

**【留意事項】**

労働保険料等の算定に当たっては、対象となる賃金総額を正確に把握することが大切ですので、次の事項に留意して「労働保険料等算定基礎賃金等の報告」を作成してください。

**労働者**

労働者とは、職業の種類を問わず、事業に使用される者で賃金を支払われる者をいいます。なお、具体的な取り扱いについては、次の事項を参照してください。

区分	労災保険	雇用保険
法人の役員等	<p>イ 法人の取締役・理事・無限責任社員等の地位にある者であっても、法令・定款等の規定に基づいて業務執行権を有すると認められる者以外の者で、事実上業務執行権を有する取締役・理事・代表社員等の指揮監督を受けて労働に従事し、その対償として賃金を得ている者は、原則として「労働者」として取り扱います。</p> <p>ロ 法令又は定款の規定によっては業務執行権を有しないと認められる取締役等であっても、取締役会規則その他内部規定によって業務執行権を有する者と認められる者は「労働者」として取り扱いません。</p> <p>ハ 監査役及び監事は法令上使用人を兼ねることを得ないものとされていますが、事実上一般の労働者と同様に賃金を得て労働に従事している場合には、「労働者」として取り扱います。</p>	<p>原則として被保険者となりません。 取締役で部長・工場長などの職にあって従業員としての身分があり、給与支払の面からみても労働者的性格が強く、雇用関係が明確な者は被保険者となります。</p> <p>ただし、監査役・監事は除きます。</p> <p>(法人の代表者と同居している親族については、通常の被保険者の場合の判断と異なるものではありませんが、事業の規模が零細である場合は、形式的には法人であっても、実質的には代表者の個人事業と同様と認められる場合もあると考えられ、この場合は、通常は事業主と利益を一にしていると思われるので、個人事業主と同居の親族の場合と同様、原則として被保険者としません。)</p>
同居の親族	<p>同居の親族は原則として労災保険上の「労働者」に該当しませんが、同居の親族であっても、常時同居の親族以外の労働者を使用する事業において一般事務又は現場作業等に従事し、かつ、次の条件を満たすものについては、労災保険上の「労働者」として取り扱います。</p> <p>イ 業務を行うにつき、事業主の指揮命令に従っていることが明確であること。</p> <p>ロ 就労の実態が当該事業場における他の労働者と同様であり、賃金もこれに応じて支払われていること。</p> <p>特に(i)始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等及び(ii)賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期等について、就業規則その他これに準ずるものに定めるところにより、その管理が他の労働者と同様になされていること。</p> <p>すべて「労働者」として対象となります。</p>	<p>事業主と同居している親族は、原則として被保険者としません。</p>
短時間就労者 (パート・タイマー)	<p>すべて「労働者」として対象となります。</p>	<p>次のいずれにも該当するもので、その者の労働時間、その他の労働条件が就業規則(就業規則の届出義務が課せられていない事業所にあつては、それに準ずる規程等)において明確に定められていると認められる場合は、被保険者となります。</p> <p>①1週間の労働時間が20時間以上</p> <p>②反復継続して就労する者(31日以上継続して雇用されることが見込まれる者)</p>
派遣労働者	<p>すべて「労働者」として対象となります。</p>	<p>登録型派遣労働者については、同一の派遣元において、次のいずれにも該当するものについては、被保険者となります。</p> <p>①1週間の労働時間が20時間以上</p> <p>②反復継続して派遣就労する者(31日以上継続して同一派遣元に雇用されることが見込まれる者等)</p>
アルバイト	<p>すべて「労働者」として対象となります。</p>	<p>反復継続して就労せず、その者の受ける賃金が家計の補助的なものは被保険者の対象となりません。</p>
高齢労働者	<p>すべて「労働者」として対象となります。</p>	<p>65歳に達した日以後に新たに雇用されるものは、原則として被保険者となりません。(任意加入により高齢継続被保険者となった者、短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除きます。)</p>

**賃金総額**

賃金とは、賃金、給与、手当、賞与など名称のいかんを問わず労働の対償として事業主が労働者に支払うすべてのものをいい、一般的には、労働協約、就業規則、労働契約などにより、その支払が事業主に義務づけられているものです。

また、現物給付については、原則として所定の現金給付の代わりに支給するもの、つまり、その支給によって現金給付が減額されるものや労働協約において支給が約束されているものは賃金となります。

このような現物給付でも、代金を徴収するものや福利厚生とみなされるものは原則として賃金とはなりません。

なお、下の「労働保険料等の算定基礎となる賃金早見表(例示)」を参照してください。

**労働保険料等の算定基礎となる賃金早見表(例示)**

賃金総額に算入するもの	賃金総額に算入しないもの
<ul style="list-style-type: none"> <li>○基本給・固定給等基本賃金</li> <li>○超過勤務手当・深夜手当・休日手当等</li> <li>○扶養手当・子供手当・家族手当等</li> <li>○宿、日直手当</li> <li>○役職手当・管理職手当等</li> <li>○地域手当</li> <li>○住宅手当</li> <li>○教育手当</li> <li>○単身赴任手当</li> <li>○技能手当</li> <li>○特殊作業手当</li> <li>○奨励手当</li> <li>○物価手当</li> <li>○調整手当</li> <li>○賞与</li> <li>○通勤手当</li> <li>○定期券・回数券等</li> <li>○休業手当</li> <li>○創立記念日等の祝金(恩恵的なものでなく、かつ、全労働者又は相当多数に支給される場合)</li> <li>○チップ(奉仕料の配分として事業主から受けるもの)</li> <li>○雇用保険料その他社会保険料(労働者の負担分を事業主が負担する場合)</li> <li>○住居の利益(社宅等の貸与を行っている場合のうち貸与を受けない者に対し均衡上住宅手当を支給する場合)</li> <li>○いわゆる前払い退職金(労働者が在職中に、退職金相当額の全部又は一部を給与や賞与に上乘せするなど前払いされるもの)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○休業補償費</li> <li>○結婚祝金</li> <li>○死亡弔慰金</li> <li>○災害見舞金</li> <li>○増資記念品代</li> <li>○私傷病見舞金</li> <li>○解雇予告手当(労働基準法第20条の規定に基づくもの)</li> <li>○年功慰労金</li> <li>○出張旅費・宿泊費等(実費弁償的なもの)</li> <li>○制服</li> <li>○会社が全額負担する生命保険の掛金</li> <li>○財産形成貯蓄のため事業主が負担する奨励金等(労働者が行う財産形成貯蓄を奨励援助するため事業主が労働者に対して支払う一定の率又は額の奨励金等)</li> <li>○住居の利益(一部の社員に社宅等の貸与を行っているが、他の者に均衡給与が支給されない場合)</li> <li>○退職金(退職を事由として支払われるものであって、退職時に支払われるもの又は事業主の都合等により退職前に一時金として支払われるもの)</li> </ul>