

◆ 人 事 労 務 ◆

■平成 29 年度の雇用保険料率 ～平成 29 年 4 月から雇用保険料率が引き下がります～

「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が平成 29 年 3 月 31 日に国会で成立しました。このため、平成 29 年 4 月 1 日から平成 30 年 3 月 31 日までの雇用保険料率は以下の表のとおり引き下がります。なお、雇用保険二事業の保険料率（事業主のみ負担）については、引き続き 3/1,000 となります。

【平成 29 年度の雇用保険料率】

事業の種類	労働者負担率(28年度) ①	事業主負担率(28年度) ②	雇用保険料率(28年度) ①+②
一般の事業	3/1000 (4/1000)	6/1000 (6/1000)	9/1000 (11/1000)
農林水産 清酒製造の事業	4/1000 (5/1000)	7/1000 (8/1000)	11/1000 (13/1000)
建設の事業	4/1000 (5/1000)	8/1000 (9/1000)	12/1000 (14/1000)

==雇用保険の被保険者負担額==

雇用保険の被保険者の方が負担すべき雇用保険料額は、被保険者の方の賃金総額に被保険者負担率を乗じて算定します。

※上記により計算した被保険者負担分に 1 円未満の端数が生じたときは、その端数の取扱いは以下のとおりとなります。

- ① 被保険者負担分を賃金から源泉控除する場合、被保険者負担分の端数が 50 銭以下の場合は切り捨て、50 銭 1 厘以上の場合は切り上げとなります。
- ② 被保険者負担分を被保険者が事業主へ現金で支払う場合、被保険者負担分の端数が 50 銭未満の場合は切り捨て、50 銭以上の場合は切り上げとなります。
- ③ ただし、慣習的な取扱い等の特約がある場合には、この限りではありません。

■子ども・子育て拠出金率が改定されます！

平成 29 年 4 月分（平成 29 年 5 月 31 日納期限）から仕事と子育てとの両立に資する子ども・子育て支援の提供体制の充実を図るため、子ども・子育て拠出金率が **1,000 分の 2.3 (0.23%)** に改定されます。

※平成 29 年 3 月分(平成 29 年 5 月 1 日納期限)までの子ども・子育て拠出金率は 1,000 分の 2.0 (0.2%) です。



■ タクシー会社の歩合給をめぐる最高裁判決

平成 29 年 2 月 28 日、最高裁はタクシー会社「国際自動車」の「歩合給の算定にあたって、時間外等割増賃金（以下、「割増賃金」といいます。）を控除する賃金規程の定めは有効」とする判決を下した、と大きく報じられました。皆さんは「歩合給から割増賃金を差し引いたら、総額は同じじゃないの。どんな意味なのか？」と疑問を感じられた方が多いと思います。今回は、この事件のポイントをご紹介します、割増賃金の趣旨を理解したいと思います。



1. 歩合給制の場合の割増賃金の考え方

タクシー会社では、売上（水揚げ）高に比例する歩合給制が広く採用されています。歩合給は、労働時間に賃金を支払うのではなく、成果（売上げ）に賃率を乗じて賃金を算出する制度です。成果重視ですから、多くのタクシー会社は歩合給の中に割増賃金を含むとしたり、定額の手当で割増賃金を支払ったことにする、という取扱いをとってきました。しかし、歩合給だからといって割増賃金を支払わないでいいかという、そうではありません。やはり、長時間労働を抑制し、労働の負担に報いるために、歩合給制であっても割増賃金の支払いが必要なのです（高知県観光事件最高裁判決）。最高裁は、①通常の賃金部分と割増賃金部分が明確に分離されていること（判別要件）、②定額の手当等で支払われる場合であっても、本来の割増賃金が定額を上回っている場合には、その差額が支払われること（精算要件）、この2つが備わっている制度でなければ、労働基準法第 37 条所定の割増賃金を支払ったことにはならず、違法となると繰り返し判断してきました。

2. 国際自動車の割増賃金の定め

歩合給に対する割増賃金は、一般に次の算式で求めます。

$$\text{歩合給総額} \div \text{総労働時間} \times 0.25 \times \text{時間外労働の時間数}$$

すると賃金は、歩合給総額と割増賃金の合計になるはずですが、国際自動車の賃金規程には、次のような算定方法の定めがありました。

☆歩合給＝通常の賃率計算で得られた対象額－割増賃金額

すると、支払われる賃金の総額は、次のとおりとなり、割増賃金が増えても、支払われる総額は全く増えないことになるのです。

☆賃金額＝歩合給（対象額－割増賃金額）＋割増賃金額

このルールはおかしい、本来の割増賃金分を支払え、と労働者が提訴したのが本件です。本件について、東京地裁、高裁判決は、そもそもこのような規定自体が、労働基準法第 37 条の脱法行為であり、公序良俗に反するため無効であるとして労働者を勝訴させました。

3. 今回の最高裁判決

しかし、最高裁は、労働契約における通常の労働時間の賃金をどのように定めるかについては契約自由の原則を重視し、国際自動車の算定式が直ちに公序良俗違反として無効となるとはいえない、としました。その上で、原判決である東京高裁判決は、最高裁が従来示してきた、①判別要件と②精算要件について、きめ細かく判断することなく、いわば大鉈をふるって賃金の算定式を無効とするだけで労働者を勝訴させているので、もっと①判別要件と②精算要件を満たしているしくみなのかを調べ直せ、と事件を東京高裁に差し戻したのです。このように考えると、全く歩合給が増えないしくみが適法と認められたわけではなく、今後、差し戻された東京高裁において調べ直した結果、②の精算要件を満たしていないという理由で、やはり割増賃金の支払いが命じられる可能性があります。

4. この事例から学ぶこと

本件の定めは、①判別要件は形式的には満たしています。また、会社側が成果を重視した賃金支払方法にしたいという目的も理解できます。しかし、もともと労働基準法第 37 条の割増賃金制度が強行規定として企業に強制され、違反すると刑罰も科され、割増賃金と同一額の付加金の支払いも命じられうるのは、長時間労働の抑制と、労働負担に対する補償という意味合いがあります。時間外労働をしてもしなくても、割増賃金が全く支払われない結果になるのは、明らかに労働基準法第 37 条の趣旨に反し、②の精算要件を潜脱しているといえます。タクシー会社が特殊な業種だからといって、形式的で見せかけのしくみで、本来の割増賃金支払いを免れるというのは、納得性が得られないのではないのでしょうか。

歩合給や出来高給に対しても残業代は発生します。ただし、基本給などの固定給に対する残業代とは計算方法が異なるため、ご注意ください。



■男性の育児休業取得とその効能

厚生労働省の雇用均等基本調査によると、平成27年度の男性の育児休業取得率は2.65%と、依然として低いレベルに留まっています。それでもここ数年は上昇傾向であり、経済同友会が行っている、会員を対象とした「ダイバーシティと働き方に関するアンケート調査結果（平成29年2月）」でも、平成28年度の男性の育児休暇取得率は急増しています。

平成28年度の雇用均等基本調査の結果が発表されるのは今年7月の予定で、より幅広い事業所を対象とした調査結果が待たれるところですが、育児休業を取得する意向がある若い男性が増えているというアンケート結果もあり、また、政府は平成32年度までに男性の育児休業取得率を13%にするという目標を掲げていることから、男性の育児休業取得率は今後も増加することが予想されます。

昨年新設された出生時両立支援助成金は、男性が育児休業を取得しやすい職場風土づくりの取組を行い、男性に一定期間の連続した育児休業を取得させた事業主に助成金が支給されます。概要は以下のとおりです。

【出生時両立支援助成金】 以下に当てはまる事業主に支給されます。

- 男性が育児休業を取得しやすい職場風土づくりのために以下★のような取組を行うこと。
- 男性が子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上（中小企業は連続5日以上）の育児休業を取得すること。

★支給対象となった男性労働者の育児休業の開始日の前日までに次のような取組のうちいずれかの実施が必要です。

- ・男性労働者に対する育児休業制度の利用促進のための資料等の周知
- ・子が産まれた男性労働者への管理職による育休取得勧奨
- ・男性の育休取得についての管理職向けの研修の実施

支給額は、取組・育休1人目について中小企業は60万円、大企業は30万円、翌年度以降育休者が生じた場合は15万円です。

- ※注意
- ・過去3年以内に男性の育児休業取得者（連続14日以上、中小企業は連続5日以上）がいる事業所は対象外。
 - ・支給対象は1年度につき1人まで。



その他、育児休業の制度及び育児のための短時間勤務制度について、労働協約又は就業規則に規定することや一般事業主行動計画の策定義務がある事業主は行動計画の策定・届出、公表・周知が必要です。

経済同友会のアンケート調査対象は大企業を中心としており、中小企業から考えると事情が違うと感ぜられることもあるかもしれませんが、男性が育児休暇を取得する、または時短勤務の女性と働くこと等により、以下のような効果があったとの回答もあります。

「ライフイベントのための社員の急な休暇や休業に備え、社内イントラ内の情報整備や業務のマニュアル化、引き継ぎのルールなどが各部署で作成され、ライフイベントがあっても、働き続けられる職場づくりにつながった。」

「時短の女性が、日中集中して業務を行い残業はしないというスタイルを実践しているのを見て、男性も含め、チーム全体で業務効率化を図るようになった。」



男性の育児休業取得や時短勤務を考えることは、業務の効率化や残業の削減、仕事の属人化による業務の集中等の問題について考える端緒にもなるのではないのでしょうか。

◆ 健康保険(協会けんぽ)の扶養にするときの手続き ◆

新たに全国健康保険協会管掌健康保険(以下「協会けんぽ」という。)の被保険者となった者に被扶養者がいる場合や被扶養者の追加があった場合、「被扶養者(異動)届」を提出します。**所得税法上の控除対象扶養親族とは範囲が異なりますので、ご注意ください。**

A 被扶養者となるための条件

1. 主として被保険者の収入により生計を維持されている 75 歳未満の方

(後期高齢者医療制度の被保険者とならない方)

2. 対象となる家族範囲

①被保険者と同居でも別居でもよい者

・配偶者(双方に戸籍上の配偶者がない内縁関係も含む)

・子(養子を含む)、孫、

・兄弟姉妹

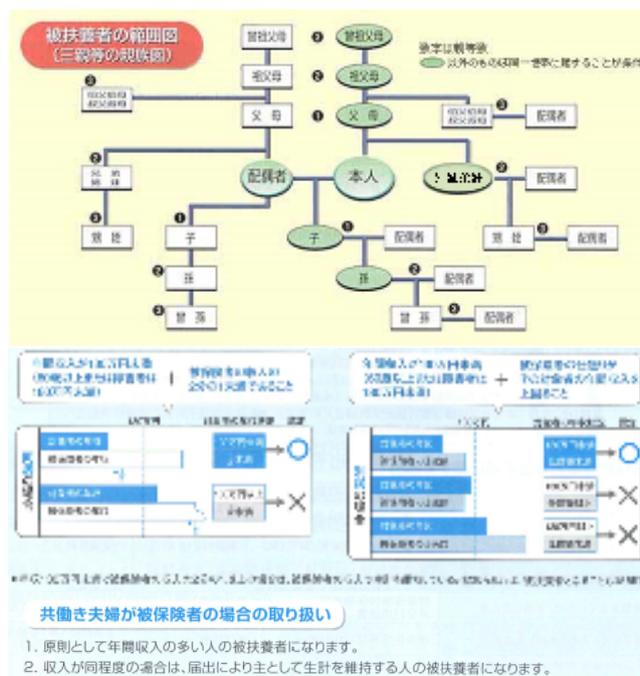
・父母、祖父母などの直系尊属

②被保険者と同居していることが条件の者

・上記 1. 以外の 3 親等内の親族

(伯叔父母、甥姪とその配偶者など)

・配偶者(内縁も)の父母および子



B 被扶養者の認定

被扶養者に該当する条件は、被保険者により主として生計を維持されていること、及び次のいずれにも該当した場合です。

(1) 収入条件

年間収入 130 万円未満

(60 歳以上又は障害者の場合は、年間収入※180 万円未満)

かつ 同居の場合 収入が扶養者(被保険者)の収入の半分未満(*)

別居の場合 収入が扶養者(被保険者)からの仕送り額未満

※年間収入とは、過去における収入のことではなく、被扶養者に該当する時点及び認定された日以降の年間の見込み収入額のことをいいます。(給与所得等の収入がある場合、月額 108,333 円以下。雇用保険等の受給者の場合、日額 3,611 円以下であること。)

また、被扶養者の収入には、雇用保険の失業等給付、公的年金、健康保険の傷病手当金や出産手当金も含まれます。

(*) 収入が扶養者(被保険者)の収入の半分以上の場合であっても、扶養者(被保険者)の年間収入を上回らないときで、日本年金機構がその世帯の生計の状況を総合的に勘案して、扶養者(被保険者)がその世帯の生計維持の中心的役割を果たしていると認めるときは被扶養者となることがあります。

(2) 同一世帯の条件

配偶者、直系尊属、子、孫、兄弟姉妹以外の 3 親等内の親族は同一世帯でなければなりません。

参考 ・全国健康保険協会ホームページ 等

詳しい内容については、当事務所までお気軽にお問い合わせください。