

# 高活協通信(2021年5月号)

発行：一般社団法人 高齢者活躍支援協議会

<http://www.agenomics.org>

## ◆◆◆高活協ニュース◆◆◆

### ■お知らせ

○会員の皆様には2020年度(令和2年度)年会費の請求は見送らせていただきましたが、2021年度(令和3年度)年会費の請求は従来どおり行わせていただきました。

○新しい「高活協ホームページ」に「高活協アーカイブ」ページを追加しました。前月までの高活協通信、および今までに高活協が主催した(共催を含む)シンポジウムやフォーラムの報告書、セミナーや勉強会の記録集がご覧になれます。

・「高活協アーカイブ」ページのURL

<http://www.agenomics.org/archive.html>

高活協は会員の皆様に毎月1回「高活協通信」を配信させていただいております。この通信活動を会員の皆様と高活協とのコミュニケーションの機会とさせていただきたく考えております。つきましては、皆様のご意見や話題などがございましたら、本配信メールへの返信にてお寄せいただけますと有難く存じます。

### ■2021年4月の主な活動

○高活協は現在、新型コロナウイルス感染を避けるため、セミナーやシンポジウムなど人が多く集まるイベント活動を自粛しております。ただし、少人数での会議やZOOM等を利用したオンラインでの会議・イベント等は実施しております。

○2021年4月、高活協ホームページに「高活協アーカイブ」ページを設け公開しました。

○2021年4月、70歳就業法(2021年4月施行の改正高年齢者雇用安定法)に関する情報収集を行いました。70歳就業法に関するトピックスは、今後「生涯現役社会の実現に向けてー トピックス」のコーナーで、適宜掲載していきたいと考えております。

## ◆◆◆高活協主催/共催イベントの紹介◆◆◆

### ■これまで高活協が主催した(共催含む)イベントの報告書/記録集

過去に高活協が主催/共催したイベント(シンポジウム、セミナー/フォーラム)の報告書や記録集は、高活協ホームページの「高活協アーカイブ」ページからご覧になれます。(下記URL)

<http://www.agenomics.org/archive.html>

## ◆◆◆高活協会員関連イベント等のご紹介◆◆◆

---

会員のご希望があればご紹介記事を適宜掲載させていただく予定です。

## ◆◆◆生涯現役社会の実現に向けて ― トピックス◆◆◆

---

生涯現役社会は、「健康寿命」、「職業寿命」、「社会活動寿命」、「資産寿命」という 4 つの寿命が共に伸びる社会、つまり「それぞれの寿命の伸びが相互に他の寿命も伸ばす」という好循環がもたらされる社会です。そんな生涯現役社会の実現に向けた最近の動きを紹介していきます。

### ■70歳就業法 ― 創業支援等措置(雇用によらない措置)

○本年 4 月から俗に言う 70 歳就業法が施行され、企業に 70 歳までの就業確保措置の努力義務が課されることになりました。今回の 70 歳就業法では、再雇用などの期間が延びるだけではなく、起業や社会貢献活動など雇用以外の選択肢(創業支援等措置)も加えられました。

○企業にとって、70 歳就業法の施行を、単に高齢者雇用の問題にとらえるのではなく、全社的な雇用・人事制度を見直し、意欲と生産性を高めるための機会と位置づける必要があります。

○今後このトピックスのコーナーでは、70 歳就業法の施行に関連した情報を適宜提供していきます。企業の人材活用戦略などの参考にしていただければ幸いです。

---

### 雇用によらない措置

今回は人事コンサルティングサービスを手掛けるクミタテル(株)のお役立ち情報などを引用しながら、70 歳まで就業確保措置の選択肢に新たに加えられた創業支援等措置、すなわち雇用によらない措置について考えてみたいと思います。雇用による措置との違いを明確にする鍵は、いわゆる「労働者性」ではないかと思われる。

65 歳以降の就業確保措置として新たに加えられた「創業支援等措置」は、雇用によらない措置ではありますが、実は雇用による措置(労働者性が認められる継続雇用制度)との均衡を図ることが求められています。例えば 70 歳までの契約の継続性や安全衛生・災害等への配慮などです。一方で、業務内容に加えて働き方(勤務時間・頻度、責任の程度等)も雇用時と同様である場合には雇用の選択肢により 70 歳までの就業確保を行うべきとされており、どのような業務の内容、委託等の方法が創業支援等措置として認められるのか、非常にイメージしづらくなっています。結局、雇用か創業かは労働者性によることになりますが、この労働者性については、個別の事案ごとに次の判断基準に基づき、活動実態を総合的に勘案して判断することになります。その結果、高齢者との間の使用従属性が認められるなど、労働者性がある働き方である場合、創業支援等措置ではなく、雇用による措置として就業確保措置を行う必要があります。

## 【労働者性の判断基準(クミタテルのお役立ち情報より引用)】

### 1 使用従属性

#### (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
- ロ 業務遂行上の指揮監督の有無
- ハ 拘束性の有無
- ニ 代替性の有無

#### (2) 報酬の労務対称性

### 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
- ロ 報酬の額

#### (2) 専属性の程度

#### (3) その他

創業支援等措置に関してもう1つイメージしづらいのが高齢者に支払う金銭です。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ことが必要であり、高齢者の就業の実態や生活の安定等に留意する必要があります。このとき特にイメージしづらいのが社会貢献活動です。社会貢献活動の設計に際しては、例えば、契約で定められた範囲のボランティア活動を具体的にいつ行うか等について、高齢者に参加の諾否の自由がある等、労働者性が認められない方法で規定する必要があります。つまりボランティア活動に従事する高齢者に金銭を支払う場合、労働対価としての賃金ではなく、あくまで有償ボランティアということになります。

以上のように創業支援等措置には働き方や金銭の支払いに関してイメージしづらい点がありますが、雇用可否にかかわらず、高齢者などに担当してもらいたい業務を様々な観点からリストアップしておくことは、高齢者を含む多様な人材を活用する観点から今後ますます重要になってくると思われます。例えば、成果物を明確に定め、働き方に裁量を持たせることができる業務については、65歳以上の高齢者に限定することなく業務委託契約への移行を可能とする仕組みとして検討してもよいでしょう。また、他社からも声がかかるような高度なスキルを持った高齢者の人材を戦力として活用したい場合には、副業を含め、柔軟な働き方ができるように業務委託契約の選択肢を用意しておくことが考えられます。

---

## ■高齢者雇用の総合誌『エルダー』2021年5月号(2021年5月1日発行)のご紹介

発行:独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

<http://www.jeed.or.jp/elderly/data/elder/index.html>

### <特集> 歴史に学ぶ高齢者雇用

2021(令和3)年4月より、改正高年齢者雇用安定法が施行されました。70歳までの「高年齢者就業確保措置」を企業の努力義務とするもので、生涯現役社会の実現に向けた、節目となる改正といえるでしょう。わが

国の高齢者雇用の枠組みを規定する「高年齢者雇用安定法」は、社会や時代の変化をふまえ、さまざまな改正を重ねてきました。かつては一般的だった 55 歳定年の時代から、60 歳、65 歳と雇用の上限年齢が上昇し、それとともに、企業も対応を重ね、各種制度の見直しや職場づくりに取り組み、高齢者が長く働ける環境が整えられてきた歴史があります。そこで今号の特集では、日本における高齢者雇用の歴史を、高年齢者雇用安定法を中心とした法政策、そして企業の対応を中心にふり返ります。

**総論** 日本の高齢者雇用政策——高年齢者雇用安定法を中心に

独立行政法人労働政策研究・研修機構 労働政策研究所 所長 濱口桂一郎

**解説** 企業の高年齢者雇用安定法への対応と実態

玉川大学 経営学部 教授 大木栄一

**企業事例①** 日置電機株式会社

**企業事例②** 西島株式会社

**コラム** 高齢者雇用・退職年齢に関する海外の動き

ウイリス・タワーズワトソン リタイアメント部門

アジア統括リーダー Jeff Howatt、リードアソシエイト 宮下和子

<連載>

○リーダーズトーク(No.72)

年齢上限なしの雇用の継続や柔軟な働き方が社員との信頼関係を生む

株式会社ファンケル 上席執行役員・管理本部長 永坂順二さんに聞く

○短期連載 マンガで見る高齢者雇用(第1回)

70歳就業企業訪問記 株式会社大津屋(前編)

○江戸から東京へ 作家 童門冬二(第102回)

母とパーアツと飲みたい 頼山陽

○高齢者の職場探訪 北から、南から(第107回)

東京都 株式会社 JPE

○高齢社員のための安全職場づくり(第5回)

高齢者の労働災害防止対策—転倒災害防止 その2—

労働安全衛生総合研究所 安全研究領域長 高木元也

○高齢社員の心理学 —— 加齢で“こころ”はどう変わるのか —— (最終回)

高齢でも働くために必要なこと

神戸大学大学院人間発達環境学研究科 准教授 増本康平

○知っておきたい労働法 Q&A(第36回)

定年後再雇用の賃金一律減額、業務委託の留意点

○いまさら聞けない人事用語辞典(第12回)

「昇給とベースアップ」

株式会社グローセンパートナー 執行役員・ディレクター 吉岡利之

○特別寄稿 企業のシニア人材マネジメントに関する実態調査

パーソル総合研究所 シニアマネジャー 石橋 誉

○日本史に見る長寿食(vol.331)文化史研究家 永山久夫

新茶とトッピンシヤン

○短期連載 コロナ禍で変わる職場と働き方(第1回)

株式会社健康企業、医師 亀田高志

○イキイキ働くための脳力アップトレーニング!(第47回)

---

◆◆◆  
配信先メールアドレスの変更をご希望の方、また配信が不要な方は高齢者活躍  
支援協議会・事務局までご連絡ください。

本通信に対するご意見やご感想をお聞かせください。

また、本通信に掲載してほしい情報等がありましたら、ぜひご連絡ください。

---

一般社団法人高齢者活躍支援協議会

〒103-0026 東京都中央区日本橋兜町 17-2 兜町第6 葉山ビル 4階

TEL: 03-6555-3926 HP: <http://www.agenomics.org>

---