

＼ 実は ＼  
新しい働き方

# 業務委託に注目！

## 副業・兼業、高齢者活用にも



第 6 回

人事コンサルタント／  
インディペンデント・コントラクター協会顧問 田代英治

### 今後業務委託を活用できそうな分野（高齢者活用）

いわゆる「人生100年時代」において、これまで培ってきたスキルや経験を活かしながら自分のペースで働くことのできるフリーランスは、高齢者にとって有効な働き方の1つであり、会社に依存せず「生涯現役」を実現するための処方箋として注目されています。

実際、フリーランスガイドラインにおいても「フリーランスは、ギグ・エコノミーの拡大による高齢者雇用の拡大等に貢献することが期待される」としています。

多様な働き方が拡大していくなかで、前回取り上げた株式会社タニタのように、主に社員の自律支援の一環として、業務委託契約による個人事業主化を認めるケースも増えてきています。

#### 1 改正高齢者雇用安定法施行（70歳就業法）による影響

高齢者雇用安定法（高齢者等の雇用の安定等に関する法律）は、少子高齢化が急速に進行し、人口が減少するなかで、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある誰もが年齢に関わりなくその能力を十分に発揮できるよう、高齢者が活躍できる環境整備を図る法律です。

この高齢者雇用安定法が2021年4月1日に改正されました。改正のポイントは、これまでの高齢者雇用安定法で義務とされた「65歳までの雇用確保」に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、「高齢者就業確保措置」を企業の努力義務とするという点が盛り込まれたことです。

今回の「70歳までの就労機会確保」には次の5つの措置が示されています。これらのうち、創業等支援措置は「雇用によらない措置」であり、これらを含む内容であることから、努力義務化された内容は雇用確保措置ではなく、就労確保措置とされています。

##### <高齢者就業確保措置>

##### (1) 雇用による措置

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度の導入（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）

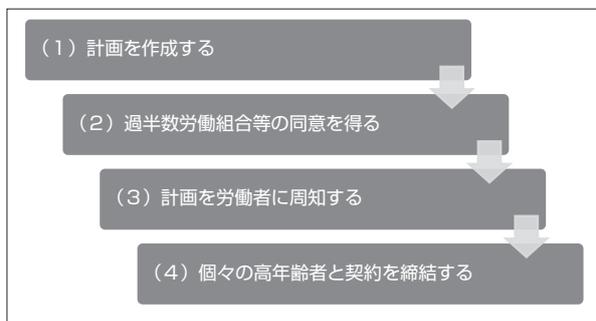
##### (2) 創業支援等措置（雇用によらない措置）

- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
  - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
  - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

今回、65歳以上に限定された努力義務ではありませんが、「70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入」が高齢者就業確保措置の選択肢として認められ、正式に法律上に示されたことの影響は大きく、フリーランスガイドラインに示された期待感のとおり、企業の人事担当者の関心も高いと思われます。

実際、「マイナビ 企業人材ニーズ調査2021年版（2021年12月 Web調査）」では、2021年4月に施行された「改正高齢者雇用安定法」によって「70歳までの就業機会確保」が努力義務とされたことに関して、どのように対応しているか聞いたところ、「希望するときは70歳まで継続的に業務委託契約を締結す

図表 業務委託制度導入の手続きの流れ



る制度を導入」(17.3%)は、「70歳までの継続雇用制度の導入」(19.8%)に次いで多くなっています。

## 2 創業支援等措置としての業務委託契約制度の導入

創業支援等措置として、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度を導入するためには、図表の手続きを行う必要があります。

業務委託契約制度の導入には、その前提として、就業条件等の基本ルールを定めた「計画」の策定が必要とされています。さらに、その「計画」を作成したら、過半数労働組合等の同意と労働者への周知が必要です。

最終的に、その周知された「計画」を基に、個別に業務委託契約が締結されることになります。

### (1) 計画を作成する

計画に記載すべき事項と作成する際の留意事項について、以下のとおり示されていますので、これらに留意する必要があります。なお、「計画」の作成にあたっては、厚生労働省のホームページに掲載されている「創業支援等措置の実施に関する計画の記載例等について(業務委託契約部分)」を参考にして検討するとよいでしょう。

#### 【計画記載事項】 (\*は留意事項)

①高齢者就業確保措置のうち、創業支援等措置を講ずる理由

②高齢者が従事する業務の内容に関する事項

\*業務の内容については、高齢者のニーズを踏まえるとともに、高齢者の知識・経験・能力等を考慮した上で決定し、契約内容の一方的な決定や不当な契約条件の押し付けにならないようにする必要がありことに留意する。

### ③高齢者に支払う金銭に関する事項

\*高齢者に支払う金銭については、業務の内容や当該業務の遂行に必要な知識・経験・能力、業務量等を考慮することが必要です。また、支払期日や支払方法についても記載し、不当な減額や支払を遅延してはならないことに留意する。

### ④契約を締結する頻度に関する事項

\*個々の高齢者の希望を踏まえつつ、個々の業務の内容・難易度や業務量等を考慮し、できるだけ過大又は過小にならないよう適切な業務量や頻度による契約を締結する必要があることに留意する。

### ⑤契約に係る納品に関する事項

\*成果物の受領に際しては、不当な修正、不当な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ことに留意する。

### ⑥契約の変更に関する事項

\*契約を変更する際には、高齢者に支払う金銭や納期等の取扱いを含め労使間で十分に協議を行うことに留意する。

### ⑦契約の終了に関する事項(契約の解除事由を含む)

### ⑧諸経費の取扱いに関する事項

### ⑨安全および衛生に関する事項

\*高齢者の安全及び衛生の確保に関して、業務内容を高齢者の能力等に配慮したものとするとともに、創業支援等措置により就業する者についても、同種の業務に労働者が従事する場合における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も勘案しつつ、当該措置を講ずる事業主が委託業務の内容・性格等に応じた適切な配慮を行うことが望ましい。

\*また、業務委託に際して機械器具や原材料等を譲渡し、貸与し、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ります。さらに、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災害補償および業務外の傷病扶助に関する事項

⑪その他、創業支援等措置の対象となる労働者の全てに適用される事項

### (2) 過半数労働組合等の同意を得る

「計画」について、過半数労働組合等の同意を得ようとする際には、過半数労働組合等に対して、次の事項を十分に説明する必要があります。

①労働基準法等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1の計画を定めること

③創業支援等措置を選択する理由

### (3) 計画を周知する

同意を得た計画を次のいずれかの方法により労働者に周知する必要があります。

- ①常時当該事業所の見やすい場所に掲示するか、または備え付ける
- 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、かつ、当該事業所に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する（例：電子媒体に記録し、それを常時モニター画面等で確認できるようにするなど）

### (4) 個々の高年齢者と契約を締結する

以下の①または②の契約形態が考えられます。いずれの措置も実施計画を策定した後で、個々の高年齢者との間で委託契約等を締結することが必要です。締結する契約の形は、各企業の実情等に応じて決定します。

- ①2つの契約を締結する（共通事項について基本契約で定め、具体的な事項を個別契約で定める方法）  
基本契約（委託する業務や事業に共通する基本的な事項を定める契約）を締結したうえで、個別契約（具体的な業務や事業に関する委託内容、報酬額（支払金額）、成果物の納期等の具体的な事項を定める契約）を締結します。
- ②1つの契約を締結する（契約で定めておくべき全ての内容を1つの契約にまとめて定める方法）  
委託する業務や事業に関する基本的な事項及び具体的な業務や事業に関する委託内容、報酬額（支払金額）、成果物の納期等の具体的な事項を定める契約を締結します。

### (5) その他の留意事項

#### ① 契約締結時の留意事項

個々の高年齢者と業務委託契約等を締結する場合には、以下の事項について、留意する必要があります。

- ・契約は書面により締結すること。書面には「計画」に記載した事項に基づいて決定した、個々の高年齢者の就業条件を記載すること。
- ・契約を締結する高年齢者に「計画」を記載した書面を交付すること。
- ・次の(ア)～(ウ)を十分に説明すること。
  - (ア) 労働基準法等の労働関係法令が適用されない働き方であること
  - (イ) そのために「計画」を定めること
  - (ウ) 創業支援等措置を選択する理由

#### ② 安全確保に関する留意事項

以下の事項を行うことが望ましいとされています。

- ・同種の業務に労働者が従事する場合における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法制上の保護の内容も勘案しつつ、委託業務の内容・性格等に応じた適切な配慮を、当該措置を講ずる事業主が行うこと。
- ・創業支援等措置により就業する高年齢者が、委託業務等に起因する事故等により被災したことを事業主が把握した場合には、主たる事務所を所管するハローワークに報告すること。
- ・同種の災害の再発防止対策を検討する際に当該報告を活用すること。

#### ③ 労働者性に関する留意事項

創業支援等措置は雇用によらない措置であるため、個々の高年齢者の働き方について、労働者性が認められるような働き方とならないように留意する必要があります。

なお、労働基準法における労働者性の判断基準については、第4回（2022年4月号）の記事をご参照ください。

## 3 70歳までの継続雇用制度と業務委託契約制度の併用の検討

### (1) 雇用による措置と創業支援等措置の両方を講じる場合の注意点と効果

高年齢者就業確保措置は、上記1①～⑤のうち、いずれか1つの措置により70歳までの就業機会を確保することのほか、複数の措置により70歳までの就業機会を確保することも可能であり、この場合は、個々の高年齢者にいずれの措置を適用するかについては、当該高年齢者の希望を聴取し、これを十分に尊重して決定する必要があるとされています。

例えば、70歳までの継続雇用制度（雇用による措置）と業務委託契約制度の両制度を導入する場合、自らの意思でいずれかを決定することで、当該高年齢者の納得感やワークモチベーションを高める効果が期待できます。

なお、このように創業支援等措置と雇用による措置の両方を講じる場合は、雇用の措置により努力義務を達成したことになるため、創業支援等措置に関して過半数労働組合等との同意を必ずしも得る必要はありません（ただし、高年齢者雇用安定法の趣旨を考えると、両方の措置を講ずる場合も同意を得ることが望ましいとされています）。

## (2) 業務委託契約のメリット・デメリットの提示

該当する高齢社員の希望を聴取する際には、あらかじめ、（継続雇用制度との比較で）業務委託契約制度のメリット・デメリット等の情報も提供し、本人の考える材料にしてもらうようにするとよいでしょう。

### ① 業務委託契約で働くメリットと考えられること

- ・自分の得意な業務を仕事にできる
- ・時間や場所などに縛られず、自由に仕事ができる
- ・厚生年金保険に加入しないことによる金銭的メリット（在職老齢年金の支給調整とは無関係。厚生年金保険料支払不要等）

\*）在職老齢年金のしくみ

<https://www.nenkin.go.jp/service/jukyu/roureinenkin/zaishoku/20150401-01.html>

老齢厚生年金の受給者が厚生年金保険の被保険者であるときに、受給している老齢厚生年金の基本月額と総報酬月額相当額の和が47万円を超える場合は年金額の一部または全部が支給停止となる。

### ② 業務委託契約で働くデメリット（＝雇用契約のほうがよい点）と考えられること

- ・労働基準法等が適用されないため、労働法の保護の対象から外れる
- ・確定申告などの税金の申請を自分で行う必要がある
- ・会社の福利厚生が受けられない

## 4 業務委託契約制度を有効に機能させるために必要なキャリア・能力開発支援

上記に沿って、業務委託契約制度を導入しても、それが有効に機能するかどうかは別問題です。個人事業主としてやっていけるだけの能力やスキル、他者に依存しない自立マインドをもっていなければ、業務委託契約で働くことは難しいでしょう。そのような高齢社

員がいなければ、制度は画餅となってしまいます。

定年間近になってから、このような資質の重要性に気づいて、慌てて能力開発を始めるのではなく、早い段階からキャリア自律を意識し、キャリアの棚卸しと今後の方向性を常に考えておくことが重要です。

### (1) シニアの気づきの醸成

シニア層で上司と部下で年齢の逆転現象が生じている場合、上司が部下の課題や今後のキャリアに向けた改善点を指摘することが困難になります。

このため、50代社員には今後のキャリア形成に向けた強味や課題を自覚してもらうための仕組みとして多面評価の導入が考えられます。多面評価は、年齢逆転の状況、かつ上司が部下の行動をすべて観察できないなかで、本人の気づきを構成する有効な手段です。

また、会社による高齢者処遇は役割の変化が起りやすい50代社員においては、不都合な変化が起り得ることを自分事として考えてもらい、一方では自己の価値観やスキルに基づいた広い視野でキャリアを考えるきっかけとなる研修も効果的です。

### (2) 自律・自立した人材の育成

キャリア自律とは、自身のキャリアビジョンを主体的に描き、変化の行動を自ら起こせるようになることです。環境が激変する今日では、自身の能力発揮の方法を自ら考え、組織での役割を再構築するなどの主体性が求められています。

ただし、キャリア自律には、個人の主体的な取組みに加えて、会社の支援も必要です。例えば、全社員に対し、自らのライフキャリアについて早い段階（30代あたり）から考える機会を提供し、さらに40代、50代と定期的にセミナーを実施し、社員の自律を支援することが考えられます。

Profile .....



田代英治（たしろ・えいじ）

1985年、神戸大学経営学部卒。同年、川崎汽船株式会社入社。人事部にて人事制度・教育体系の改革を推進。2006年、株式会社田代コンサルティングを設立し、現在に至る。人事労務分野に強く、人事制度の構築・運用をはじめとして人材教育にも取り組んでいる。主な著作に、『はじめての人事社員の實務と心得』（経営書院）、『人事部ガイド』（労働開発研究会）等がある。