

## スポット

### 取引適正化と相談体制等の整備が不可欠

# フリーランス法が施行

フリーランスの保護を目的とした「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（フリーランス法）が11月1日に施行されました。この法律は大きく、契約関係など取引の適正化に関する下請法と同様の規制と、ハラスメントなど就業関係の整備に関する労働者の類似の保護の2つに分かれます。

取引適正化に関する最大のポイントは、①契約条件の明示義務（法3条）、②支払期日の設定と支払義務（4条）、③報酬減額等、買いたたきの禁止（5条）——の3つです。業務委託事業者は、フリーランスに業務委託した場合は直ちに契約条件を書面や電磁的方法で明示しなければならず、この義務は業務委託者が

フリーランスであっても適用されます。②の支払期日の設定と支払義務は、フリーランスに業務委託した場合、給付受領日・役務提供日から起算して60日以内に報酬を支払う義務があります。また、下請法にない規定として、フリーランスに再委託する場合、再委託であること、元委託支払期日などの一定の情報を明示したときは、元委託支払期日から30日以内に報酬を支払う義務があります。

「就業環境の整備」に関する規定では、①募集情報の確かな表示（12条）、②妊娠、出産、育児・介護に対する配慮（13条）、③ハラスメント行為に関する措置義務（14条）——などが盛り込まれています。中

でも妊娠、出産、育児・介護に対する配慮については、フリーランスから申出があれば、例えば妊婦健診の受診のための時間を確保したり、就業時間を短縮したりすることや、育児・介護等の時間の確保のため、育児・介護等と両立可能な就業日、時間とするといったことなどが求められます。

また、ハラスメントについては、フリーランスの相談に適切に対応する体制整備等の必要な措置を講じる義務があります。フリーランス法に違反すると行政命令や刑事罰も科される可能性もあり、体制の整備が重要です。

2024

12

## 第12回 65歳以降は年齢上限なしの制度導入

### 高齢者雇用に どう向き合うか

#### 戦力化と 生産性向上を目指して

人手不足解消の方策の一つとして高齢者雇用が注目されています。企業の中には、65歳以上でも年齢の上限なしに働ける制度を導入しているところもあります。今回は正社員の定年を60歳から65歳に延長するとともに、パート社員を含む全従業員の雇用年齢の上限を廃止した消費財メーカーの事例を紹介します。

消費財メーカーのA社は65歳で雇用契約が終了するこれまでの制度を改め、65歳以上でも年齢の上限なしに働ける「アクティブシニア社員」制度を設けています。

同社には工場や配送部門で多くのパート社員が働いており、また正社員は60歳定年後に再雇用社員として65歳まで雇用する制度がありました。

制度改正にあたり従業員アンケート調査を実施し、その結果、65歳以降は年齢上限なしに週4日とか1日5時間など、勤務日数や時間について会社が本人の希望を聞いて柔軟に働くことができる

「アクティブシニア社員」制度を設けたものです。契約社員やパート社員は65歳契約満了の雇用でしたが、65歳以降はアクティブシニアとして働くことができます。

### 全社員共通の「アクティブシニア社員」 雇用継続により社員の信頼関係を築く

65歳以降の雇用については健康を第一の条件とし、毎年1回、健康診断の結果や体調を見て会社が判断しています。これまで希望した人のほぼ全員が働き、70歳を超えて働いている人も多くいま

す。中には部長、課長、係長経験者もいますし、ほとんどがフルタイムで働いています。その後、正社員の定年を65歳に延長しましたが、アクティブシニア社員を入れたことで実際に元気で働けることを確認し、65歳までしっかりと働いてもらおうというのが定年延長を実施した理由です。

70歳までの就業機会確保を努力義務とする改正高年齢者雇用安定法への対応については、65歳定年以降は70歳までの「嘱託社員」制度を導入。嘱託社員は原則フルタイム勤務とし、フルタイムで働けない、短時間・隔日勤務など柔軟な働き方をしたい人はアクティブシニア社員を選択することもできます。また、70歳で嘱託社員を終了した人でも、その後も働きたい場合はアクティブシニア社員と

して働くことができます。嘱託社員とアクティブシニア社員の処遇の違いについては、正社員から嘱託社員になると、給与は数割程度下がりますが、嘱託社員とアクティブシニア社員の給与は変わりません。ただし勤務日数が異なることから月給制か時給制かの違いがあります。

65歳定年制や70歳までの雇用には二の足を踏む企業も少なくありません。そうした企業に対して同社の人事担当者は「今の時代に『高齢者』とか『高年齢者』という括りはやめたほうがよいと思います。それがあつたために違う見方をしてしまふ。会社としてはその人に合わせて働いてもらい、その人に見合った賃金を払う。何より雇用を継続することに意味があり、若い世代も働けるうちはいつまでも働きたいと考えていますし、そうすることで会社と社員の信頼関係にもつながっていくと考えています」とアドバイスします。

年以降は70歳までの「嘱託社員」制度を導入。嘱託社員は原則フルタイム勤務とし、フルタイムで働けない、短時間・隔日勤務など柔軟な働き方をしたい人はアクティブシニア社員を選択することもできます。また、70歳で嘱託社員を終了した人でも、その後も働きたい場合はアクティブシニア社員と