



社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

トピックス！ 平成29年度 協会けんぽの保険料が引下げとなります

平成29年度協会けんぽ健康保険料率（長野支部）

平成29年度の協会けんぽの健康保険料率及び介護保険料率は、3月分（4月納付分）からの適用となります。健康保険料は、現行の9.88%から9.76%へ引き下げ、介護保険料は、現行の1.58%から1.65%へ引き上げとなります。新保険料率の保険料を3月の給与支給分から適用させるか、4月支給分から適用させるのかは会社により異なりますので、タイミングはしっかりとご確認ください。



【東京支部】健康保険料率9.91%（9.96%からの引下げ）、介護保険料率1.65%

雇用保険料率も引下げ予定（国会成立まち）

平成29年4月1日以降の失業等給付の雇用保険料率を労働者負担・事業主負担ともに1/1,000ずつ引き下げるための法律案が国会に提出されています。

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の予定です。

仮に、法律案の内容が修正されずに国会で成立した場合、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下表のとおりとなります。

平成29年度の保険料率（法律案が国会で成立した場合）

事業の種類	負担者	① 労働者負担 (失業等給付の保険料率のみ)			② 事業主負担		①+② 雇用保険料率
		失業等給付の 保険料率	雇用保険 二事業の保険料率	失業等給付の 保険料率	雇用保険 二事業の保険料率		
一般の事業		3/1,000	3/1,000	6/1,000	3/1,000	9/1,000	
(28年度)		4/1,000	3/1,000	7/1,000	3/1,000	11/1,000	
農林水産・ 清酒製造の事業		4/1,000	3/1,000	7/1,000	3/1,000	11/1,000	
(28年度)		5/1,000	3/1,000	8/1,000	3/1,000	13/1,000	
建設の事業		4/1,000	4/1,000	8/1,000	4/1,000	12/1,000	
(28年度)		5/1,000	4/1,000	9/1,000	4/1,000	14/1,000	

※枠内の下段は平成28年度の雇用保険料率



マンスリーピックアップ

～名ばかり管理職～

管理監督者の要件は非常に厳しい

=====
ほっともつとフランチャイズ店長の「名ばかり管理職裁判」（17年2月17日産経新聞）

持ち帰り弁当チェーンの「ほっともつと」の30代女性の元店長が、権限や裁量のない「名ばかり管理職」で、残業代が支払われなかったのは違法だとして、運営会社「プレナス」（福岡市）に未払い賃金などの支払いを求めた訴訟の判決がありました。

運営会社側は、「店長は経営に責任を持つ管理監督者」と主張しましたが、静岡地裁は、「店長にはアルバイトの採用などで限定的な権限しかなく、店舗運営は本社のマニュアルに従っていた」、「元店長は勤務実態や権限から、管理監督者に当たるとはいえない」として、運営会社側に約160万円の支払いを命じました。

争点は、末端の店舗の店長が経営者的立場の「管理監督者性」があるかでした。労働基準法上「管理監督者」には残業代を支払わなくても良いのですが、肩書き上「管理職」であったとしても、実態が伴っていないければ、残業代を支払わなくてはなりません。

この裁判では、女性の年収が約320万円程度と本社の非管理職社員よりも低かったことや店舗運営についての裁量が少なかったことなどから、管理監督者とは言えないと判断されました。

ミスドフランチャイズ社員の過労死裁判

三重県内の「ミスタードーナツ」のフランチャイズ店長男性（当時50）が過労により不整脈で死亡したとして、男性の遺族が、店舗を経営する「竹屋」や同社社長らに損害賠償を求めた訴訟の判決がありました。裁判では長時間労働と死亡との間に因果関係があると認め、会社側の安全配慮義務違反を認め、同社と社長らに計約4600万円の支払いを命じました。（2017年1月30日朝日新聞）

男性は2011年7月から津市内の2店舗で店長を務めていましたが、12年5月、通勤途中に致死性不整脈で死亡しました。四日市労働基準監督署は13年7月に過労死と認定していました。

判決では、男性の時間外労働が直近6ヶ月間の平均で月112時間を超えていたと認定。男性の長時間労働

は常態化しており、会社側は業務の軽減措置をとらなかったと指摘しました。

判決では、男性に対する会社の安全配慮義務違反について、法人だけでなく社長ら個人の責任も認定しました。また、名目は店長という管理職でも労務管理に実権のない「名ばかり管理職」だったとして、労働基準法の除外規定に当たらないとする判断も示しました。会社側は、男性が「勤務時間に自由裁量を持っていた」と主張し、責任を否定しましたが、「男性の権限は店舗内の労務管理に過ぎず、会社の経営に関する事項に参与していたとは認められない」と指摘され、主張は退けられました。

管理監督者とは

管理監督者は「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立場にある者」に限定されています。その判断基準には次の要素が必要とされます。

事業主の経営に関する決定に参画し、労務管理に関する指揮監督権限を認められていること

自己の出退勤をはじめとする労働時間について裁量権を有していること

一般の従業員に比しその地位と権限にふさわしい賃金上の処遇を与えられていること

飲食店の料理長、カラオケ店の店長、信用金庫の支店長代理、コンビニエンスストアの店長、製造業の会社の本社主任と工場課長などは過去の判例で管理監督者ではないと認定されています。

<名ばかり管理職対策 7つの労務管理ポイント>

1. **店長の職務、権限を店舗内の事項に限定しない**
店長を管理監督者とした裁判は軒並み敗訴しています。職務、権限を店舗内の事項に限定しないことが可能ならば、是非検討してください。
2. **プレーイングマネージャーを常態化させない**
パート・アルバイトを確保できない時間帯に店長自らシフトに入ることが常態化していると店長の長時間労働につながります。
3. **店長の待遇を改善し、下位の職位の者との賃金に矛盾がないようする**
残業代のつく一般社員と賃金が逆転してはいけません。
4. **管理監督者でも始業終業時刻を管理する**
5. **管理監督者でも休憩時間を管理する**
6. **管理監督者でも休日出勤を管理する**
7. **固定残業手当を活用する**



春らしい暖かな陽気の日が増えてきました。体を動かしたり、外出したり、新しいことを始めたくなる季節になってうれしい限りです。わくわくするような気分を感じる方も多いのではないのでしょうか。また春と言えば人事異動や組織変更など「人」についても異動がありますね。



新しい環境や部署でメンタル不調を訴える方もいますので経営者の皆さまも頭を悩ませることかと思えます。面白いことで体に悪影響と言われるアルコールやタバコよりも、人との「つながり」が少ない方が健康面で悪影響であるという研究結果があるそうです。1日の1/3は職場で私たちは過ごしていますのでお互いが気持ちの良い職場環境で新年度も元気にスタートを切りたいものですね。（松本）