



6

特集
1

改正 労基則等と実務

～無期転換ルールの見直し、労働契約関係の明確化、裁量労働制の見直し～

弁護士 田村 裕一郎 (多湖・岩田・田村法律事務所)
弁護士 古田 裕子 (多湖・岩田・田村法律事務所)

19

特集
2

固定残業代制度に新判断！ 3.10最高裁判決の影響と対応

弁護士 向井 蘭 (杜若経営法律事務所)

28

定例実務

年度途中の雇用保険率の変更に伴う影響は？
労働保険年度更新の実務

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)

38

同一労働同一賃金

同一労働同一賃金に係る監督署と労働局の連携スキームと
実務への影響

弁護士 (元労働基準監督官) 西脇 巧

48

採用

『後付け推薦』の実態と効果的な内定辞退防止策

社会保険労務士 田中 亜矢子

52

納税ミス

うっかりミスで大損害!?
源泉所得税の納付が遅れるとどうなるか

税理士・社会保険労務士 安田 大

58

外国人雇用

外国人技能実習機構、出入国在留管理局による職場検査対応
の実務

特定社会保険労務士・特定行政書士・キャリアコンサルタント 橋本 裕介

✿ 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。

連載

64

ビジネスガイド情報ファイル

まとめ：ビジネスガイド編集部

66

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191回 副業・兼業

神戸大学教授 大内 伸哉

76

職務分析入門

第3回 OD(組織開発)型職務分析手法と「経営戦略と人事戦略をともに実現するための新たな職務分析」の全体像
株式会社メディン 代表経営コンサルタント
一般社団法人日本職務分析・評価研究センター 代表理事 西村 聡

82

経済学で考える人事労務・社会保険

第40回 女性の年金と「年収の壁」

昭和女子大学特命教授 八代 尚宏

86

PMIと人事労務

第12回(最終回) 人事労務PMIの推進に向けて

社会保険労務士 猶木 貴彦(社会保険労務士法人MRパートナーズ)
社会保険労務士 高木 暁子(社会保険労務士法人MRパートナーズ)

90

従業員と揉めないための労務トラブル想定問答

第25回 出社命令を拒否する従業員への対応(1)

弁護士 岸田 鑑彦(杜若経営法律事務所)

94

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42回 兼業と長時間労働, 安全配慮義務違反

弁護士 光前 幸一

98

人的資本経営 実践・開示への実務対応

第5回(最終回) 人的資本経営の実践と開示のポイント整理

弁護士 堀田 陽平(日比谷タックス&ロー弁護士法人)

相談室

104 労働基準法

辞職の意思表示

弁護士 岩本 充史

105 労働契約

不更新条項

弁護士 加守田 枝里

106 就業規則

欠勤控除

弁護士 坂井 瞭平

107 社内規程

内部情報管理規程・営業秘密管理規程

弁護士 岩出 誠

108 多様な働き方

テレワークと通勤災害

弁護士 岸 聖太郎

109 ハラスメント

相談で話を聴くときのポイント

(株)メンティグループ 代表取締役 加藤 貴之

110 メンタルヘルス

事例性と疾病性からみたメンタルヘルス対策
精神科産業医 西上 貴志(あすか産業医事務所)

111 労働・社会保険の手続き

役員の産前産後休業, 育児休業の取扱い

特定社会保険労務士 奥村 広美

112 業務の効率化

人事労務関係のシステムを選定・導入する際の注意点

社会保険労務士 安部 敏志

113 労務に関わる税務

インボイス開始後の報酬・料金等に対する源泉徴収の取扱い

税理士法人 山田&パートナーズ 柳下 なつみ

特集 1

改正 労基則等と実務

～無期転換ルールの見直し，労働契約関係の明確化，
裁量労働制の見直し～

P6

弁護士 田村 裕一郎 (多湖・岩田・田村法律事務所)

弁護士 古田 裕子 (多湖・岩田・田村法律事務所)

令和5年3月30日に，無期転換ルールおよび労働契約関係の明確化，裁量労働制に関する改正省令等が発出されました。

本改正は施行が令和6年4月1日施行となっており，改正を踏まえて，有期労働契約締結時（更新時）の更新上限，無期転換前後の労働条件等や，有期以外の労働契約締結時においても業務や就業場所の変更の範囲について，検討・再考が必要となります。

本特集では，上記改正の内容と施行までに検討すべき事項について解説します。

特集 2

固定残業代制度に新判断！ 3.10最高裁判決の影響と対応

P19

弁護士 向井 蘭 (社若経営法律事務所)

令和5年3月10日に，トラックドライバーの給与を「基本給・割増賃金振分け方式」で算出していたケースの割増賃金支払いをめぐる，最高裁で違法との判断が示されました。タクシー・トラック業界ではこのような振分け方式が多く採用されているため，本判決のインパクトは大きいものとなっています。

本特集では，本件最高裁判決の内容と実務に与える影響を解説します。

改正 労基則等と実務

～無期転換ルールの見直し、労働契約関係の 明確化、裁量労働制の見直し～

多湖・岩田・田村法律事務所 弁護士 田村 裕一郎 / 弁護士 古田 裕子

I 改正の経緯

令和5年3月30日、(1)労働基準法施行規則、(2)労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則、(3)有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準、(4)労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針および(5)労働基準法施行規則第24条の2の2第2項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務が改正されました。主な改正内容としては、①無期転換ルールの見直し、②労働契約関係の明確化、③裁量労働制の見直しに関するものです。

① ①無期転換ルールの見直しと ②労働契約関係の明確化

無期転換制度は、労契法改正時（平成24年）に施行後8年の段階で検討することになっていました。また、規制改革実施計画（令和元年6月）において、多様な正社員について雇用ルールの明確化を検討することになっていました。これらの流れを受けて、上記①②などについて、令和3年3月以降、「多様化する労働契約のルールに関する検討会」において議論され、令和4年3月に報告書が取りまとめられました。

② ③裁量労働制の見直し

裁量労働制については、平成25年度労働時間等総合実態調査の公的統計に係る問題が発生し、再調査したうえで検討することとなり、「これからの労働時間制度に関する検討会」において検討が重ねられ、令和4年7月に報告書が取りまとめられました。

③ 労基則等の改正

これらの報告を受けて、労働政策審議会労働条件分科会において議論が重ねられ、令和4年12月27日に報告書「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について」が取りまとめられ、令和5年3月30日に、上記(1)～(5)の省令等が公布されました（令和6年4月1日が施行日）。

II 無期転換ルールの見直し

① 無期転換ルールとは

無期転換ルールとは、同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときに、社員の申込みによって無期労働契約に転換されるルールの

筆者ウェブセミナー開催!

令和6年4月施行! 労基則等の改正への対応 (7/11頁)

(詳細はレモン色ページの案内をご覧ください)



ことです。

2 見直しの内容

「多様化する労働契約のルールに関する検討会」においては、無期転換ルールについて、有期雇用社員の雇用安定に一定の効果がみられるものの、労使双方の情報の共有、活用等が必要とされ、具体的には以下の点が見直されることになりました(図表1)。

【主な改正点()は、改正された規則や告示】

㉞無期転換前の雇止め等

⇒労働条件明示事項として、書面等での㉞「通算契約期間または更新回数」の上限(以下、「上限」という)の明示【労基則】

⇒最初の契約締結より後に、当該契約の変更または更新に際して、上限を新たに設ける場合または上限を引き下げる場合、㉞あらかじめ理由を説明【告示】

㉟無期転換を希望する社員の転換申込機会の確保

⇒無期転換申込権が発生する契約更新時に、労働条件明示事項として、㉞転換申込機会と㉞無期転換後の労働条件について明示(㉞と一部の㉞は書面等での明示)【労基則】

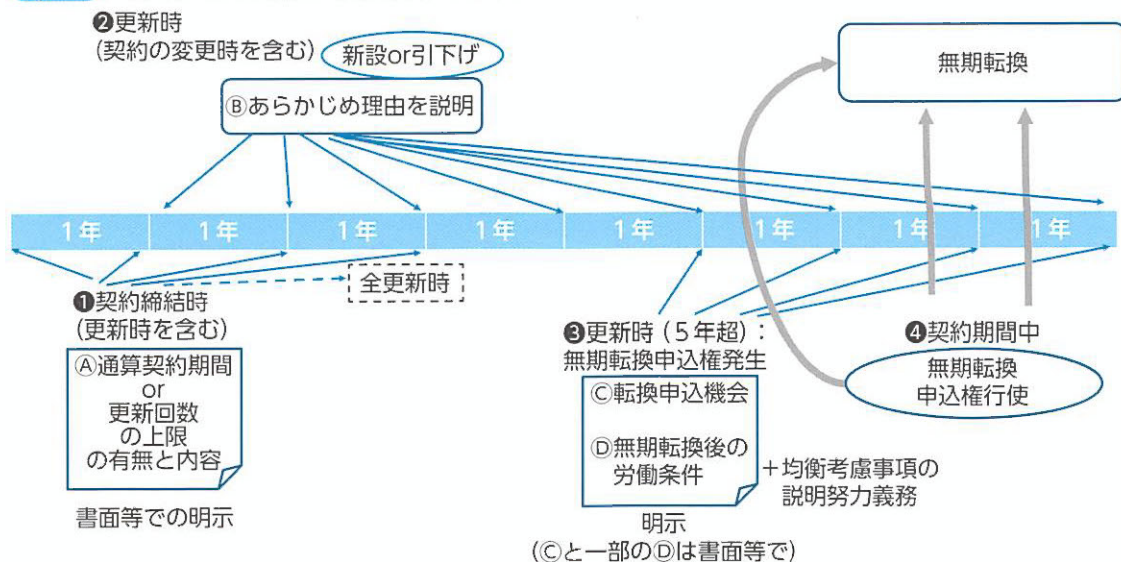
㉞無期転換後の労働条件の均衡考慮

⇒無期転換後の労働条件について、労契法3条2項の趣旨を踏まえて均衡を考慮した事項について説明するよう努める【告示】

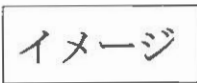
今回の改正を反映した厚生労働省の「モデル労働条件通知書」(一部抜粋)は、次ページ図表2の通りです。

就業規則において、採用時の労働条件の明示事項を列挙している場合には、㉞の事項を追加する必要があります。また、上限を定める場合、就業規則にも記載することになります。

図表1 改正により対応が必要となる事項



図表2 厚生労働省「モデル労働条件通知書」(一部抜粋)

		(一般労働者用；常用、有期雇用型)
労働条件通知書		
		年 月 日
殿 事業場名称・所在地 使用者職氏名		
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり(年 月 日～ 年 月 日) ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります得る・契約の更新はしない・その他()] 2 契約の更新は次により判断する。 ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他() 3 更新上限の有無(無・有(更新 回まで/通算契約期間 年まで)) 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約(無期労働契約)の締結の申込みをしたときは、本契約期間の末日の翌日(年 月 日)から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無(無 ・ 有(別紙のとおり)) 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： I (高度専門)・II (定年後の高齢者) I 特定有期業務の開始から完了までの期間(年 か月(上限10年)) II 定年後引き続き雇用されている期間	
	無期転換 ①(A)	
	無期転換 ③(C)(D)	
就業の場所	(雇入れ直後)	(変更の範囲) 限定合意の有無
従事すべき業務の内容	(雇入れ直後)	(変更の範囲)
	【有期雇用特別措置法による特例の対象者(高度専門)の場合】 ・特定有期業務(開始日： 完了日：)	

③ 実務における影響

① ①契約締結時(更新時を含む)の書面等の明示および②更新時の理由説明

(1) 改正による変更点

まず、有期契約を締結する際に、これまで、契約締結時(更新時を含む)に、更新の有無と更新の判断の基準を明示する必要がありました。しかし、労基則5条1項1号の2の改正により、有期社員について、労基法の労働条件明示事項に、「上限(もしあれば)を追加すること」が義務化されました(違反した場合、罰則(30万円以下の罰金)がある)。そのため、改正後は、契約締結時(更新時を含む)に(①)、上

限(①)をいわゆる労働条件通知書などの書面等で明示する必要があります。さらに、1回目およびそれ以降の更新時(契約の変更時を含む)に(②)、上限を新設または引き下げる場合、あらかじめ理由を説明する(③)ことが求められるようになります。

例えば、上限を3年とする場合、これまででは口頭で上限を説明するのみとの対応もあり得ました。しかし、改正後については、上限を3年とする場合、契約締結時(更新時を含む)に「通算契約期間の上限は3年とする」等を書面等において明示する必要があります。

また、これまで、最初の契約締結時および1回目の更新時には「更新する場合があります得る」等とのみ記載し、2回目の更新時

には「更新はしない」との記載にして、同意を得るとの対応もあり得たところ、改正後は、新たに上限を設けるものとして、あらかじめ理由を説明しなければなりません（ア）手続要件の追加）。ただし、更新時に、上限を設定する運用（不更新条項を入れる運用を含む）については、社員の同意を得たとしても、更新の合理的期待を失わせるものではないと判断されるケースがある点に留意すべきです（イ）実体要件の遵守）。実際、福岡地判令和2年3月17日（博報堂事件）においては、途中から上限条項が導入されたケースにおいて、上限条項によって更新の合理的期待が減殺されるものではない、と判断されています（なお、東京高判令和4年11月1日（日本通運事件）では、途中から上限条項が導入されたケースにおいて、諸事情を勘案し、結論として、更新の合理的期待は打ち消されたと判断している）。

（2）検討すべき実務対応

① 書面等での上限の明示かつ厳守（上限変更なし）の場合

前述の変更点について、これまでも明確に書面等において上限を定め、明示かつ厳守している（加えて、上限を途中で変更することもない）企業には、大きな影響はなく、これまでと同様に、上限を書面等において明示するという対応をとることになります（5年超の更新時対応は後述）。

② 上限の明示がない場合のパターン

他方、これまで上限を定めていない企業については、上限を設ける方向で検討すべきです。なお、現状、上限を明示している企業の本数は多くないため（厚生労働省「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和2年4月1日調査時点）において、勤続年数の上限を設定している事業所の割合は

14.2%）、多数の企業において今後の方針の検討が必要となります。

上限を定めていない企業の中には、①更新することが少なく、更新したとしても1回、2回程度で5年を超えて更新することはないタイプ（実質的には5年の上限があるのと同じ運用となっているが、更新の合理的な期待は発生していないとの考えから明確な上限は定めていない）、②更新回数は人によって異なり、複数回（5年超）更新することもあれば、更新しないこともあるタイプ（上限を設けると、長くいてほしい有期社員に残ってもらえないため、上限を設けていない）、③基本的には更新する方針であり、複数回（5年超）更新することがほとんどであるタイプ（更新の合理的な期待が生じており、雇止めについてのハードルが高いことおよび無期転換権の行使について受け入れている）等があり得ます。

③ ①のタイプの場合

ア) リスクの増加

①のタイプが、改正後も契約締結時（更新時を含む）に上限を明示しない運用を継続した場合、（契約更新を余儀なくされる）リスクが増加すると考えます。具体的には、今までは上限の記載がないとしても、上限がないのか、事実上の上限があるけれども契約書には記載がないのかはわからない状況であり、実際の運用における更新回数の少なさを根拠に、更新の合理的な期待が発生していないとの主張もあり得ました。しかし、改正後は、上限がある場合には契約締結時（更新時を含む）に明示する必要があるため、上限の記載がないものは上限がないことを積極的に示していると受け止められる可能性があると考えます。その結果、契約締結時（更新時を含む）に上限を明示していない以上、更新への期待を下げ難く

なり、契約更新を余儀なくされるリスクが増加すると考えます。

また、①のタイプの中には、更新の合理的な期待の発生や無期転換権を行使されることを防ぐ観点から、(業務量は減少しておらず、当該有期社員の能力にも特に問題がないにもかかわらず)例えば、2回目の契約更新時に、「更新しない」との内容で同意を得て、3年で有期契約を終了させ、人を入れ替える運用をとっている企業もあるかもしれません(この運用についてはリスクがあると思われるが、詳細は割愛)。しかし、改正後は、契約更新時に新たに(上限に関する条項である)不更新条項を設ける場合、理由を説明することが必要となりますので、このような運用をとっている場合、不更新条項を設ける理由の説明に窮することになります。他方、不更新条項を新たに設定することについての理由の説明を行わない場合、手続違反になり、更新の合理的な期待が減少せず、結果として、やはり、契約更新を余儀なくされるリスクが増加すると考えます。

イ) 対応策

①のタイプについては、もともと実質的な上限があるため、契約締結時(更新時を含む)に上限を明示する運用をとることで対応すべきと考えます。

ただし、上限が明示されることにより、上限までは契約が継続するとの事実上の期待を生じさせる可能性も否定できません。すなわち、これまでは最初の契約締結時には「更新する可能性がある」とのみ記載されており、更新されないこともあると受け止められていたものが、例えば上限3年と明示されることにより、1回目および2回目は更新されるだろうという期待を抱かせる事実上の可能性です。このリスクを考慮すると、契約締結時(更新時を含む)には、

上限よりも前に、契約が終了する可能性があることを丁寧に説明しておくべきと考えます。

なお、新規で有期契約を締結する際に上限を設けることについては前述の通りですが、既存の有期契約について平仄を合わせる観点で契約更新時などに上限を設定する場合には、あらかじめ理由を説明したうえで、社員から同意を取得し、更新の合理的な期待を減少させる必要があることに留意すべきです(途中での上限条項の設定は更新の合理的な期待を減殺しないと判断されるリスクは前述の通りだが、①のタイプは更新回数も少ない運用であり、リスクを踏まえて上限を設定することがあり得る)。

④ ②のタイプの場合

ア) リスクの増加

②のタイプが、長く残ってほしい有期社員もいるという理由で、上限を設定しない運用を継続し、書面等において「上限なし」と明示した場合、上限がないことが明確になることによって、事実上、社員の更新への期待が高まるリスクがあります(②のタイプは、現段階においても、もともと更新の合理的な期待を巡ってトラブルとなるリスクが高い状態である)。

②のタイプにおいて、業務量の減少や能力不足等を理由に社員との有期契約の終了を検討する場合、契約期間中の有期契約の期間満了で雇止めとすることもあります。社員の再就職等の準備等にも配慮し、円満に契約を終了する観点から、次の契約期間満了時で契約を終了することを合意することもあり得ます。この場合、最後の契約更新時に、「更新しない」との内容で同意を得ることになりますが、今回の改正により、(上限条項としての)不更新条項を設けたうえで、新設の理由を説明する必要があります。

固定残業代制度に新判断！ 3.10最高裁判決の影響と対応

弁護士 向井 蘭 (杜若経営法律事務所)

1 「基本給・割増賃金振分け方式」による固定残業代支払いを違法とした3.10最高裁判決の影響

トラックドライバーの給与を「基本給・割増賃金振分け方式」で算出していたケースの割増賃金支払いをめぐる、最高裁で「通常の労働時間の賃金に当たる部分と労働基準法37条の割増賃金に当たる部分とを判別することはできない」との判断が示されました(最二小判令和5年3月10日(令和4(受)1019号))。

振分け方式はタクシー・トラック業界で数多く採用されているため、今後は、この判決がきっかけとなって未払い賃金を請求されるケースが増える可能性があります。

本稿では、同最高裁判決の内容と企業がとるべき対策を解説します。

2 振分け方式の賃金制度とは

振分け方式の賃金制度とは、賃金総額を歩合給(出来高給)などで事実上決定し、それを基本給や割増賃金に振り分ける方式を指します(特に正式名称はなく、筆者が暫定的に名付けました)。運送会社やタクシー会社で多く採用されている賃金方式で、筆者の実感では、少なくとも運送会社やタクシー会社の1~2割は採用しているのではないかと推測します。

3 なぜ振分け方式の賃金制度を採用するのか

では、なぜ多くの運送会社とタクシー会社では振分け方式の賃金制度を採用しているのでしょうか。

運送会社は荷主から、タクシー会社は乗客から運賃を受け取ることで、事業が成り立っています。ところが、目的物や顧客を目的地に運ぶ時間の長短にかかわらず、料金は変わりません(タクシー運賃は厳密には時間がかかると料金も上がりますが、その点については本稿では除きます)。そのため、運送会社もタクシー会社も、労働時間に応じて運転手である従業員に賃金を支払うことを避け、売上げや運賃などに連動した賃金を支払いたいと考えます。ところが、売上げや運賃に連動して賃金を支払うことが違法である、もしくは良くないことであると誤解し、実際はオール歩合給であるにもかかわらず、その金額を基本給と残業代に形式的に振り分けて支払っているケースが多いのです。

運転手も労働法の知識がない場合が多いため、給与明細の合計額だけに目が行き、疑問に思わず賃金を受け取ってきたのでしょう。また、労働基準監督署も形式的にみれば、基本給に対して割増賃金を支払っていることから、違法であると判断せず、ここまで問題が表面化してこなかったもの

筆者セミナー動画好評販売中!

「基本給・割増賃金振分け方式」による固定残業代支払いは違法! 3.10最高裁判決の影響と対応
(詳細はレモン色ページの案内をご覧ください)



と思われます。このような状況がおそらく昭和の時代から定着し、現在に至っているものと考えられます。

4 定額残業代制度の有効要件

定額残業代とは、時間外労働の有無にかかわらず、あらかじめ割増賃金を一定額に固定して支払う残業代をいいます。定額残業代は、固定残業代やみなし残業代とも呼ばれます。定額残業代制度の有効要件は以下の通りとなります。

- ① 定額残業代制の採用につき従業員との間で合意が得られていること（個別合意の要件）
- ② 労働契約における基本給等の定めにつき、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを判別することができること（明確区分性の要件）

この点、対価性の要件を定額残業代制度の有効要件に挙げる見解もありますが、最高裁判決における対価性の要件に対する位置付けがはっきりせず、争いがあります。筆者個人は、本最高裁判決の内容からすると、対価性の要件は、明確区分性の要件を判断するうえでの一要素にとどまるのではないかと考えています。

5 本件振分け方式の賃金制度 (図表 1, 2)

(1) 平成14年旧制度

旧制度は、被告企業の前代表者（現代表者の父）が考案し平成14年度に制定したもので、以下の内容のものでした。

- ① 賃金総額が業務内容であらかじめ決まり、毎月変動する仕組みになっていた

た（例えば〇月は〇円の運賃の荷物を〇回運んだので50万円など）

- ② ①の金額を基本給、基本歩合給に振り分け、残りを時間外手当として払っていた（①は月ごとの業務内容で変わるため、基本給等の額も毎月変動）
- (例) 総額50万：基本給20万円＋基本歩合10万円（残り20万円を時間外手当）

ところが、労働基準監督署から指摘を受けたため、新制度を作り労働時間管理を行うことにしました。

(2) 平成27年新制度

新制度の内容は以下の通りです。

- ① 労働時間管理を行う
 - ② 総額が業務内容で決まり、毎月変動する仕組みは今までと変えない（例えば50万円）
 - ③ ②の中で基本給を決める
 - ④ 基本歩合給の基準を明確にする（この額が旧制度より少ない）
 - ⑤ 基本給、基本歩合給、勤続手当をもとに労基法に従って残業代計算を行う
 - ⑥ 50万円からの差額を調整手当（新設）という名目の残業代として支払う
 - ⑦ 実残業時間が多くなると⑤の残業代が増え、⑥の調整手当は減る
 - ⑧ その結果、今までと総額が変わらない
- (例) 総額50万円：（基本給20万円＋基本歩合3万円）＋残業代計算12万円＋（残り15万円を調整手当）

6 一審原告の主張

一審原告の主張は以下の通りでした。主な争点は、(1)平成27年新制度改定への不利益変更の有効性、(2)基礎賃金はいくらか（裏返して言えば、割増賃金の既払い額はいくらか）の2点でした。

図表1 新制度と旧制度

賃金総額を業務内容等からあらかじめ決定

	旧制度	新制度
	基本給	基本給
	基本歩合給	基本歩合給等
	時間外手当	時間外手当
		調整手当

新制度は基本給と基本歩合給から労基法に従って時間外手当を算出している。その賃金総額からの余りを調整手当として支払っている。その代わりに基本歩合給の金額を大幅に減らした。

図表2 本件最高裁判決の振分け式の賃金制度

賃金総額を業務内容等からあらかじめ決定

	残業60時間の場合	残業80時間の場合
	基本給＋基本歩合給等	基本給等から労基法に従って時間外手当を算出している。その賃金総額からの余りを調整手当として支払っている。
	時間外手当	基本給＋基本歩合給等
	調整手当	時間外手当
		調整手当

(1) 平成27年新制度改定への不利益変更の有効性

基本歩合給が減額となり、代わりに減額部分が時間外手当・調整手当として支給されている、大幅な不利益変更に当たり、かつ一審原告は同意をしておらず、不利益変更は無効である。

(2) 時間外手当・調整手当は割増賃金に当たるか

時間外手当・調整手当は、いずれも歩合給を振り分けたものに過ぎず、明確区分性および対価性を欠き有効な割増賃金に当たらず、基礎賃金に含まれ、割増賃金の既払い額には当たらない。

30年(ワ)560号))・二審(福岡高判令和4年1月21日(令和3年(ネ)604号))判決の内容は以下の通りでした。

結論) 時間外手当は割増賃金に当たり、調整手当は割増賃金には当たらない

- ・制度変更について一応の説明はしており、従業員の手取りは変わらずメリットもあるので、不利益変更は有効である(不利益変更に合理性あり)。
- ・基本給、基本歩合給、勤続手当に対する残業代は、時間外手当として他から区別して支払われており、明確区分性の要件を満たしている。したがって基本給と基本歩合給、勤続手当に対する残業代は支払われている。
- ・一方、調整手当は時間外労働等の時間数に応じて支給されていたものではないことから残業代とは認められないの

7 一審・二審の判断内容

一審(熊本地判令和3年7月13日(平成

で、この部分については基本給と同様に扱い、残業代を算定し、未払い残業代を支払う義務がある。

8 最高裁判決

(1) 最高裁判決の内容（判断構造）

最高裁判決の判断構造は以下の通りです。

割増賃金として支払いが有効になるためには、①明確区分性と②対価性が必要（おそらく②対価性があることが①明確区分性があることの前提になっている）

時間外手当と調整手当は実質同じものであるから、まとめて割増賃金として判断すべき（一審・二審は別々に判断していた）

本件の賃金制度については、①制度変更により時給が大幅に減少するもの、②実際の勤務状況に照らして想定し難い程度の長時間の時間外労働を見込んだものであり、③①と②についての十分な説明がなかった

以上から、新制度は、総額を変えず、未払い残業代が発生しないための仕組みを作るために、通常の労働時間の賃金に当たる基本歩合給の一部を名目のみ割増賃金に置き換えて支払っていたもので、本件割増賃金の対価性は不明確。対価性が不明確であるため、通常の労働時間の賃金として支払われるべき部分を相当程度含んでいるので明確区分性はなく違法

(2) 一審・二審と最高裁の判断の分かれ目

一審・二審と最高裁の判断の分かれ目は、以下の3点ではないかと思われます。

- ① 最高裁は時間外手当と調整手当を一緒にまとめて判断。一審・二審のように時間外手当と調整手当を別々に判断すると時間外手当は適法と判断されやすいところ、最高裁は時間外手当と調整手当を一緒にまとめて判断したことで、制度全体を問題にしやすくなった。
- ② 最高裁は明確区分性を形式的なものではなく実質的なものであることを要求し、対価性の問題としても扱った。一審・二審は明確区分性を形式的に判断して、基本給から時間外手当を労基法の通り計算して支給していることから適法と判断していた。
- ③ 一審・二審は全体の仕組みを問題にせず、明確区分性があるかのみ判断していたが、最高裁は労基法37条の趣旨（残業をした労働者に報いるべき+長時間労働抑制）からいくら働いても賃金が変わらない今回の全体の仕組みを問題にした。

(3) 筆者の予想から外れていた

筆者個人の事前の予想では、国際自動車事件最高裁判決（最一小判令和2年3月30日）と同じで、実質的に歩合給（出来高給）を割増賃金に置き換えたものであり、明確区分性に欠けると判断すると考えていました。

ところが、今回は賃金総額を歩合給的（出来高給的）に決めていることについては曖昧にしている、国際自動車事件最高裁判決と同様に実質的に歩合給（出来高給）を割増賃金に置き換えたものであるとは判断しませんでした。

本件は、労働時間の多寡にかかわらず一

年度途中の雇用保険率の変更に伴う影響は？ 労働保険年度更新の実務

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)

令和4年度途中の雇用保険率の変更に伴い、例年とは算定方法が異なります。年度更新のリーフレットの内容等に少し異なる視点も加え、理解しやすいよう解説していきます。

1 今年度の改正点・注意点

(1) 令和4年度、令和5年度の雇用保険率、労災保険率

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（以下、「前期」という）および令和4年10月1日から令和5年3月31日までの期間（以下、「後期」という）で変更があります。さらに、令和5年度の雇用保険率は、令和4年度に続き増加となり、令和3年度と比べ被保険者負担が3/1000および事業主負担が3.5/1000それぞれ増えます（**図表1**）。

また、令和5年度の労災保険率（基本料率）は、令和4年度から変更はありません。なお、労災保険率が基本料率と異なる場合（「メリット制」という）は、申告書に併せて「労災保険率決定通知書」が送られてきますので、該当年度の料率で計算をします。

(2) 申告書の変更（期間別確定保険料算定内訳の項目追加）

令和4年度の雇用保険率が、前期と後期で異なっているため、年度更新では、労災保険も併せて、それぞれの期間ごとに分けて確定保険料を計算することになります。

図表1 雇用保険率表（令和4年度 前期）

事業の種類	雇用保険率	負担率	
		事業主	被保険者
一般の事業	9.5/1000	6.5/1000	3/1000
農林水産・清酒製造の事業	11.5/1000	7.5/1000	4/1000
建設の事業	12.5/1000	8.5/1000	4/1000

図表1 雇用保険率表（令和4年度 後期）

事業の種類	雇用保険率	負担率	
		事業主	被保険者
一般の事業	13.5/1000	8.5/1000	5/1000
農林水産・清酒製造の事業	15.5/1000	9.5/1000	6/1000
建設の事業	16.5/1000	10.5/1000	6/1000

図表1 雇用保険率表（令和5年度）

事業の種類	雇用保険率	負担率	
		事業主	被保険者
一般の事業	15.5/1000	9.5/1000	6/1000
農林水産・清酒製造の事業	17.5/1000	10.5/1000	7/1000
建設の事業	18.5/1000	11.5/1000	7/1000