※1) 本社管理とは、本社と支店等が合わせて1つの適用事業所となっていることをいいます。

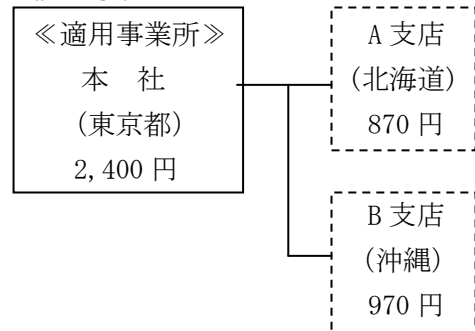
(※2) 派遣労働者の現物給与は、実際の勤務地(派遣先の事業所)ではなく、派遣元の事業所が所在する都道府県の価額が適用されます。

【具体例】(金額は、社宅を現物で支給している場合の畳1畳当たりの価格)

(変更前)



(変更後)



**Social Insurance Consulting Firm EOS  
Firm News Vol.44 April'13**

**お知らせ②**

**2013 (平成 25) 年度 労働保険料率について**

2013 (平成 25) 年の労働保険料率 (労災保険料率及び雇用保険料率) につきましては、2012 (平成 12) 年度と変更はございません。

主な事業の労災保険料率及び雇用保険料率は、それぞれ以下の通りとなります。

**【労災保険料率】**

事業の種類	労災保険料率
卸売業・小売業・ 飲食店又は宿泊業	3.5/1,000
金融業、保険業 又は不動産業	2.5/1,000
その他の各種事業	3.0/1,000

**【雇用保険料率】**

	雇用保険料率	(事業主負担)	(労働者負担)
一般の事業	13.5/1,000	8.5/1,000	5/1,000
農林水産、 清酒製造の事業	15.5/1,000	9.5/1,000	6/1,000
建設の事業	16.5/1,000	10.5/1,000	6/1,000

**労務コンプライアンス自主点検**

**#13 就業規則①**

この4月より、労働基準法、労働契約法及び高年齢者雇用安定法が改正されました。今回の改正は、企業の労務管理に大きな影響を及ぼすことはもちろん、更に、多くの企業において就業規則の見直しを必要とするのではないかと考えられます。そこで今回は、就業規則の重要性を再度ご確認頂くため、その基本的事項等について、ご説明させていただきます。

まず始めに、御社の現状に照らし合わせ、下記1から4をご確認ください。

(チェック項目 ○×△)

	チェック項目	○×△
1	なぜ就業規則が重要なものであるのか理解している。	
2	就業規則の周知の重要性について理解している。	
3	就業規則と労働契約の関係について理解している	
4	就業規則は作成するだけでなく、常に各企業の実情に応じた状態にしておくことが重要であると理解している。	

上記のうち、1つでも「△」又は「×」が付いた場合には、注意が必要です。

就業規則に関する法律上の規定をみてみますと、労働基準法及び労働契約法にそれぞれ複数の条文が存在しています。就業規則が労使双方にとって大変重要なものであることは、多くの方が理解されていることかと思いますが、なぜ重要なのかということをもまずは確認したいと思います。就業規則に関する裁判例は数多く存在しますが、秋北バス事件(最大判昭 43.12.25)において最高裁は「労働条件を定型的に定めた就業規則は、一種の社会的規範としての性質を有するだけでなく、それが合理的な労働条件を定めているものであるかぎり、経営主体と労働者との間の労働条件は、その就業規則によるという事実たる慣習が成立しているものとして、その法的規範性が認められるに至っているものと言う事が出来る。」とし、さらに、「労働条件の集積的処理、特にその統一的かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者においてこれに同意しないことを理由としてその適用を拒否することは許されないと解すべき」と判断しております。また、電電

## Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News Vol.44 April'13

公社帯広局事件（最一小判昭 61.3.13）においては、前述の秋北バス事件判決を踏まえつつ、「就業規則の規定内容が合理的なものであるかぎりにおいてそれが当該労働契約の内容となっている」と判示しております。つまり、就業規則は、その内容が合理的なものである限り、労働者はその適用を拒むことが出来ず、企業と労働者との間の労働契約の内容となるため、大変重要な位置付けとなっております。

では、企業が作成した就業規則が効力を発生するための要件を確認したいと思います。この就業規則の効力発生要件については、フジ興産事件（最二小判平 15.10.10）において、就業規則が法的規範としての性質を有するものとして、拘束力を生ずるためには、「その内容を適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続が採られていることを要する」判示し、その後成立した労働契約法 7 条においても同様の規定が置かれております。そのため企業は就業規則を作成又は変更するだけでは意味がなく、それを周知することによって始めて、労働契約の内容となります。また、周知の方法については、各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を労働者に交付すること等により、就業規則等を労働者が必要な時に容易に確認できる状態にあることが「周知させる」ための条件であるとされております（平 11.1.29 基発 45 号、平 11.3.31 基発 169 号）。

次に、就業規則と個々の労働契約の関係について確認したいと思います。就業規則と労働契約の関係については、労働契約法 12 条において「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。」と規定されております。就業規則で定める労働条件を下回る内容で締結された労働条件の存在を認めておりません。現在、就業形態の多様化により、様々な形の労働契約が締結されていると思われれます。個々の契約を締結するに当たり、もしその内容が就業規則で定める労働条件の基準に満たない場合においては、上記の規定により、就業規則の規定内容が労働契約の内容となりますので、注意が必要となります（なお、労働組合法 16 条では、労働協約と労働契約の関係について、「労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効とする。この場合において無効となった部分は、基準の定めるところによる。労働契約に定めがない部分についても、同様とする。」として、労働協約と異なる労働契約の内容は、労働協約の内容になることを明示しております。これは就業規則と労働契約の関係が、就業規則の内容以上の労働契約の存在を認めているのに対し、労働協約の内容以上の労働契約の存在を認めていない点で大きく異なっております。).

最後に、近時の社会経済状況は常に変化しており、その結果、今まで類を見ない新しい労働問題等も発生しております。そのような状況に、迅速かつ適切に対応するため、就業規則の見直しを定期的に行い、各企業の状況にあった、最新の状態にしておくことが望ましいのではないのでしょうか。

本紙に関するお問合せ、法改正に伴う就業規則・労使協定の見直し、  
人事労務に関するご相談等は、下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人 EOS

東京都港区西新橋 1-2-9 日比谷セントラルビル 5 階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898 E-mail: [accounting@epcs.co.jp](mailto:accounting@epcs.co.jp)

<http://www.epcs.co.jp/>

アウトソーシングサービス Web サイト : <http://www.epcsoutsourcing.com/ja/index.html>

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.44-3

～ We are always at your side ～