

明けましておめでとうございます。本年も躍進・業績アップ目指して頑張りましょう！！

## 労務協会からのお知らせ

＜内容充実と見易さアップのため、紙面が大きくなりました！！＞

### ★ 4割が一気に65歳雇用へ 改正高齢法施行で調査（厚生労働省調査）

65歳までの段階的な雇用延長を定めた改正高年齢者雇用安定法（高齢法）の今年4月の施行当初から、雇用上限を65歳とする企業が39.4%あることが、厚生労働省が昨年12月16日発表した調査結果で明らかになりました。

調査では、従業員300人以上の全国1万1169社に11月時点の取り組み状況を聞いています。定年延長や継続雇用制度を既に「導入済み」の企業は23.6%。労使協議中だが「法施行時までに雇用確保措置を導入予定」が63.1%で、「導入済み」と合わせ8割以上の企業で今年4月までの雇用延長の準備が整いつつあります。

残る13.3%は、調査時点では事業主レベルでの検討にとどまっているなど、取り組みに遅れが見られました。

具体的な雇用確保措置では、定年後の再雇用など「継続雇用制度の導入」が92.5%と大部分を占め、「定年の廃止」（0.6%）や「定年年齢の引き上げ」（6.9%）は“少数派”です。

#### ＜高齢法改正の内容＞

高年齢者の安定的な雇用確保のため、65歳までの定年の引上げ・継続雇用制度の導入等の義務化が段階的に行われます。

定年（65歳未満）の定めのある事業主は、高齢者の安定した雇用を確保するため、①定年の引上げ ②継続制度の導入（労使協定による定めも可） ③定年の定め廃止 のいずれかの措置を講じなければなりません。段階的な年齢の引上げは、

・平成18年4月1日から平成19年3月31日まで	62歳
・平成19年4月1日から平成22年3月31日まで	63歳
・平成22年4月1日から平成25年3月31日まで	64歳
・平成25年4月1日以降	65歳

と、老齢厚生年金（定額部分）の支給開始引上げ年齢スケジュールに合わせたものとなります。

### ★適正請負の条件について②

昨今雇用形態の多様化・非正規化に伴い、多様な「働き方」が存在しています。とくに「請負」について大きく分けて2つの問題があります。1つめは、請負が「派遣」の形態になると職業安定法などに違反、2つめは、個人と請負や業務委託契約を結んだ場合に実態が「雇用」とみなされる場合は労働基準法や労働・社会保険制度の適用を受け各種の義務が課され制約を受けることになります。

今月は、個人との請負契約が労働者とみなされるかどうかについてです。

＜請負と労働者との区分について＞適正請負かどうかは、以下の基準で総合的に判断されます（つまり全てに当てはまる必要はありません）。

- ◆ 仕事の諾否の自由の有無→与えられた業務を断る自由があるか（ある）
- ◆ 業務遂行上の指揮監督の有無→逐次指揮命令を受けて作業しているか（あまり受けない）
- ◆ 拘束性の有無→作業場所、作業時間が自由になるか（自由になる）
- ◆ 報酬の労務対償性→報酬の支払いは出来高によるか、時間によるか（出来高による）
- ◆ 事業者性の有無→ 仕事に必要な道具・設備は、どちらが用意するか。（請負人が用意する）  
諸経費（ガソリン代など）はどちらが負担するか。（請負人が負担する）  
仕事のミスについて瑕疵担保責任を負うか。（請負人が負う）  
部下を雇うことができるか（できる）
- ◆ 専属性の程度→他社の仕事をする自由があるか（ある）
- ◆ その他→税金（源泉徴収か確定申告か）（確定申告）、社会保険の加入（加入なし）、労災保険の加入（加入なし）など

＜編集後記＞今年は新しいことにどんどんチャレンジする年にしたいです。

（一ノ宮 俊人）