

【お知らせ】 労働保険年度更新/一般拠出金率の改正について

Contents

- 【 お知らせ 1 】 労働保険年度更新/一般拠出金率の改正について
- 【 お知らせ 2 】 現物給与の価額変更について
- 【 管理職に必要な労務知識 】 #1 労働基準法における労働者と使用者

お知らせ 1

労働保険年度更新/一般拠出金率の改正について

2014（平成 26）年 4 月 1 日より一般拠出金率が、下記の通り改正されました。

【旧】 0.05/1,000 ⇒ 【新】 0.02/1,000

一般拠出金については、申告事由（年度更新、事業廃止等）が生じた時点により、適用する率が定まりますので、本年度の年度更新時における一般拠出金の算定の取扱いは、次のとおりとなります。

① 継続事業の場合

申告事由が年度更新（平成 26 年度）であるため、平成 25 年度の賃金総額に新拠出金率（0.02/1,000）を乗じた額で算定します。

② 2013（平成25）年度中に事業を廃止した場合

申告事由が廃止（平成 25 年度）であるため、2013（平成 25）年度の賃金総額に旧拠出金率（0.05/1,000）を乗じた額で算定します。

なお、2013（平成 25）年度中に労働保険事務組合に労働保険事務処理を委託（又は解除）した場合、旧労働保険番号は一旦廃止の取扱いとなるため旧拠出金率で計算し、また、新労働保険番号につきましては、2014（平成 26）年度以降も事業が継続している場合については、新拠出金率を用いて計算を行うこととなってまいります。

お知らせ 2

現物給与の価額変更について

報酬や賞与の全部または一部が、通貨以外のもので支払われる場合（現物給与）の価額は、厚生労働大臣が定めることとされています。2014（平成 26）年 1 月 31 日に現物給与の価額が下記の表の通りに改定され、同年 4 月 1 日から適用されることとなっております。

都道府県	食事で支払われる報酬等					住宅で支払われる報酬等	その他の報酬等
	1人1月当たりの 食事の額	1人1日当たりの 食事の額	1人1日当たりの 朝食のみの額	1人1日当たりの 昼食のみの額	1人1日当たりの 夕食のみの額	1人1月当たりの住宅の 利益の額(畳1畳につき)	
埼玉	18,000 円	600 円	150 円	210 円	240 円	1,580 円	時価
千葉	18,000 円	600 円	150 円	210 円	240 円	1,530 円	
東京	19,200 円	640 円	160 円	220 円	260 円	2,400 円	
神奈川	18,600 円	620 円	160 円	220 円	240 円	1,900 円	

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News Vol.54 April'14

管理職に必要な労務知識

#1 労働基準法における労働者と使用者

近時の雇用形態の多様化は、労務管理の複雑化及び専門化をもたらしたと思われ、その対応は、経営者のみならず各職場の管理者の方にとっても重要な位置付けとなっております。

今回から、「管理職に必要な労務知識」と題し、管理職の方が社内の労務トラブルを回避又は解決するために知っておいた方が良いと思われる労働法のポイントをご説明させていただきますので、是非、労務管理の基礎的事項を再確認して頂き、日常の労務管理の参考にして頂ければ幸いです。

さて、第1回目となる今回のテーマは、管理職の方自身に自らの立場を認識して頂くことから始めたいと思いますので、「労働基準法における労働者と使用者」についてです。

一般的に言われる各職場の「管理職（管理者）」の方は、労働基準法上、労働者でしょうかそれとも使用者でしょうか。労働基準法を確認致しますと、「労働者」については第9条で「この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。」と定められています。管理職（管理者）が労働基準法における労働者であるか否かの判断は、「労働者性」の有無で判断され、この「労働者性」は、①使用される＝指揮監督下の労働という労務提供の形態、②賃金の支払という報酬の労務に対する対償性によって判断されることとなります。この意味から、管理職（管理者）であっても上司の指揮命令下で仕事をし、その労働の対償として賃金を受けていれば労働者であると言えます。

一方、「使用者」につきましては、同法第10条で「この法律で使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう。」と定められております。この「事業主のために行為をする全ての者」とはどこまでの範囲のことを言うのでしょうか。通達において「使用者とは、本法各条の義務についての履行の責任者をいい、その認定は、部長、課長等の形式にとられることなく各事業において、本法各条の義務について実質的に一定の権限を与えられているか否かによるが、かかる権限があたえられておらず、単に上司の命令の伝達者にすぎぬ場合は使用者とみなされない」とされています(昭22.9.13 発基17号)。

最後に管理職（管理者）の方の立場を考えるとときに労務管理上よく使われる言葉で、「管理監督者」があります。この管理監督者について、労働基準法第41条では「労働時間、休憩及び休日に関する規定は適用しない」と規定されております。近時、話題になるこの管理監督者とは「部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきものである。」とされております(昭22.9.13 発基17号、昭63.4.14 基発150号)。管理職（管理者）の方が管理監督者に該当するかどうかは、具体的には経営者と一体的な立場で仕事をしているか、その地位にふさわしい待遇がなされているか等、実態に即して判断されることとなります。

本紙に関するお問合せ、法改正に伴う就業規則・労使協定の見直し等、
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

<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/>

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.54-2

～ We are always at your side ～