

改正高年齢者雇用安定法に基づく 創業支援等措置に係る特別加入制度について

【背景】雇用保険法等の一部を改正する法律案の審議における附帯決議

参議院附帯決議（令和2年3月31日）（抄）

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである

二十一、労災保険の複数事業者に係る改正事項を確実に実施するとともに、特別加入制度について、働き方が多様化し、雇用類似の働き方も拡大していることから、労働者に準じて保護することがふさわしいとみなされる者の加入促進を図るため、制度の周知・広報を積極的に行うこと。また、社会経済情勢の変化を踏まえ、その対象範囲や運用方法等について、適切かつ現代に合ったものとなるよう必要な見直しを行うこと。その際、今回の創業支援等措置により就業する者のうち、常態として労働者を使用しないで作業を行う者を特別加入制度の対象とすることについて検討すること。

雇用保険法等の一部を改正する法律（令和2年法律第14号）の概要

改正の趣旨

- 高齢者、複数就業者等に対応したセーフティネットの整備、就業機会の確保等を図るため、雇用保険法、高齢者雇用安定法、労災保険法等において必要な措置を講ずる。
- 失業者、育児休業者等への給付等を行う基盤となる雇用保険制度の安定的な運営等を図るため、育児休業給付の区分経理等の財政運営の見直しを行う。併せて、現下の雇用情勢等に鑑み、2年間に限った保険料率及び国庫負担の暫定的な引下げ等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 高齢者の就業機会の確保及び就業の促進（高齢者雇用安定法、雇用保険法）

- ① 65歳から70歳までの高齢者就業確保措置（定年引上げ、継続雇用制度の導入、定年廃止、労使で同意した上での雇用以外の措置（継続的に業務委託契約する制度、社会貢献活動に継続的に従事できる制度）の導入のいずれか）を講ずることを企業の努力義務にするなど、70歳までの就業を支援する。【令和3年4月施行】
- ② 雇用保険制度において、65歳までの雇用確保措置の進展等を踏まえて高齢者雇用継続給付を令和7年度から縮小するとともに、65歳から70歳までの高齢者就業確保措置の導入等に対する支援を雇用安定事業に位置付ける。【令和7年4月施行・令和3年4月施行】

2. 複数就業者等に関するセーフティネットの整備等（労災保険法、雇用保険法、労働保険徴収法、労働施策総合推進法）

- ① 複数就業者の労災保険給付について、複数就業先の賃金に基づく給付基礎日額の算定や給付の対象範囲の拡充等の見直しを行う。【令和2年9月1日】
- ② 複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者について、雇用保険を適用する。【令和4年1月施行】
- ③ 勤務日数が少ない者でも適切に雇用保険の給付を受けられるよう、被保険者期間の算入に当たり、日数だけでなく労働時間による基準も補完的に設定する。【令和2年8月施行】
- ④ 大企業に対し、中途採用比率の公表を義務付ける。【令和3年4月施行】

3. 失業者、育児休業者等への給付等を安定的に行うための基盤整備等（雇用保険法、労働保険徴収法、特別会計法、労災保険法）

- ① 育児休業給付について、失業等給付から独立させ、子を養育するために休業した労働者の生活及び雇用の安定を図るための給付と位置付ける。【令和2年4月施行】
- ② ①を踏まえ、雇用保険について、以下の措置を講ずる。【令和2年4月施行】
 - ア 育児休業給付の保険料率（1,000分の4）を設定するとともに、経理を明確化し、育児休業給付資金を創設する。
 - イ 失業等給付に係る保険料率を財政状況に応じて変更できる弾力条項について、より景気の動向に応じて判定できるよう算定方法を見直す。
- ③ ②の整備を行った上で、2年間（令和2～3年度）に限り、雇用保険の保険料率及び国庫負担の引下げ措置を講ずる。【令和2年4月施行】
 - ※ 保険料率 1,000分の2引下げ、国庫負担 本来の55%を10%に引下げ
- ④ 雇用保険二事業に係る保険料率を財政状況に応じて1,000分の0.5引き下げる弾力条項について、更に1,000分の0.5引き下げられるようにする。【令和3年4月施行】
- ⑤ 保険給付に係る法令上の給付額に変更が生じた場合の受給者の遺族に対する給付には、消滅時効を援用しないこととする。【令和2年4月施行】

70歳までの就業機会確保（高年齢者雇用安定法関係）

改正の趣旨

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図ることが必要。

個々の労働者の多様な特性やニーズを踏まえ、70歳までの就業機会の確保について、多様な選択肢を法制度上整え、事業主としていずれかの措置を制度化する努力義務を設ける。

現行制度

事業主に対して、65歳までの雇用機会を確保するため、高年齢者雇用確保措置（①65歳まで定年引上げ、②65歳までの継続雇用制度の導入、③定年廃止）のいずれかを講ずることを義務付け。

※ 平成24年度の法改正により、平成25年度以降、制度の適用者は原則として「希望者全員」となった。ただし、24年度までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を令和7年4月までに段階的に引き上げることが可能。（経過措置）

改正の内容(高年齢者就業確保措置の新設)(令和3年4月1日施行)

- 事業主に対して、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として、以下の①～⑤のいずれかの措置を講ずる努力義務を設ける。
- 努力義務について雇用以外の措置（④及び⑤）による場合には、労働者の過半数を代表する者等の同意を得た上で導入されるものとする。

<高年齢者雇用確保措置> (65歳まで・義務)

現行

①65歳までの定年引上げ

②65歳までの継続雇用制度の導入
(特殊関係事業主(子会社・関連会社等)によるものを含む)

③定年廃止

<高年齢者就業確保措置> (70歳まで・努力義務)

新設

①70歳までの定年引上げ

②70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)

③定年廃止

雇用以外の措置(労働者の過半数を代表する者等の同意を得た上で導入)

④希望する高年齢者について、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希望する高年齢者について、
a.事業主が自ら実施する事業
b.事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う事業
であって、不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与するものに係る業務に70歳まで継続的に従事できる制度の導入

高齢者等の雇用の安定等に関する法律等（創業支援等措置関係抜粋）①

高齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)

第10条の2第2項 前項の創業支援等措置は、次に掲げる措置をいう。

- 一 その雇用する高齢者が希望するときは、当該高齢者が新たに事業を開始する場合(厚生労働省令で定める場合を含む。)に、事業主が、当該事業を開始する当該高齢者(厚生労働省令で定める者を含む。以下この号において「創業高齢者等」という。)との間で、当該事業に係る委託契約その他の契約(労働契約を除き、当該委託契約その他の契約に基づき当該事業主が当該事業を開始する当該創業高齢者等に金銭を支払うものに限る。)を締結し、当該契約に基づき当該高齢者の就業を確保する措置
- 二 その雇用する高齢者が希望するときは、次に掲げる事業(ロ又はハの事業については、事業主と当該事業を実施する者との間で、当該事業を実施する者が当該高齢者に対して当該事業に従事する機会を提供することを約する契約を締結したものに限る。)について、当該事業を実施する者が、当該高齢者との間で、当該事業に係る委託契約その他の契約(労働契約を除き、当該委託契約その他の契約に基づき当該事業を実施する者が当該高齢者に金銭を支払うものに限る。)を締結し、当該契約に基づき当該高齢者の就業を確保する措置(前号に掲げる措置に該当するものを除く。)
 - イ 当該事業主が実施する社会貢献事業(社会貢献活動その他不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与することを目的とする事業をいう。以下この号において同じ。)
 - ロ 法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
 - ハ 法人その他の団体が実施する社会貢献事業であつて、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つているもの

高齢者等の雇用の安定等に関する法律等（創業支援等措置関係抜粋）②

高齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則（昭和46年労働省令第24号）（※以下の条文は令和3年4月1日施行）【1/2】

（法第十条の二第一項の厚生労働省令で定める者）

第四条の四 法第十条の二第一項の厚生労働省令で定める者は、事業主の雇用する高齢者のうち、他の事業主との間で締結した法第九条第二項の契約に基づき雇用する者とする。

（創業支援等措置の実施に関する計画）

第四条の五 事業主は、法第十条の二第二項の創業支援等措置（以下「創業支援等措置」という。）に関する計画を作成し、当該計画について、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合の、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の同意を得るものとする。

2 前項の計画には、次に掲げる事項を記載するものとする。

- 一 法第十条の二第四項の高齢者就業確保措置（以下「高齢者就業確保措置」という。）のうち、創業支援等措置を講ずる理由
- 二 法第十条の二第二項第一号に規定する委託契約その他の契約又は同項第二号に規定する委託契約その他の契約（以下この項において「契約」という。）に基づいて高齢者が従事する業務の内容に関する事項
- 三 契約に基づいて高齢者に支払う金銭に関する事項
- 四 契約を締結する頻度に関する事項
- 五 契約に係る納品に関する事項
- 六 契約の変更に関する事項
- 七 契約の終了に関する事項（契約の解除事由を含む。）
- 八 諸経費の取扱いに関する事項
- 九 安全及び衛生に関する事項
- 十 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- 十一 法第十条の二第二項第二号ロ又はハに規定する社会貢献事業に係る委託契約その他の契約を締結し、当該契約に基づき高齢者の就業を確保する措置を講ずる場合においては、当該社会貢献事業を実施する法人その他の団体に関する事項
- 十二 前各号に掲げるもののほか、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定めをする場合においては、これに関する事項

3 事業主は法第十条の二第一項ただし書の同意を得た第一項の計画を、次に掲げるいずれかの方法によつて、各事業所の労働者に周知するものとする。

- 一 常時当該事業所の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること。
- 二 書面を労働者に交付すること。
- 三 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、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こと。

高齢者等の雇用の安定等に関する法律等（創業支援等措置関係抜粋）③

高齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則（昭和46年労働省令第24号）（※以下の条文は令和3年4月1日施行）【2/2】

（法第十条の二第一項の過半数代表者）

第四条の六 法第十条の二第一項に規定する労働者の過半数を代表する者（以下この条において「過半数代表者」という。）は、次のいずれにも該当する者とする。

- 一 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。
- 二 法第十条の二第一項ただし書の同意を行う過半数代表者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと。
- 2 前項第一号に該当する者がいない場合にあつては、過半数代表者は、同項第二号に該当する者とする。
- 3 事業主は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない。
- 4 事業主は、過半数代表者が法第十条の二第一項ただし書の同意に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。

（法第十条の二第二項第一号の厚生労働省令で定める場合等）

第四条の七 法第十条の二第二項第一号の厚生労働省令で定める場合は、高齢者が定年後又は法第九条第一項第二号の継続雇用制度の対象となる年齢の上限に達した後に新たに法人を設立し、当該法人が新たに事業を開始する場合とする。

- 2 法第十条の二第二項第一号の厚生労働省令で定める者は、前項の場合における法人とする。

高齢者等の雇用の安定等に関する法律等（創業支援等措置関係抜粋）④

高齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針(令和2年厚生労働省告示第351号)【1/2】

第2 高齢者就業確保措置の実施及び運用

3 創業支援等措置

創業支援等措置を講ずる場合には、次の(1)から(3)までの事項に留意すること。

(1) 措置の具体的な内容

イ 法第10条の2第2項第2号ロ又はハに掲げる事業に係る措置を講じようとするときは、事業主は、社会貢献事業を実施する者との間で、当該者が当該措置の対象となる高齢者に対して当該事業に従事する機会を提供することを約する契約を締結する必要があること。

ロ 法第10条の2第2項第2号ハの援助は、資金の提供のほか、法人その他の団体が事務を行う場所を提供又は貸与すること等が考えられること。

ハ 法第10条の2第2項第2号に掲げる社会貢献事業は、社会貢献活動その他不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与することを目的とする事業である必要があり、特定又は少数の者の利益に資することを目的とした事業は対象とならないこと。

また、特定の事業が不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与することを目的とする事業に該当するかについては、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断されること。

ニ 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称して行わせることは、法の趣旨に反するものであること。

(2) 過半数労働組合等の合意に係る留意事項

イ 過半数労働組合等に対して、創業支援等措置による就業は労働関係法令による労働者保護が及ばないことから、高齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則第4条の5第1項に規定する創業支援等措置の実施に関する計画（以下「実施計画」という。）に記載する事項について定めるものであること及び当該措置を選択する理由を十分に説明すること。

ロ 実施計画に記載する事項については、次に掲げる点に留意すること。

① 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こと。

② 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、業務量等を考慮したものとする。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ないこと。

③ 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こと。

④ 成果物の受領に際しては、不当な修正、やり直しの要求又は受領拒否を行わないこと。

⑤ 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。

高齢者等の雇用の安定等に関する法律等（創業支援等措置関係抜粋）⑤

高齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針(令和2年厚生労働省告示第351号)【2/2】

第2 高齢者就業確保措置の実施及び運用

3 創業支援等措置

(2) 過半数労働組合等の合意に係る留意事項

□ 実施計画に記載する事項については、次に掲げる点に留意すること。

⑥ 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、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こと。

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こと。

さらに、業務の内容及び難易度、業務量、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こと。

⑦ 法第10条の2第2項第2号ハに掲げる事業に高齢者が従事する措置を講ずる場合において、事業主から当該事業を実施する者に対する個々の援助が、社会貢献事業の円滑な実施に必要なものに該当すること。

⑧ 創業支援等措置は、労働契約によらない働き方となる措置であることから、個々の高齢者の働き方についても、業務の委託を行う事業主が指揮監督を行わず、業務依頼や業務従事の指示等に対する高齢者の諾否の自由を拘束しない等、労働者性が認められるような働き方とならないよう留意すること。

ハ 実施計画に記載した内容に沿って、個々の高齢者の就業機会が確保されるよう努める必要があること。

(3) その他留意事項

イ 創業支援等措置により導入した制度に基づいて個々の高齢者と契約を締結する際には、書面により契約を締結すること。なお、その際には、高齢者の雇用の安定等に関する法律施行規則第4条の5第2項第2号に掲げる事項について、個々の高齢者との契約における就業条件を記載すること。

また、この際、当該高齢者に対して実施計画を記載した書面を交付するとともに、創業支援等措置による就業は労働関係法令による労働者保護が及ばないことから実施計画に記載する事項について定めるものであること及び当該措置を選択する理由を丁寧に説明し、納得を得る努力をすること。

□ 創業支援等措置により就業する高齢者が、委託業務に起因する事故等により被災したことを当該措置を講ずる事業主が把握した場合には、当該事業主が当該高齢者が被災した旨を厚生労働大臣に報告することが望ましいこと。

また、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が望ましいこと。

ハ 契約に基づく業務の遂行に関して高齢者から相談がある場合には誠実に対応すること。

ニ 心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、業務の状況が著しく不良で引き続き業務を果たし得ないこと等実施計画に定める契約解除事由又は契約を更新しない事由（年齢に係るものを除く。）に該当する場合には、契約を継続しないことができること。

なお、契約を継続しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられること。

また、契約を継続しない場合は、事前に適切な予告を行うことが望ましいこと。