

5

特集
1

雇用保険法等の改正と企業実務

01 雇用保険法等の一部を改正する法律のポイント ⑥

社会保険労務士 安部 敏志

02 労働保険年度更新の実務 ⑬

特定社会保険労務士 松田 研二（社会保険労務士「高志会」グループ）

27

特集
2

実務に直結！

令和3年度 重要労働裁判例



千葉大学大学院社会科学研究院 教授 皆川 宏之

43

◆労働者派遣

令和4年度版 派遣労働者の「同一労働同一賃金」労使協定の実務

特定社会保険労務士 小岩 広宣

51

◆テレワーク

テレワーク導入で起きやすい著作権侵害と回避策

弁護士・弁理士 平井 佑希（桜坂法律事務所）

56

◆安全衛生

職場の空気環境にまつわる法的知識と周辺知識

株式会社健康企業 代表取締役 医師・労働衛生コンサルタント 亀田 高志

61

◆社内規程

中小企業も対応必須！

公益通報対応規程の作り方

弁護士・税理士 寺本 吉男（寺本法律会計事務所）

68

◆リスクマネジメント

企業におけるデジタル・フォレンジック活用の基本

弁護士 深水 大輔（長島・大野・常松法律事務所）

弁護士 渡辺 聡太郎（長島・大野・常松法律事務所）

74

◆人材確保

〔辞めたい理由別〕効果的な退職慰留のテクニック

株式会社人材研究所 曾和 利光

連載

80

重要用語から労働問題を考える

キーワードからみた労働法

第179回 定年後再雇用時の労働条件 part 2

神戸大学教授 大内 伸哉

90

経済学で考える人事労務・社会保険

第28回 育児休業給付制度の見直し

昭和女子大学特命教授 八代 尚宏

94

従業員と揉めないための労務トラブル想定問答

第13回 パワハラ対応 (3)

弁護士 岸田 鑑彦 (杜若経営法律事務所)



98

変わりゆく労働環境のコモンセンスを鍛えよう！

労働判例の読み方

第30回 コロナ禍でのテレワーク (在宅勤務) を希望する派遣社員の雇止め

弁護士 光前 幸一

相談室

104 労働基準法

賞与の支給日在籍要件

弁護士 岩本 充史

105 労働契約

固定残業代制度

弁護士 野口 大

106 就業規則

公益通報者保護法改正を踏まえて内部通報
取扱規程に定めるべき事項

弁護士 林 栄美

107 多様な働き方

フリーランスとしての副業

弁護士 岸 聖太郎

108 ハラスメント

相談担当者のスキルアップ

(株)メンティグループ 代表取締役 加藤 貴之

109 メンタルヘルス

医療サイドから考える職場異動の必要性

精神科産業医 西上 貴志・吉野 聡 (吉野聡産業医事務所)

110 労災／雇用／健保

健康保険 不妊治療の保険適用

特定社会保険労務士 松島 寛

111 デジタル化

クラウド勤怠管理システム導入の注意点

特定社会保険労務士 榊 裕葵

112 助成金

令和4年度改正：キャリアアップ助成金
(正社員化コース)

社会保険労務士法人アンブレラ代表社員 伊藤 泰人

113 労務に関わる税務

源泉所得税等を過大に納付した場合または
納付が不足していた場合の手続き

税理士法人 山田&パートナーズ 藤井 洋行

❁ 読者プレゼントはP114に掲載しておりますので、
読者アンケートにご協力ください。

❁ 116 次号予告、お客様の個人情報の取扱いについて

会員限定

社労士情報サイトの「ビジネスガイドWeb版」でマーク付きの記事をご覧くださいと、関連する裁判例の詳細を読むことができます。

特集 1

雇用保険法等の 改正と企業実務

01 雇用保険法等の一部を改正 する法律のポイント

P6

社会保険労務士 安部 敏志

02 労働保険年度更新の実務

P16

特定社会保険労務士 松田 研二（社会保険労務士「高志会」グループ）

雇用保険率の改正が注目されている雇用保険法等の一部を改正する法律が成立し、4月から順次施行されています。改正内容は他にも、失業等給付に係る暫定措置の継続、求人メディア等のマッチング機能の質の向上を目指した職業安定法の改正など多岐にわたります。

特集1では、01でこれら改正内容のポイントと実務上の留意点をまとめて解説するとともに、02で雇用保険率の見直しに伴い影響の大きい今年の年度更新の実務を解説します。

雇用保険法等の一部を改正 する法律のポイント

社会保険労務士 安部 敏志

雇用保険法等の一部を改正する法律（以下、「改正法」という）が令和4年3月30日に成立し、4月1日から施行されています（一部の施行日は別）。

改正法については、雇用保険率の上昇や年度途中の料率変更が話題となりましたが、それ以外にもこれまでの法規制から大きく転換し、企業にとっても影響の大きい改正内容が含まれています。本稿では、従業員の生活や企業実務に関係する部分を中心に、改正法の内容を解説します。

雇用保険率の改正

1 ▶労働保険徴収法改正， 令和4年4月1日施行

令和4年度の雇用保険率は、令和4年4月1日から9月30日までの期間（令和4年度前期）と令和4年10月1日から令和5年3月31日までの期間（令和4年度後期）のそれぞれで上昇します（図表1）。年度途中の料率変更は平成14年度以来であり、当時は雇用情勢が想定以上に悪化したため急遽10月1日から引き上げた経緯があったのですが、年度当初から変更が予定されたのは初のケースとなります。雇用保険率の改正に伴い、毎月の賃金、賞与計算に影響が生じるため、具体的な実務上の留意点を解説します。

（1）給与計算システムの確認

まず、利用している給与計算システムが年度途中での料率変更に対応しているか確

認してください。クラウド型の給与計算システムを利用している場合は、一般的に、最新の雇用保険率の改正に自動的に対応されており、利用者側でアップデート等の作業をする必要はないはずですが、念のため利用しているソフトの公式ウェブサイトをご確認ください。

次に、PCにインストールするタイプの給与計算システムを利用している場合は、システムのアップデートを必ず行ってください。

また、従業員数が少なく、Excelで賃金計算を行っている場合は、参照している雇用保険率の箇所の変更が必要です。ただし、令和4年度前期の雇用保険率の変更は、事業主負担のみ（一般の事業の場合、6.5/1000）であり、令和4年度後期から事業主負担が再度上昇（一般の事業の場合：8.5/1000）し、労働者負担も変更（一般の事業の場合：5/1000）になります。過去のデータをコ

図表1 令和4年度の雇用保険率

<令和4年度の雇用保険料率>

(青字は変更部分)

○令和4年4月1日～令和4年9月30日

事業の種類	負担者		事業主負担		①+② 雇用保険料率
	労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ)		失業等給付・ 育児休業給付 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	6.5/1,000	3/1,000	3.5/1,000	9.5/1,000
(3年度)	3/1,000	6/1,000	3/1,000	3/1,000	9/1,000
農林水産・ 清酒製造の事業	4/1,000	7.5/1,000	4/1,000	3.5/1,000	11.5/1,000
(3年度)	4/1,000	7/1,000	4/1,000	3/1,000	11/1,000
建設の事業	4/1,000	8.5/1,000	4/1,000	4.5/1,000	12.5/1,000
(3年度)	4/1,000	8/1,000	4/1,000	4/1,000	12/1,000

(枠内の下段は令和3年度の雇用保険料率)

○令和4年10月1日～令和5年3月31日

事業の種類	負担者		事業主負担		①+② 雇用保険料率
	労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ)		失業等給付・ 育児休業給付 の保険料率	雇用保険二事業 の保険料率	
一般の事業	5/1,000	8.5/1,000	5/1,000	3.5/1,000	13.5/1,000
農林水産・ 清酒製造の事業	6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
建設の事業	6/1,000	10.5/1,000	6/1,000	4.5/1,000	16.5/1,000

※ 園芸サービス、牛馬の育成、酪農、養鶏、養豚、内水面養殖および特定の船員を雇用する事業については一般の事業の率が適用されます。

(出所：厚生労働省「令和4年度雇用保険料率のご案内」)

ピー&ペーストする際には、変更箇所の違いがある点にご注意ください。また、令和4年4月以降、令和4年10月以降に支給する賞与についても雇用保険率が異なる点に併せてご注意ください。

(2) 労働保険年度更新の注意点

年度途中の料率変更の影響を受け、令和4年度の雇用保険分の概算保険料については、令和4年4月1日から同年9月30日までの概算保険料額と、令和4年10月1日から令和5年3月31日までの概算保険料額を計算し、その合計額を令和4年度の概算保険料（雇用保険分）として算出することになります。詳しくは本誌16ページ「労働保険年度更新の実務」をご参照ください。

(3) 資金繰りのシミュレーション

健康保険等の社会保険と比べると、雇用保険率の数字は小さく、令和3年度からの引上げ幅は、令和4年度前期で0.05ポイント（一般の事業の場合の事業主負担分：6/1000→6.5/1000）、令和4年度後期で0.25ポイント（一般の事業の場合の事業主負担分：6/1000→8.5/1000）と小さいことからあまり影響がないと油断しがちですが、実際の増加額をシミュレーションして確認しておくことをお勧めします。

次ページ図表2は単純化した例ですが、月給20万円の従業員の①令和3年度まで、②令和4年4月以降、③令和4年10月以降の雇用保険料の額と、令和3年度からの増

図表2 令和3年度からの賃金の差額シミュレーション

		① 2022/3まで	② 2022/4以降	③ 2022/10以降
月 給		200,000円	200,000円	200,000円
雇用保険料	従業員負担	600円	600円	1,000円
	事業主負担	1,200円	1,300円	1,700円
	合計額	1,800円	1,900円	2,700円
令和3年度からの差額 (事業主負担：1カ月分)	1人分	—	100円	500円
	100人分	—	10,000円	50,000円
	500人分	—	50,000円	250,000円
令和3年度からの差額 (事業主負担：1年分)	100人分	—	120,000円	600,000円
	500人分	—	600,000円	3,000,000円

加額をシミュレーションしたものです。2022/4以降に事業主が負担する雇用保険料の増加額(②-①)は従業員1人であれば月100円の差額と微々たるものですが、従業員が500名の場合は月に5万円、年間60万円の負担増となります。さらに、2022/10以降に事業主が負担する増加額(③-①)については、従業員が500名の場合、月に25万円、年間300万円となり、かなりの金額になります。また、このシミュレーションには含んでいませんが、賞与にも雇用保険料がかかるため、どの程度の負担増となるか、実際の金額をシミュレーションしたうえで、事前に資金繰りの準備をしておくことが重要です。

失業等給付に係る暫定措置の継続等

2

▶雇用保険法・雇用保険臨時特例法改正、令和4年4月1日施行、ただし(5)、(6)は令和4年7月1日施行

現行の基本手当は、離職の日以前2年間に被保険者期間が12月以上ある一般被保険者が失業した場合(倒産、解雇等による離職者(以下、「特定受給資格者」という)等の場合は、離職の日以前1年間に被保険者期間が6月以上ある場合)、公共職業安

定所による失業認定が行われたうえで支給されます。

また、基本手当の支給額は、日額および日数として定められ、基本手当日額は離職前賃金の原則50~80%、所定給付日数は、特定受給資格者は90日~330日、特定受給資格者以外の者は原則90日~150日となっています。以下の(1)から(4)については令和3年度末までの暫定措置とされていましたが、改正法によりこれらの暫定措置が令和6年度まで継続されます。なお、改正法により、(3)の特例延長給付は、緊急事態宣言ごとに緊急事態措置解除から1年経過後までを対象とする見直しがなされます。

(1) 雇止め等により離職した者の所定給付日数の拡充等(図表3)

雇止め等により離職した者に対する基本手当は、通常、一般の離職者と同じ給付日数(90~150日)ですが、特定受給資格者と同じ給付日数(90~330日)に拡充される措置が延長されます。

(2) 地域延長給付

雇用情勢が悪い地域に居住し、かつ、重点的に再就職の支援が必要であると公共職

実務に直結！ 令和3年度 重要労働裁判例

千葉大学大学院社会科学研究院 教授 皆川 宏之

1971年生まれ。京都大学大学院法学研究科修了。労働法を専攻。2004年1月より千葉大学法経学部助教授を務め、現在、大学院社会科学研究院教授。著作に「労働法上の労働者」日本労働法学会編『講座労働法の再生 第1巻』（日本評論社、2017年）、『プラクティス労働法』（分担執筆。信山社、2022年）などがある。

本稿では、令和3年度に出された労働関係裁判例のうち、企業にとって特に重要と思われるものを取り上げ、各事件について、①判決のポイント、②事件の概要、③実務上の留意点を解説します。近時話題の論点が多く含まれていますので、ぜひ一読ください。

取り上げる裁判例

- 1 労働者派遣の適法性と労働契約申込みみなし制度の適用の有無
東リ事件（大阪高判令和3.11.4労判1253号60頁）
- 2 負傷による休職期間満了後の退職扱いの適法性と使用者の合理的配慮
日東電工事件（大阪高判令和3.7.30労判1253号84頁）
- 3 有期労働契約と更新の合理的期待の存否
ドコモ・サポート事件（東京地判令和3.6.16労働判例ジャーナル115号2頁）
- 4 即戦力社員の試用期間満了後の本採用拒否の有効性
日本オラクル事件（東京地判令和3.11.12労働判例ジャーナル120号2頁）
- 5 嘱託・年俸社員の賞与・家族手当等の相違の不合理性
科学飼料研究所事件（神戸地姫路支判令和3.3.22労判1242号5頁）

1 労働者派遣の適法性と労働契約申込み みなし制度の適用の有無

東リ事件

(大阪高判令和3.11.4労判1253号60頁)

判決のポイント

- ① 労働者派遣と請負の区分基準（昭和61年労働省告示第37号）を参照し、偽装請負の状態にあったことを認めた点。
- ② 労働者を受け入れていた会社に、労働者派遣法（以下、「派遣法」という）の適用を免れる目的（派遣法40条の6第1項5号）があったことを認め、派遣労働者に対する直接雇用の申込みがあったとみなされるとした点。

事件の概要

A社は、巾木等の製造の請負業務等を目的とする会社で、平成11年3月30日以降、床材等の製造等を目的とするY社との間で、巾木製造・加工に関する業務請負基本契約を締結しており、直近では、平成28年4月1日から同29年3月31日までの期間で、巾木製造等関連の業務請負契約1および化成品工程関連の業務請負契約2を締結していた。Xら5名は、A社に雇用され、Y社B工場内で巾木工程または化成品工程に従事していた。

A社は、平成29年2月28日に同契約1を終了させることとし、同年3月1日からY社との間で派遣先をB工場、派遣期間を同日から同月30日までとする労働者派遣契約を締結し、Xらのうち4名を含む労働者を巾木工程に派遣した。一方、業務請負契約2は同月31日をもって終了した。Xら5名は同月30日限りで整理解雇された。

Xらのうち4名は、平成29年3月17日、

Y社に、業務請負契約1が派遣法40条の6第1項5号に該当するとして、Y社からの直接雇用申込みを承諾する旨の書面を発送し（Y社に同月21日に到達）、労働組合執行委員長としてY社に団体交渉を求めている残る1名も、同年8月25日、業務請負契約2が同号に該当するとして、Y社からの直接雇用申込みを承諾する旨の書面を発送した（Y社に同月28日に到達）。

Xらは、Y社との間の労働契約上の地位確認等を求めて訴えを提起した。1審判決はXらの請求を棄却したことから、Xらは控訴した。2審判決は、原判決を取り消し、Xらの請求を一部認容した。

実務上の注意点

1) 労働者派遣と業務処理請負の区分

企業の外部労働力の利用形態として、労働者派遣と業務処理請負は区別され、後者の場合には職業安定法や派遣法の規制を受けないこととされています。しかし、実際には、労働者派遣と業務処理請負との境界線を明確に引くことは難しく、業務処理請負での発注企業が労働者の就労についての程度関与すれば労働者派遣に該当すると判断されるのかがかねてより問題となってきました。業務処理請負の形式をとりつつ、発注企業が請負企業の労働者を指揮命令して労働させ、実質的に労働者派遣といえるような働き方をさせている場合には、いわゆる「偽装請負」の状態となり、現在では、2)でみるように、派遣法40条の6第1項に定められた派遣先からの直接雇用申込みみなし規定の適用が問題となります。

労働者派遣と請負の区分に関しては、派遣法の制定以降、旧労働省の「37号告示」（昭和61年労働省告示第37号。平成24年厚生労働省告示第518号により最終改正）で区分基準が示されており、そこでは、①自己の

著者セミナー動画販売開始!

労働裁判例の読み方&令和3年度「重要労働裁判例」徹底解説講座

(詳細はレモン色ページ(P6)をご覧ください)



雇用する労働者の労働力を自ら直接利用すること、および②請け負った業務を自己の業務として契約の相手方から独立して処理することの要件をいずれも満たして請負といえなければ労働者派遣であるとする基準が示されています（37号告示2条参照）。

本件で1審は、上記の37号告示を参照しつつも、平成29年3月頃にA社は偽装請負等の状態にあったとはいえないとしました。これに対して2審は、ほぼ同様の事実関係をもとにしながら、1審とは逆に、A社の労働者はY社との関係で偽装請負等の状態にあったと評価しました（**判決のポイント**①）。

2審判決は、①Y社から、A社の現場責任者として配置されたC常務主任らに伝達された事項が具体的な作業手順の指示であり、Y社の製造課がA社の従業員と直接やりとりをしていなかったことからY社がA社の従業員に指示を行っていなかったことになるわけではなく、また、A社が独自のノウハウや専門的知見に基づき具体的な作業手順を検討・考案するなどした形跡がないことなどから、Y社が現場の労働力を直接支配していたといえること（37号告示2条一イが未充足）、②Y社従業員がA社の従業員に直接残業時間を伝えており、A社は労働者の労働時間を形式的に把握していたに過ぎず、労働時間を管理していたとはいえないこと（同2条一ロが未充足）、③A社として従業員の服務規律に関する指示が行われたことがなく、A社の従業員が有給休暇を取得する際に、Y社の従業員に連絡していたこと（同2条一ハが未充足）、④製品に不具合が生じた場合、A社がY社から請負人としての法的責任の履行を求められた形跡がなく、また、業務請負契約1・2でのA社の請負代金は定額で出来高等による増減がなく、A社が原材料費・間接費

用を負担しない前提で人件費等を考慮した額が受注額とされており、A社が原材料や製造機械を自己の責任や負担で準備・調達したとはいえず、さらに、A社で独自に巾木工程や化成品工程に必要な社員教育を行う能力やノウハウがあったとはいえないことなどから、A社がY社から請け負った業務を自ら独立して処理していたとはいえないこと（同2条二が不充足）などの事情を考慮し、A社がY社B工場で行っていた業務は37号告示にいう請負の要件を満たすとはいえず、偽装請負等の状態にあったとしています。

A社による「業務請負」について、1審はY社の主張に沿う形で形式的な面を捉えて「請負」と評価した感があるのに対し、2審の判断は、37号告示2条の定め厳格に沿って、巾木工程・化成品工程におけるA社従業員の就労実態やA社・Y社間での業務請負契約の内容から請負の実質を備えているかを検討し、これを否定したものと いえます。本件2審の判断によるならば、実質的に業務処理請負といえるには、請負企業の側で製品に不具合があった場合の損失等を負担する、原材料の調達費用などを実質的に考慮した請負代金の算定や請求を行うなどの実態があったことが求められ、「請負」と評価されるためのハードルはかなり高くなりますので、業務処理請負を行うとする企業は、従業員に対する指示を誰が行うかのみならず、法的責任や費用負担の面で請負としての実質があるといえるかにも留意すべきといえるでしょう。

2) 偽装請負等の目的の有無

平成24年の派遣法改正により設けられた同法40条の6では、同法の「規定の適用を免れる目的で」請負その他労働者派遣以外の名目で契約を締結して労働者派遣の役務

の提供を受けた場合（同条1項5号）、派遣先は、その行為について善意無過失でなければ、その時点で当該労働者派遣に係る派遣労働者に労働契約の申込みをしたものとみなされ、当該行為の終了後1年間はその申込みが撤回できないこととされます（同条2項）。

このように、単に偽装請負等の状態にあることだけでなく、派遣法適用潜脱の目的で実質的な労働者派遣が行われたといえなければ、派遣先から労働者に直接雇用申込みがあったとはみなされないことになるのですが、この偽装請負等の「目的」の認定のあり方については、大別して、①偽装請負等の状態があれば、原則として目的があったと認められるとする見解（この場合、派遣法適用潜脱目的ではないことを示す事情の立証を派遣先が行うべきことになる）と、②偽装請負等の状態があっても直ちに目的があったとまでは推認されず、派遣法の適用を免れる派遣先の主観的な意図の認定が必要となるとする見解（この場合、目的があったことの立証を労働者が行うべきことになる）とがあります。

これまでの裁判例では、上記の②の立場から、偽装請負等の状態にあることから直ちに目的が推認されるわけではないとしたうえで、結論として派遣法適用潜脱の目的はなかったと判断した例（ハンプティ商会ほか1社事件・東京地判令和2.6.11労判1233号26頁）と、目的を肯定した例（日本貨物検数協会（日興サービス）事件・名古屋高判令和3.10.12労判1258号46頁）とがありますが、本件の2審判決は、同様に、偽装請負等の状態が発生しただけで直ちに偽装請負等の目的があったことを推認することは相当でないとしつつ、しかしながら、「日常かつ継続的に偽装請負等の状態を続けていたことが認められる場合には、特

段の事情がない限り」、派遣先の代表者や労働者派遣契約の締結権限を有する者が「偽装請負等の状態にあることを認識しながら、組織的に偽装請負等の目的で当該業務の提供を受けていたものと推認するのが相当」と判示しました。

この点の判示が2審判決の大きな特徴であり、このように解すると、日常かつ継続的に偽装請負等の状態にあったと認められれば派遣法適用潜脱の目的で行われたことが推認され、その推認を覆す立証は派遣先が行わなければならないことになります。本件では平成11年頃から偽装請負等の状態にあった事実が認められ、2審は、日常かつ継続的に偽装請負等の状態にあり、偽装請負等の目的であることを覆すような事情は認められないとして、結論として、派遣法40条の6第1項5号に基づき、Y社がXらに直接雇用の申込みをしたとみなされると判断しました（**判決のポイント②**）。

本件の場合、物の製造についての労働者派遣が禁止されていた平成11年頃からすでにA社の業務請負が偽装請負等の状態にあったと認められ、その状態が近時まで継続していたという事情があり、2審判決はその点も考慮した判断となっています。そのため、2審のように偽装請負等の目的を推認する判断枠組みが、どのような事例に当てはまるかは、今後の同種の例での判断をみていかないとわからないところがありますが、少なくとも、本件のように長期間にわたって偽装請負等の状態にあったような事情が認められれば、同様の判断はあり得るところと思われ、その点で本判決の判断は参考になるものといえます。