

▼傾向と対策

それでは第 42 回目の講義「労働科目 法改正」の解説を進めていきます。
平成 26 年度試験に係る主な法改正です。

●労働基準法

- (1) 年次有給休暇算定の基礎になる全労働日の取扱い

●労働者災害補償保険法

- (1) 業務上の疾病の範囲
- (2) 特別加入者の給付基礎日額の範囲
- (3) 給付基礎日額 平成 25 年厚労告 256 号

●雇用保険法

- (1) 未支給の失業等給付の請求手続
- (2) 特定受給資格者の範囲
- (3) 特定理由離職者の所定給付日数等に関する暫定措置の延長
- (4) 個別延長給付の要件の改定及び 3 年間延長
- (5) 就業促進定着手当の創設
- (6) 育児休業給付金の暫定措置
- (7) 基本手当の賃金日額の限度額等の変更

●労働保険料徴収法

- (1) 第 1 種調整率
- (2) 報奨金の交付申請期限
- (3) 雇用保険率及び労災保険率
- (4) 賃金総額の特例

数字はしっかり覚えて、後はあまり細かいことは気にせずに、概略をしっかり押さえてください。

▼社労士ルパン先生と総務部にいる社労士を目指すフジ子さんとの会話

「先生、こんにちは。今年は、年金関係の法改正は多いのですが、労働関係の法改正は余り多くないですね。」

「そうですね。労働基準法に関しては、判例に基づく年次有給休暇の通達があるくらいかな。」

「そうですね。タクシードライバーの事件ですね。」

「タクシードライバーが、解雇無効を訴えて、勝訴して復職。」

「そこまではよかったんだけど、今度は復職後に5日間の年休を取得したら、会社が年休と認めずに5日間の賃金を支払わなかった事件。」

「この方、2回も裁判をしたわけですね。」

「そういうことだね。会社としては、解雇から復職までの不就労期間を全労働日の出勤日数に含めなかったのが、当然年休の要件である8割以上出勤していないということで、年休の取得を認めなかったわけなんだけど。」

「判断が難しいところですね。」

「判決は、会社が負けて、タクシードライバーに年休期間中の未払賃金を支払ったということだね。」

「試験対策としては、解雇無効を訴えて、解雇無効の判決により復職するまでの期間は、使用者の責めに帰すべき事由として、全労働日に含めるということですね。」

「そうです。ところで、労働基準法に関しては、昨年も大きな法改正が1つありましたね。」

過去問で見ると（問6 -C）

【問題】

使用者は、期間の定めのある労働契約であって当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の際に、労働者に対して、期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項を、書面の交付により明示しなければならない。

解答は、正解です。

労働基準法15条1項則5条の絶対的明示事項に「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項」が加わったのは大きな改正で、さっそく出題されていますね。

注意が必要なのは、（期間の定めのある労働契約であって当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合に限る。）というのが補足されていること。

当然、有期契約でも更新することが前提の契約に関しての話ということですね。

念のために『絶対的明示事項』です。

① 労働契約の期間に関する事項

② 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項

(期間の定めのある労働契約であって当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限る。)

③ 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

④ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項

⑤ 賃金(退職手当及び臨時に支払われる賃金を除く。)の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

⑥ 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

ということで、2回目の出題は、もう少し突っ込んだ内容になる可能性もあるので注意する必要がありますね。」

「先生、有難うございます。とりあえず、労働基準法に関しては、本年度の年休の改正と昨年度の労働条件の改正を注意します。」

労働基準法

(1) 年次有給休暇算定の基礎になる全労働日の取扱い

平成25年7月10日

(法改正の背景)

平成25年6月6日の八千代交通事件の判例を受けた形で、平成25年7月10日に年次有給休暇の基礎になる全労働日の取り扱いの通達が出されました。

■ (事件の概要)

解雇無効の判決が確定したタクシー会社の乗務員が、原職に復帰後、5日間の年休の時季を指定して就労しなかったところ、会社が年休の成立を認めず、この5日間の賃金を支払わなかったため、乗務員が会社に対し、年次有給休暇の権利を有することの確認並びに未払賃金などを請求した事件。

■ (判決…会社側敗訴)

⇒「解雇無効になり、その期間仕事ができなかった日」は、出勤率を算定する「全労働日」にカウントするというのが判決の内容。

つまり、無効な解雇等、会社が不当に就労を拒んだ日は、出勤扱いで年次有給休暇の算定に含めるべきだと判断。

▼労働基準法 39 条の条文を確認していきます。

『①使用者は、雇入れの日から起算して 6 箇月間継続勤務し全労働日の 8 割以上出勤^{注①}した労働者に対して、継続し、又は分割した 10 労働日の有給休暇を与えなければならない。

②使用者は、1 年 6 箇月以上継続勤務した労働者に対しては、雇入れの日から起算して 6 箇月を超えて継続勤務する日（6 箇月経過日）から起算した継続勤務年数 1 年ごとに、継続勤務年数に応じて次表のとおり年次有給休暇を与えなければならない。

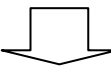
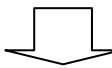
ただし、継続勤務した期間を 6 箇月経過日から 1 年ごとに区分した各期間（最後に 1 年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日の前日の属する期間において出勤した日数が全労働日の 8 割未満である者に対しては、当該初日以後の 1 年間においては有給休暇を与えることを要しない。』

継続勤務年数	6 か月	1 年 6 か月	2 年 6 か月	3 年 6 か月	4 年 6 か月	5 年 6 か月	6 年 6 か月
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

☑ [注① 全労働日の 8 割以上出勤]

⇒出勤率（出勤日／全労働日）≥8 割

$$\frac{\text{出勤日} \cdots (A)}{\text{全労働日} \cdots (B)}$$

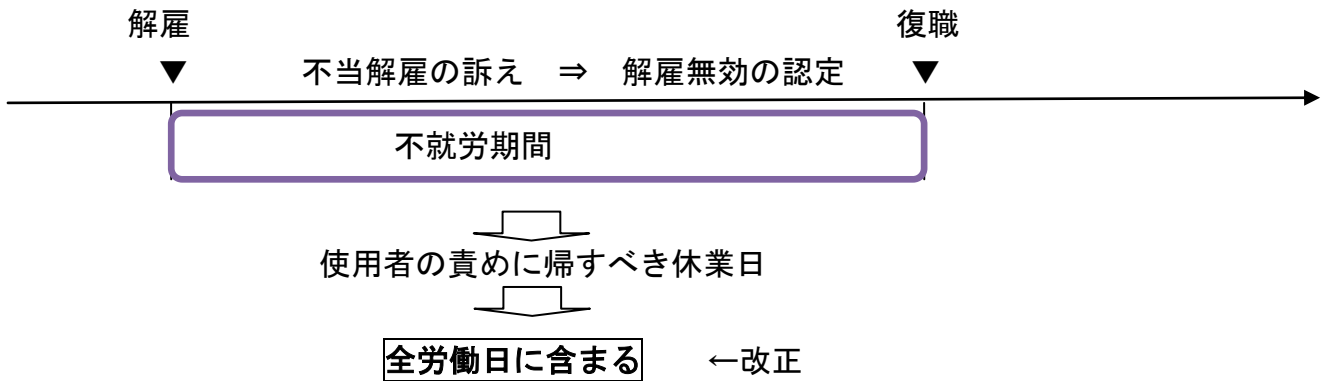
①全労働日に含み、出勤したものとみなす日	②全労働日に含まない
<p>(A) と (B) 両方にカウント 実際には会社を休んでいるが、全労働日に含めて、出勤したものとする期間</p> <div style="text-align: center;">  </div> <ul style="list-style-type: none"> ・業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業した期間 ・育児介護休業法に規定する育児休業又は介護休業をした日 ・産前産後の女性が法 65 条の規定により休業した期間 ・年次有給休暇を取得した日 	<p>(A) にはカウントしない 分母には含めずに計算</p> <div style="text-align: center;">  </div> <ul style="list-style-type: none"> ・所定休日に労働させた日 ・不可抗力による休業日 ・正当な争議行為により労務の提供がまっただくなされなかった日 ・使用者側に起因する経営、管理上の障害による休業日 ・1 月 60 時間超の時間外労働に係る割増賃金の代替休暇を取得し、終日出勤しなかった日

● **パターン①** (今回の通達) ⇒ **全労働日に含める**

『労働者の責めに帰すべき事由によると言えない不就業日』

- (1) 裁判所の判決により解雇が無効と確定した場合
- (2) 労働委員会による救済命令を受けて会社が解雇の取消しを行った場合

⇒解雇日から復職日までの不就業日のように、労働者が使用者から正当な理由なく就労を拒まれたために就労することができなかった日



● **パターン②** ⇒ 全労働日に含めない。

『労働者の責めに帰すべき事由によると言えない不就業日』

- (1) 不可抗力による休業日 (天災事変等)
- (2) 使用者側に起因する経営、管理上の障害による休業日 (原材料不足等)
- (3) 正当な同盟罷業その他正当な争議行為により労務の提供が全くなされなかった日

▼今回の通達の原文です。さらっと目を通しておいてください。

基発 0710 第 3 号
 平成 25 年 7 月 10 日
 都道府県労働局長 殿
 厚生労働省労働基準局長
 (公印省略)

年次有給休暇算定の基礎となる全労働日の取扱いについて

平成 25 年 6 月 6 日、労働基準法 (昭和 22 年法律第 49 号) 第 39 条の解釈について、最高裁第一小法廷において別添のような判決がなされたことを受け、昭和 63 年 3 月 14 日付け基発第 150 号・婦発第 47 号「労働基準法関係解釈例規について」について、下記のとおり改めることとしたので、了知されたい。

記

第 1 法第 39 条関係<出勤率の基礎となる全労働日>を次のように改める。

<出勤率の基礎となる全労働日>

年次有給休暇の請求権の発生について、法第 39 条が全労働日の 8 割出勤を条件としているのは、労働者の勤怠の状況を勘案して、特に出勤率の低い者を除外する立法趣旨であるこ

とから、全労働日の取扱いについては、次のとおりとする。

1 年次有給休暇算定の基礎となる全労働日の日数は、就業規則その他によって定められた所定休日を除いた日をいい、各労働者の職種が異なること等により異なることもあり得る。したがって、所定の休日に労働させた場合には、その日は、全労働日に含まれないものである。

2 労働者の責に帰すべき事由によるとはいえない不就労日は、3に該当する場合を除き、出勤率の算定に当たっては、出勤日数に算入すべきものとして全労働日に含まれるものとする。

例えば、裁判所の判決により解雇が無効と確定した場合や、労働委員会による救済命令を受けて会社が解雇の取消しを行った場合の解雇日から復職日までの不就労日のように、労働者が使用者から正当な理由なく就労を拒まれたために就労することができなかった日が考えられる。

3 労働者の責に帰すべき事由によるとはいえない不就労日であっても、次に掲げる日のように、当事者間の衡平等の観点から出勤日数に算入するのが相当でないものは、全労働日に含まれないものとする。

- (1) 不可抗力による休業日
 - (2) 使用者側に起因する経営、管理上の障害による休業日
 - (3) 正当な同盟罷業その他正当な争議行為により労務の提供が全くなされなかった日
- 第2 法第39条関係<全労働日が零となる場合の年次有給休暇>を削る。

労働者災害補償保険法

(1) 業務上の疾病の範囲

平成25年10月1日

(背景)

印刷業務に従事した労働者が、胆管がんを発症した労災請求事案をきっかけに改正。

▼業務上の疾病の範囲に関しては、「労働基準法施行規則別表第1の2」に列挙されていますが、上記の胆管がんに関連する疾病が追加された改正です。

具体的には、

4号に『テレピン油にさらされる業務』

7号に『ベリリウムにさらされる業務による肺がん』

『ジクロロプロパンにさらされる業務による胆管がん』

が追加されました。

▼労働者災害補償保険法の本試験で最近良く出題されるのが、業務上の疾病^{注①}にかかわる「労働基準法施行規則別表第1の2」ですが、労働者災害補償保険法の労災事案にもかかわらず、労働基準法施行規則により規定されていることに注意してください。

☑ [注① 業務上の疾病]

⇒業務上の疾病とは、業務の過程において発生した病気。

通常、機械に挟まれて怪我をしたという災害であれば、誰が見ても怪我の程度等は明らかですが、重量物を扱い腰痛になったとか、粉じんの飛散する場所や石綿にさらせる業務での疾病は、客観的に判断の付きにくい病気です。

そのために、これらの病気に関して、具体的に疾病の原因や種類が列挙されているのが、「労働基準法施行規則別表第1の2」ということになります。

業務上の疾病は、数え切れないほど有るわけですが、具体的に列挙されていない疾病でも、11号の「その他業務に起因することの明らかな疾病」に該当すれば業務上の疾病となります。

今回の改正のポイントは、あくまで具体的に列挙されたということで、11号の「その他の業務に起因することの昭から疾病」ではないということに注意してください。

▼下記に労働基準法施行規則第1の2（抜すい）を記載しておきますので、簡単に目を通してください。

☑ 【労働基準法施行規則別表第1の2（業務上の疾病の範囲）】

1号⇒業務上の負傷に起因する疾病

2号⇒紫外線、赤外線にさらされる業務による皮膚疾患、眼疾患

3号⇒身体に過度の負担のかかる重激な業務や重量物を扱う業務による筋肉、腱、腰痛等の疾患

4号⇒化学物質、化合物等による疾病、テレピン油にさらされる業務

5号⇒粉じんを飛散する場所における業務によるじん肺症等

6号⇒細菌、ウイルス製の病原体による疾病（医療業務従事者等のC型肝炎等）

7号⇒がん原性物質、がん原性因子（ベンジジンや石綿）による肺がんや中皮腫

ベリリウムにさらされる業務による肺がん、ジクロロプロパンにさらされる業務による胆管がん

8号⇒長期間にわたる長時間の業務その他血管病変等を著しく増悪させる業務（脳出血、脳梗塞、心筋梗塞等）

9号⇒人の生命にかかわる事故への遭遇その他心理的に過度の負荷を与える事象を伴う業務による精神および行動の障害又はこれに附随する疾病

10号⇒1号から10号までに掲げるもののほか、厚生労働大臣の指定する疾病

11号⇒その他業務に起因することの明らかな疾病

▼過去問 平成19年

【問題】

業務との関連性がある疾病であっても、労働基準法施行規則別表第1の2第1号から第10号までに掲げる疾病その他「業務に起因することの明らかな疾病」に該当しなければ、業務上の疾病とは認められない。

【解答】○

(2) 特別加入者の給付基礎日額の範囲

平成25年9月1日

▼平成25年9月1日より、特別加入者の給付基礎日額の上限が引き上げられ、新たに22,000円、24,000円、25,000円が追加

●（改正前）…13等級

⇒3,500円、4,000円、5,000円、6,000円、7,000円、8,000円、9,000円、10,000円
12,000円、14,000円、16,000円、18,000円、20,000円

●（改正後）…16等級

⇒3,500円、4,000円、5,000円、6,000円、7,000円、8,000円、9,000円、10,000円
12,000円、14,000円、16,000円、18,000円、20,000円、
22,000円、24,000円、25,000円

家内労働者及びその補助員は従来通り…19等級

⇒2,000円、2,500円、3,000円も選択可能。

同時に、特別加入者の保険料算定基礎額も変わります。

特別加入者の保険料算定基礎額

=給付基礎日額×365

つまり、

・22,000円×365=8,030,000円

- ・ 24,000 円 × 365 = 8,760,000 円
 - ・ 25,000 円 × 365 = 9,125,000 円
- が追加されています。

(3) 給付基礎日額 平成 25 年厚労告 256 号

期間	自動変更対象額
平成 24 年 8 月～平成 25 年 7 月	3,950 円
平成 25 年 8 月～平成 26 年 7 月	3,930 円

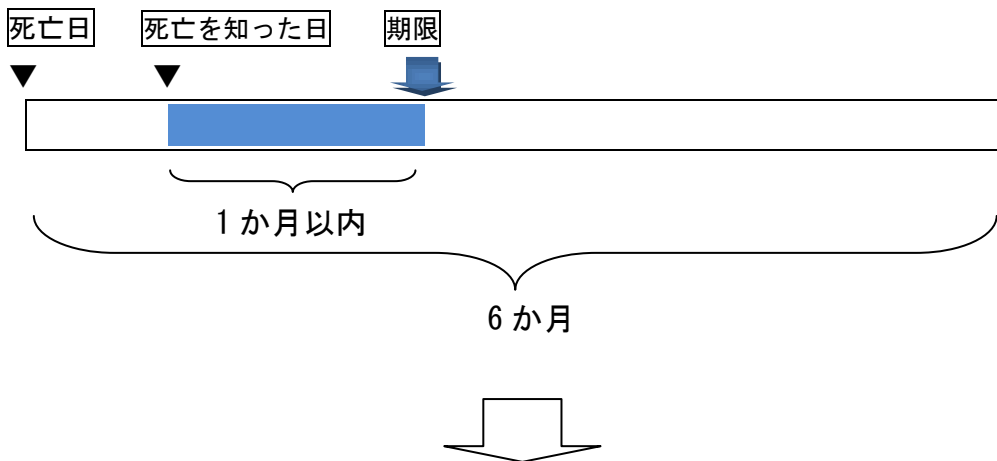
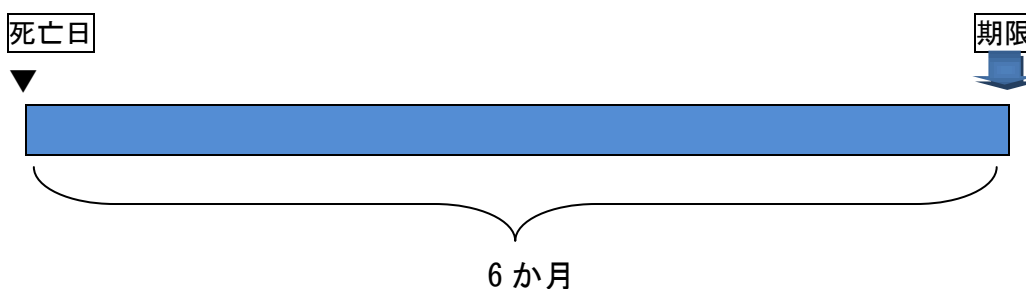
(1) 未支給の失業等給付の請求手続

平成 26 年 4 月 1 日

☑改正前

未支給の失業等給付の請求期限⇒

- 「受給資格者等が死亡したことを知った日の翌日から起算して 1 か月以内」
かつ
- 「受給資格者等が死亡した日の翌日から起算して 6 か月以内」

(改正後) ⇒ 「死亡した日の翌日から起算して **6 か月以内**」に改正

☑法改正により、下記の条文が削除されています。

『第1項の請求は、当該受給資格者等が死亡した日の翌日から起算して6箇月を経過したときは、することができない。ただし、正当な理由があるときは、この限りでない。』

(改正後の条文)

『未支給の失業等給付の請求は、当該受給資格者等が死亡した日の翌日から起算して6箇月以内にしなければならない。

ただし、天災事変その他請求しなかったことについてやむを得ない理由があるときは、この限りでない。』

(2) 特定受給資格者の範囲

平成 26 年 4 月 1 日

▼平成 26 年 4 月 1 日から、特定受給資格者の範囲が 2 点加わります。

①賃金の支払いが遅れたことにより離職した場合

⇒賃金（退職手当を除く）の額の 3 分の 1 を超える額^{注①}が支払期日までに支払われなかった月が引き続き 2 か月以上となったこと、又は離職の直前 6 か月の間に 3 月あったこと等により離職した者。

☑ [注① 賃金（退職手当を除く）の額の 3 分の 1 を超える額]

⇒つまり「賃金の（退職手当を除く）を 3 で除してして得た額」のことです。

②長時間労働により退職した場合

⇒離職の直前 6 か月間のうちに 3 ヶ月連続して 45 時間、1 ヶ月で 100 時間又は 2 ヶ月～6 ヶ月平均で月 80 時間を超える時間外労働が行われたため離職した場合。

(3) 特定理由離職者の所定給付日数等に関する暫定措置の延長

平成 26 年 4 月 1 日 施行

☑特定理由離職者^{注①}についての所定給付日数の暫定措置

⇒3 年間延長

☑ [注① 特定理由離職者]

⇒「特定受給資格者」とは、受給資格者の中でも「特定」されている者で倒産や解雇により離職した者。

⇒「特定理由離職者」とは、「理由」が特定している者。

その「理由」は、

①期間の定めのある労働契約が更新されない場合

②体力の不足による離職や育児等による離職

『特定理由離職者は、受給資格に係る離職の日が平成 21 年 3 月 31 日から平成 29 年 3 月 31 日までの間にある場合、基本手当の所定給付日数・受給期間が特定受給資格者と同様になる。』 12

つまり、特定理由離職者を特定受給資格者とみなして、所定給付日数、受給期間の規定を適用する暫定措置を 3 年間（平成 29 年 3 月 31 日まで）延長に改正

(4) 個別延長給付の要件の改定及び 3 年間延長

平成 26 年 4 月 1 日 施行

▼個別延長給付に係る改正は、大きく 2 点あります。

① 個別延長給付の要件の厳格化

個別延長給付の支給要件に係る厚生労働省令で定める基準に、下記 2 点が追加

☑ (1) 基準日において、**45 歳未満**である者については、
⇒安定した職業に就いた経験が少なく、離職又は転職を繰り返していること

☑ (2) 雇用機会が不足している地域として厚生労働大臣が指定する地域として
『有効求人倍率が 1 倍を下回ること』（改正前）



『全国平均以下であること』（改正後）

☑ (3) 公共職業安定所長が受給資格者の知識、技術、職業経験その他の実情を勘案して再就職のための支援を計画的に行う必要があると認めた者

② 3 年間延長

『受給資格に係る離職の日又は所定給付日数に相当する日数分の基本手当の支給を受け終わる日が平成 21 年 3 月 31 日から平成 29 年 3 月 31 日以前である受給資格者（特定理由離職者の一部及び特定受給資格者）で所定の要件に該当する者には、所定給付日数を超えて基本手当を支給することができる。』

(5) 就業促進定着手当の創設（再就職手当の拡充）

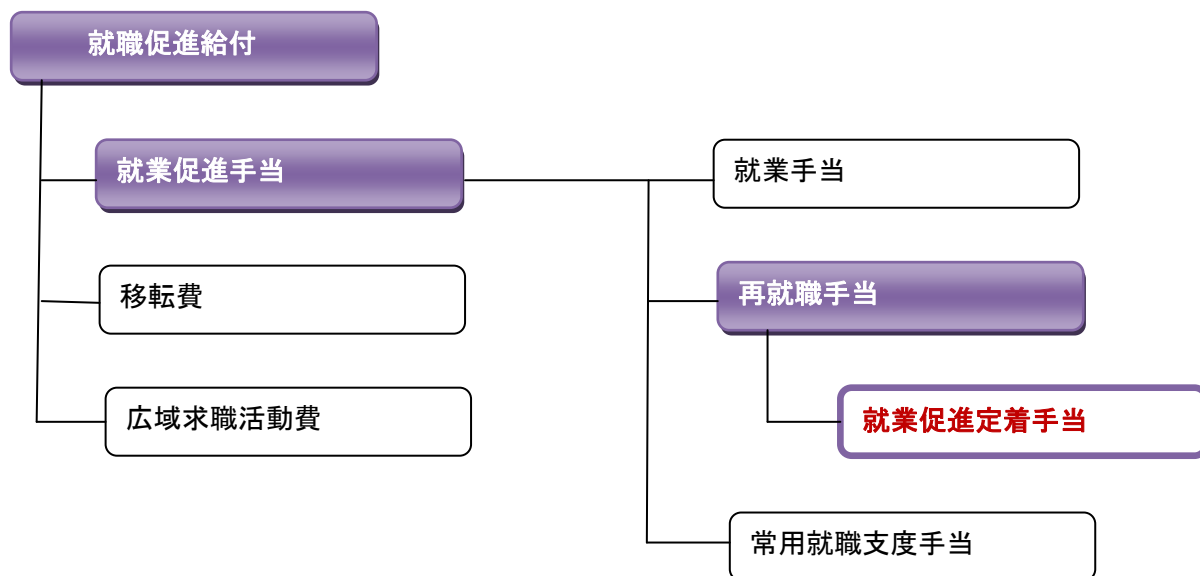
平成 26 年 4 月 1 日

(改正の背景)

再就職手当の額に、さらに一時金を追加することにより、早期の再就職を促進する狙いがあります。

この一時金が、就業/促進/定着/手当ですが、まさに、**就業**を**促進**してさらに**定着**してもらうための**手当**です。

まずは、就業促進定着手当の位置関係を下の図で把握してください。



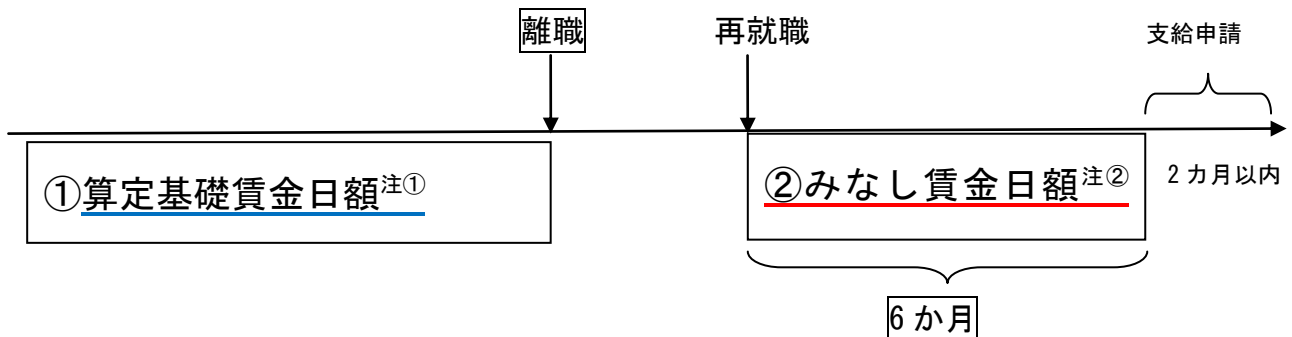
☑条文（下線の箇所が追加）

『再就職手当の額は、基本手当日額に支給残日数に相当する日数に 10 分の 5（その職業に就いた日の前日における基本手当の支給残日数が当該受給資格に基づく所定給付日数の 3 分の 2 以上であるものにあつては、10 分の 6）を乗じて得た数を乗じて得た額（同一の事業主の適用事業にその職業に就いた日から引き続いて 6 箇月以上雇用される者であつて厚生労働省令で定めるものにあつては、当該額に、基本手当日額に支給残日数に相当する日数に 10 分の 4 を乗じて得た数を乗じて得た額を限度として厚生労働省令で定める額を加えて得た額）』

☑条文を見ると『再就職手当の額は、～ 加えて得た額』とあるように、再就職手当の支給を受けることが前提の手当です。

☑就業促進定着手当の額

⇒ (①－②) × 職業に就いた日から引き続いて雇用された6か月間のうちの賃金支払基礎日数



☑ [注① 算定基礎賃金日額]

⇒被保険者期間のうち最後の6か月間の基本手当日額のもとになる賃金日額

☑ [注② みなし賃金日額]

⇒再就職日から6か月間の賃金で算定

▼就業促進定着手当のまとめ

要件等	内容
要件	①再就職手当の支給を受けていること ②同一の事業主の適用事業にその職業に就いた日から引き続き6か月以上雇用されていること ③みなし賃金日額が算定基礎賃金日額を下回っていること
支給額	(算定基礎賃金日額－賃金日額) × 職業に就いた日から引き続いて雇用された6か月間のうちの賃金支払基礎日数 ☑基本手当日額 × (支給残日数 × 40%) が限度
支給申請	職業に就いた日から起算して6か月目に当たる日の翌日から起算して2か月以内に管轄公共職業安定所長に提出
支給	支給決定の日の翌日から起算して7日以内に支給

(6) 育児休業給付金の暫定措置

平成 26 年 4 月 1 日

(改正の背景)

男女共に育児休業を取得しやすくし、職業生活の円滑な継続をさらに促進するために、育児休業給付の支給率が引き上げられます。

☑支給対象事由

⇒ 労働者が **1 歳** (※) (子が 1 歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合については **1 歳 6 か月**) 未満の子を養育するための育児休業を行う場合に支給する。

※ 当該労働者の配偶者が、子の 1 歳に達する日以前のいずれかの日において当該子を養育するための休業をしている場合は、**1 歳 2 か月** (パパママ育児休業プラス)

☑支給要件

⇒雇用保険の被保険者が、育児休業をした場合に、当該休業を開始した日前 **2 年**間に、賃金の支払の基礎となった日数が **11 日以上**ある月が**通算して 12 か月以上**あること

☑給付額

⇒育児休業給付金は、平成 26 年 4 月 1 日以降に開始する育児休業からは、育児休業を開始してから **180 日目**までは、休業開始前の賃金の **67%**となります。

181 日目からは、従来通り休業開始前の賃金の 50%を支給します。

※弾丸メールセミナー第 33 回の 10 ページに図入りで解説していますので確認してください。

(7) 基本手当の賃金日額の限度額等の変更

①賃金日額の下限額

期間	賃金日額の下限
平成 24 年 8 月～平成 25 年 7 月	2,320 円
平成 25 年 8 月～平成 26 年 7 月	2,310 円

②賃金日額の上限額（平成 25 年 8 月～平成 26 年 7 月）

年齢	
30 歳未満	12,810 円
30 歳以上 45 歳未満	14,230 円
45 歳以上 60 歳未満	15,660 円
60 歳以上 65 歳未満	14,940 円

③高年齢雇用継続給付に係る支給限度額の改正

期間	支給限度額
平成 24 年 8 月～平成 25 年 7 月	343,396 円
平成 25 年 8 月～平成 26 年 7 月	341,542 円

労働保険料徴収法

(1) 第 1 種調整率

平成 26 年 4 月 1 日

メリット制の適用要件である収支率算定にあたり用いる第 1 種調整率に、船舶所有者の事業に係る率が追加。

業種	第 1 種調整率
林業に事業（立木の伐採業を含む）	51/100
建設の事業	63/100
港湾貨物取扱事業又は港湾荷役業の事業	
船舶所有者の事業	35/100
上記以外の事業	67/100

(2) 報奨金の交付申請期限

平成 25 年 5 月 17 日

労働保険事務組合に対する報奨金についての申請期限が延長

(改正前…9 月 15 日) まで

(改正後…10 月 15 日) まで

労働保険事務組合は、報償金の交付を受けようとするときは

⇒「労働保険事務組合報奨金交付申請書」を所轄都道府県労働局長に、10 月 15 日までに提

(3) 雇用保険率及び労災保険率

平成 26 年 4 月 1 日

平成 26 年度雇用保険率及び労災保険率 (平成 26 年 4 月 1 日から平成 27 年 3 月 31 日)

⇒平成 25 年度と同率

事業の種類	平成 25 年度	平成 26 年度
一般の事業 ^{注①}	1,000 分の 13.5	1,000 分の 13.5
農林水産業 清酒製造業	1,000 分の 15.5	1,000 分の 15.5
建設の事業	1,000 分の 16.5	1,000 分の 16.5

 [注① 一般の事業]

⇒牛馬の育成、酪農、養鶏又は養豚の事業、園芸サービスの事業、内水面養殖の事業は、一般の事業に含まれます。

事業の種類	合計	被保険者負担		事業主負担	
		失業等給付に係る率		二事業に係る率	
一般の事業	1,000 分の 13.5	1,000 分の 5	1,000 分の 5	1,000 分の 3.5	1,000 分の 3.5
農林水産業 清酒製造業	1,000 分の 15.5	1,000 分の 6	1,000 分の 6	1,000 分の 3.5	1,000 分の 3.5
建設の事業	1,000 分の 16.5	1,000 分の 6	1,000 分の 6	1,000 分の 4.5	1,000 分の 4.5

(4) 賃金総額の特例

平成 26 年 4 月 1 日

18

(改正の背景)

請負による建設の事業で、賃金総額を正確に算定することが困難な場合の賃金総額の特例に関して、消費税引上げに伴う暫定措置が設けられた。

そもそも、請負金額には、消費税率が含まれていません。

平成 26 年 4 月 1 日から消費税率が 5%から 8%に引き上げられますが、実際には賃金総額には変更がないため、108 分の 105 を乗じることにより、賃金総額を増額しないようにした措置になります。

賃金総額 = 請負金額 (当分の間、請負金額に 108 分の 105 を乗じて得た額) × 労務費率

まとめ

今回挙げた改正以外にも細かい改正はありますが、初年度に関しては、深く突っ込んだ問題は例年出題されていないので余り神経質になる必要はありません。

ただし、数字はしっかり覚えることは必要です。

次回は、健康保険法の法改正です。