

# 桑野社労士 & FP 事務所だより

平成 28 年 6 月 10 日

第 75 号

〒614-8093 京都府八幡市八幡三本橋 18-169 若ビル 1 階

TEL 075-874-4629 FAX 075-874-4630

E-mail [kuwano@cosmos.ocn.ne.jp](mailto:kuwano@cosmos.ocn.ne.jp) HP [www.kuwano.biz](http://www.kuwano.biz)

## 平成28年度労働保険年度更新

### 申告・納付は、6月1日から7月11日まで

#### 労災保険と雇用保険の保険料

毎年4月1日から翌年3月31日までの1年間(=「保険年度」)を単位として、計算されます。その額は、全ての労働者(雇用保険は、64歳以上は除く。)に支払われる賃金の総額に、その事業に定められた保険料率を掛けて算定されます。

労働保険の保険料は、あらかじめ概算で申告・納付し、翌年度確定精算します。すなわち、事業主は、当年度の概算保険料と前年度の確定保険料等を併せて申告・納付することになります。



4/1 6/1 7/10 4/1 6/1 7/10 4/1 6/1 7/10  
40日間 40日間 40日間

平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度
H25 確定保険料	H26 確定保険料	H27 確定保険料
H26 概算保険料	H27 概算保険料	H28 概算保険料

#### 雇用保険の被保険者について

常用、パート、アルバイト、派遣等、名称や雇用形態に関わらず、①1週間の所定労働時間が20時間以上であり、②31日以上雇用の見込みのある場合は、次に掲げる方を除いて、原則として被保険者となります。

- 株式会社、有限会社の代表取締役、会社の取締役、監査役などの役員、外国会社の日本での代表者
- 協同組合、農業協同組合などの役員、その他各種団体の役員
- 個人事業の事業主、個人事業と認められる事業の

代表者と同居している親族

- 季節的な業務に4か月以内の期間を定めて雇用される者
- 学校教育法第1条にいう学校の学生で、中間学生
- 事業主と委任関係にある各種の外務員

#### 雇用保険料が引下げられています

以下の表のとおり、平成28年度の失業等給付の雇用保険料は、労働者負担・事業主負担とも、1/1000引き下げられています。併せて、雇用保険二事業の保険料(事業主の未負担)が0.5/1000引き下げられています。

事業の種類	労働者負担	事業主負担	合計
一般の事業	4/1000 (5/1000)	7/1000 (8.5/1000)	11/10000 (13.5/1000)
農林水産等	5/1000 (6/1000)	8/1000 (9.5/1000)	13/1000 (15.5/1000)
建設業	5/1000 (6/1000)	9/1000 (10.5/1000)	14/1000 (16.5/1000)

#### 65歳以上の方に適用が拡大

平成29年1月1日以降、現在雇用保険の適用除外になっている64歳以上の雇用者も、雇用保険の適用対象となります。

なお、保険料の徴収は平成31年度まで猶予され、平成32年度から徴収が始まります。

#### 介護休業給付の給付率が引上げ

介護休業を取得した際に支給される介護休業給付率が、平成28年8月1日以降に休業されるから、現行40%から67%に引き上げられます。

(裏面へ)

# 労働裁判事例 13

飲食店店長の管理監督者性と定額残業代—穂波事件  
(岐阜地判平成27年10月22日)

店長は管理監督者で、管理職手当は定額残業代として認められるか

【事件】飲食店の3店舗の店長として勤務していたX(原告)は、飲食店を経営する(株)Y(被告)に対して、平成23年9月から平成25年9月分までの未払いの時間外・休日・深夜割増賃金2,821,547円、法定利率6分の割合による遅延損害金、未払い賃金と同額の付加金及び判決確定日の翌日から支払済みまでの年5分の割合による金員の支払を求め、訴えた。

【事実】店舗の従業員は、Xと副店長以外はパート従業員であった。店長は、複数の店舗を統括するマネージャーに業務報告を行い、店舗の営業時間の変更や店舗の休業をすることはできなかった。店長は、パート従業員の募集広告、採用面接、勤務時間の決定ができ、店長としてパート従業員と雇用契約書を締結したこともあった。しかし、募集広告は本社を通じて行い、パート従業員の時給はYの決めた範囲で店長が決定することができた。また、店長は店舗の金銭管理を任せられ、店舗で使用する食材の発注量を定めることができたが、什器備品の購入は店長独自は3,000円までであり、それ以上になると、マネージャーを通じた決済が必要であった。

管理職手当は、就業規則に「各役職(店長、部長等)に応じて支給する。」と規定されていたが、Xの給与明細には、平成23年12月までは管理職手当として、平成24年1月分以降は管理固定残業代として月10万円が支給されていた。Yは、「本部スタッフ、マネージャー、店長及び正社員全員が管理職であり、管理職手当(管理固定残業)を支払います。」「管理職手当(管理固定残業)は、朝9時半以前及び各店舗閉店時刻以後に発生するかもしれない時間外労働に対する残業みなし相当です。」との確認書を作成していた。平成25年1月1日付の労働条件通知書に、管理職手当についてはXのみなし残業手当が10万円・83時間相当である旨の



記載があった。Xは、確認書及び労働条件通知書に、平成25年2月1日付で署名押印をしている。

【判旨】 Xが管理監督者に該当すると認めることができず、管理職手当は時間外労働手当として扱うべきではない。

## 1. Xの管理監督者性

裁判所は、重要事項への関与について、①店舗の営業時間を変更できないこと、②パート従業員の給料や昇給等についても、一定の枠の範囲での権限であったこと、③Xに与えられていた権限は、担当店舗に関する事項に限られ、経営全体の決定に関与していたとは認められないと認定し、「重要な職務と権限を付与されていたということは困難である。」と評価した。また、Xは、①タイムカードを打刻することを求められ、出退勤について管理され、②店長が担当店舗の営業日や営業時間を決定する権限はなく、「実質的に、自ら労働時間を自由に決定することはできなかった。」と評価した。したがって、「Xは労基法41条2号の管理監督者に該当すると認めることはできない。」と判示した。

## 2. 管理職手当が定額残業代として認められるか

裁判所は、①83時間の残業は、36協定で定めることのできる労働時間の上限の月45時間の2倍近い長時間であり、しかも、朝9時半以前及び各店舗閉店時刻以後に発生するかもしれない時間外労働に対する残業手当とされているのは、相当な長時間労働を強いる根拠となっており、公序良俗に違反すると言わざるを得ない、②月83時間の残業が発生するとは想定し難いものであったことから、XとYの労働契約において、管理職

手当(管理固定残業)として、毎月10万円を見なし残業手当83時間相当として支給されるものとの合意が



されたということではできず、管理職手当は時間外労働手当として扱うべきではなく、「月によって定められた賃金」として、時間外労働等の基礎とすべきであると

(次号に続く)