

「高年齢者雇用安定法」が改正されます

70歳までの雇用の確保のために、事業主が講ずるべき措置（努力義務）

（その2 創業支援等措置）

高年齢者等の雇用の安定に関する法律（高年齢者雇用安定法）が改正され、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、「高年齢者就業確保措置」を講ずることが努力義務となります。（令和3年4月1日施行）

今回は、70歳までの継続雇用制度を中心とした就業確保措置について説明しましたが、続いて、直接雇用によらない「創業支援等措置」について説明します。

1. 創業支援等措置の概要

(1) 改正高年齢者雇用安定法では、次の通り示されている。（抜粋）

創業支援等措置は、次に掲げる措置をいう。

- ① その雇用する高年齢者が希望するときは、当該高年齢者が新たに事業を開始する場合に、事業主が、当該事業を開始する当該高年齢者との間で、当該事業に係る委託契約その他の契約を締結し、当該契約に基づき当該高年齢者の就業を確保する措置
- ② その雇用する高年齢者が希望するときは、次に掲げる事業について、当該事業を実施する者が、当該高年齢者との間で、当該事業に係る委託契約その他の契約を締結し、当該契約に基づき当該高年齢者の就業を確保する措置
 - ・当該事業主が実施する社会貢献事業
 - ・人その他の団体が当該事業主から委託を受けて実施する社会貢献事業
 - ・法人その他の団体が実施する社会貢献事業であって、当該事業主が当該社会貢献事業の円滑な実施に必要な資金の提供その他の援助を行っているもの

(2) 上記の契約には、労働契約は含まれない。よって、雇用時における業務と、内容及び働き方が同様の業務を創業支援等措置として行わせることは、法の趣旨に反し、適当でない。

(3) 創業支援等措置の対象となる高年齢者に、基準を設けることが可能である。

(4) 社会貢献事業とは、不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業をいい、事業の内容等を勘案し個別に判断される。特定の者又は少数の者の利益に資する事業は対象とならず、例えば、次のような事業は社会貢献事業には該当しない。

- ・特定の宗教の教義を広め、儀式行事を行い、信者を教化育成することを目的とする事業
- ・特定の公職の候補者や公職にある者、政党を推薦・支持・反対することを目的とする事業

(5) シルバー人材センターへの登録や、再就職、社会貢献活動を斡旋する機関への登録などは、高年齢者の就業先が定まっていないため、高年齢者就業確保措置とは認められない。

2. 創業支援等措置を行う場合の手続

創業支援等措置を講ずる場合は、以下の手続を行う必要がある。

- (1) 創業支援等措置に係る計画の作成
- (2) 計画について過半数労働組合等の同意を得る
- (3) 計画を周知する

(1) 創業支援等措置の計画には、以下の事項を記載する。

- ① 創業支援等措置を行う理由
- ② 従事する業務の内容に関する事項
労働者のニーズを踏まえるとともに、知識・経験・能力等を考慮したうえで決定し、契約内容の一方的な決定や不当な契約条件の押しつけにならないように留意する。
- ③ 支払う金銭の内容に関する事項
業務の内容や業務の遂行に必要な知識・経験・能力、業務量等を考慮する。支払期日や支払方法についても記載する。
- ④ 契約を締結する頻度に関する事項
個々の労働者の希望を踏まえつつ、できるだけ過大または過少とならない適切な頻度による契約を締結する。
- ⑤ 契約に係る納品に関する事項
不当な修正、やり直しの要求又は不当な受領拒否を行わないようにする。
- ⑥ 契約の変更に関する事項
労使間で十分な協議の上、変更する。
- ⑦ 契約の終了に関する事項
- ⑧ 諸経費の取扱に関する事項
- ⑨ 安全及び衛生に関する事項
業務内容を高齢者の能力等に配慮したものとする。
創業支援等措置により就業する者についても、労働契約法に規定する安全配慮義務をはじめとする労働関係法令による保護の内容を勘案しつつ、委託業務の内容、性格等に応じた適切な配慮を行うことが望ましい。
業務委託に際して、機械器具や原材料等を譲渡、貸与又は提供する場合には、当該機械器具や原材料による危害を防止するために必要な措置を講ずる必要がある。
業務の内容及び難易度、業務量並びに納期等を勘案し、作業時間が過大とならないように配慮することが望ましい。
- ⑩ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑪ 社会貢献事業を行う団体に関する事項
- ⑫ その他、措置の対象となる労働者の全てに適用される事項

(2) 過半数労働組合等には、以下の事項について十分に説明する。

- ① 労働基準法当の労働関係法令が適用されない働き方であること。
- ② そのために、創業支援等措置の計画を定めること。
- ③ 高齢者就業確保措置として創業支援等措置を選択した理由。

(3) 上記により同意を得た計画を、次の何れかの方法により、労働者に周知する必要がある。

- ① 常時、事業所内の見やすい場所に掲示するか、又は備え付ける。
- ② 書面を労働者に交付する。
- ③ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずるものに記録し、且つ事業所内に、労働者が記録の内容を常時確認できる機器を設置する。

3. 労働者性の判断基準

事業主が用意する業務が、労働基準法における労働者性が認められる場合は、創業支援等措置では無く、雇用による措置として行う必要がある。労働基準法上の労働者性の有無は、労働基準法研究会報告（昭和60年12月19日）において示された下記の判断基準に基き、個別に判断される。

(1) 使用従属性の有無

労働基準法第9条では、労働者を「使用される者で、賃金を支払われる者を言う。」と定義している。「労働者」であるか否かは、使用従属性の有無(指揮監督下の労働と言う、労務提供の形態及び、賃金支払という報酬の労務に対する)により判断される。

① 指揮監督下の労働であるかどうか

イ 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無

諾否の自由が無ければ、指揮監督関係を推認させる要素となる。

ロ 業務遂行上の指揮監督の有無

業務の内容及び遂行方法について、使用者の具体的な指揮命令を受けていることは、指揮命令関係の具体的且つ重要な要素となる。但し、指揮命令の程度が、通常注文者が行う程度の指示等に止まる場合は、指揮命令を受けているとまでは言えない。

又、使用者の命令、依頼等により通常予定されていた業務以外の業務に従事することがある場合は、使用者の一般的な指揮命令を受けているとの判断を補強する要素となる。

ハ 拘束性の有無

勤務場所及び勤務時間が指定され、管理されていることは、一般的には指揮命令関係の基本的な要素となる。但し、業務の性質上、安全を確保する必要上から必然的に勤務場所及び勤務時間が指定される場合もある。

二 代替性の有無

本人に代わって他の者が労務を提供することが認められているか否か、本人の判断で補助者を使うことが認められているか等の労務提供に代替性が認められているかどうかは、指揮命令関係そのものに関する基本的な判断基準ではないが、代替性が認められる場合には、指揮命令関係を否定する要素となる。

② 報酬の労務対償性

報酬が時間給を基礎として計算される等、労働の結果による較差が少ない、欠勤した場合には応分の報酬が控除され、残業をした場合は通常の手当とは別の報酬が支給される等、報酬の性格が使用者の指揮監督の下に一定時間労働していることによる対価と判断される場合には、使用従属性を補強することとなる。

(2) 労働者性の判断を補強する要素があるかどうか

① 事業者性の有無

イ 機械、器具の負担関係

業務に使用する機械器具について、本人が所有する機械器具を使用する場合で、それが著しく高価な場合には、自らの計算と危険負担に基いて事業経営を行う事業者としての性格が強く、労働者性を弱める要素となるものと考えられる。

ロ 報酬の額

報酬の額が、当該企業において同様の業務に従事している正規従業員に比して著しく高額である場合には、一般的には、報酬が自らの計算と危険負担に基いて事業経営を行う事業者に対する代金と認められ、自らの計算と危険負担に基いて事業経営を行う事業者と認められ、労働者性を弱める要素となるものと考えられる。

② 専属性の程度

他社の業務に従事することが制度上制約され、又時間的な余裕がなく事実上困難である場合には、専属性の程度が高く、経済的に当該企業に従属しているとも考えられ、労働者性を補強する要素となる。又、報酬に固定給部分がある、業務の配分等により事実上固定給となっており、その額が生計を維持しうる程度のものである等、生活保障的な要素が強いと認められる場合は、労働者性を強める要素となり得る。

今回の法改正による措置は、あくまでも努力義務ではありますが、高年齢者雇用安定法で義務として規定されているものの殆どのが、努力義務からスタートしていることを考えると、今回の65歳以上の高年齢者就業確保措置も、将来的に義務化される可能性もあります。そういった観点も踏まえ、高年齢者の有効活用に向け検討を進める必要があります。

(作成 監事 一井保)