あがたグローバル社労士事務所
人事労務ニュース BOX
2021 年6月号

70 歳までの働き方　6 割「検討中」
新型コロナ下　先行き見通せず

共同通信社が主要 110 社に行ったアンケートによると希望者が 70 歳まで働ける環境づくりについて、59.1%の企業が「検討中」と回答した。政府は 70 歳までの就業機会確保を企業に求める（現在は努力義務）法律を 2021 年 4 月に施行したが、新型コロナウィルス感染拡大で経営の先行きが見通せず、思惑通りに進まない状況が浮かんだ。

政府は 70 歳までの働き方の選択肢として、65 歳までの働き方に義務付けられている ①定年廃止 ②定年延長 ③継続雇用制度の導入―に加え、趣味や体調に合わせて柔軟に働けるように ④起業した人やフリーランスに業務委託 ⑤労働者が関わる社会貢献事業の支援―を新設した。

各企業がどの選択肢を選んだか尋ねたところ、③が全体の 31.8%、②が 5.5%と続いた。④は 1 社、⑤はゼロだった。

「検討中」と回答した企業は「業績が厳しく、コロナなどで先が読めない」（流通）、「時期を含めて慎重に検討したい」（運輸）など、先行きの不透明さを理由に挙げた。

女性管理職比率　長野県最下位
意識や働き方 変革急務

2015 年の国勢調査結果によると、管理職に占める女性の比率を都道府県別にみた場合、最下位は長野県で 13.5%。全国順位の下位 10 位以内に北陸 3 県と新潟県、長野県が含まれる。数字だけを見れば 5 県は女性登用後進県と考えられる。

日銀富山事務所の小川万里絵所長によれば、「家庭、企業における根強い男女役割分担意識が原因ではないか」と分析している。北陸 3 県では共働き世帯の割合が高い一方、管理職比率は低い一因がここにあるのかもしれない。

自治体も管理職手前にいる女性を応援する取り組みに力を入れ始めた。長野県は 2020 年度から、中小企業に勤める女性を対象にキャリアアップに関する研修の受講費などを助成する制度を開始した。

「管理職になりたいけどなれない」と諦めている社員がいれば、企業にとって大きな損失だ。不安解消は企業の責任であり、特に人口減少が著しい地方では能力を持つ社員を適切に処遇することが、企業の成長に欠かせない条件となる。

就業 65 万人減
苦境 女性･非正規に集中 正規の女性は改善

2020 年度の雇用環境は長引く新型コロナウィルスの影響で悪化した。中でも飲食・サービス業などで女性を中心に非正規労働者への影響が大きく出ている。総務省が発表した労働力調査によると、2020 年度の就業者数は 6,664 万人で 9 年ぶりに減少した。うち非正規の女性雇用者は 1,407 万人と 65 万人減少した。32 万人減少した非正規の男性と比べても 2 倍以上の落ち込みだ。日本経済にとって課題となってきた出産や育児を機に女性の就業率が下がる「M 字カーブ」の改善は、コロナ禍で早くも足踏みを迫られた。

ただ、女性でも正規労働者は需要増が続く。2020 年度平均の正規職員･従業員数を男女で比較すると、男性は 4 万人の減少に対し女性は 36 万人増加した。正規社員は非正規社員に比べると産休などが取りやすいため、より継続的に就労しやすくなる。正規職員へのシフトが進めば、「M 字カーブ」がコロナ前より緩和しやすい環境になる可能性もある。

中小企業パワハラ防止措置
来春開始も 6 割対策義務知らず

大企業に続き、2022 年 4 月からパワハラ防止対策が義務化される中小企業のうち 61%が、自社も対象だと知らないことが分かった。女性活躍・ハラスメント規制法による大企業への義務付けから、6 月 1 日で 1 年。中小企業への対象拡大が迫る中、既に防止措置を講じているのは 35%と低迷しており、周知や啓発に課題が残った格好だ。

この調査は 2020 年 3 月、大同生命保険が全国の中小企業の経営者約 1 万人を対象に実施した。来年 4 月からの義務化を知っていたのは 39%で、企業規模が小さいほど認知度が低かった。義務化を知る企業の中でも対策実施率は 53%で、知らない企業は 24%にとどまる。

対策を講じている企業の実施内容は、「パワハラの内容と禁止方針の明確化」が 68%で最多。「事後の迅速かつ適切な対応」が 40%、「厳正対処の方針を就業規則などに規定」が 37%だった。過去 3 年間にパワハラを受けた従業員は倍増しており、被害者の約 10 人に 1 人が退職するなど深刻な被害は続いている。

あがたグローバル社労士事務所　　特定社会保険労務士　前川紳也・東和加代・濵野倫人
E-Mail s-maekawa@ag-tax.or.jp
〒380-0824　長野県長野市南石堂町 1293 番地 3　長栄南石堂ビル 3 階
TEL 026-217-2020／FAX 026-217-2223

「フリーランス ガイドライン」について

フリーランスという働き方が一般化するにつれて、不当な扱いを受けるフリーランスを保護するため、政府から「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」（案）が発表されました。

フリーランスの定義

この度政府から「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」（案）が発表されました。今回策定されたガイドラインにおける「フリーランス」とは、実店舗がなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者を指します。「雇人もいない」とは、従業員を雇わず自分だけ、または同居親族だけの状態を言います。

関係する法律

このガイドラインによると、フリーランスとの取引に関しては**「①独占禁止法」「②下請法(下請代金支払遅延等防止法)」「③労働関係法」**の３つが関連するとされています。使用従属性があるなど、そもそもフリーランスとは名ばかりで実質的に「労働者」である場合には、③労働基準法その他の労働・社会保険関係法が当然に適用されます。

①独占禁止法は、事業者とフリーランス全般との取引に適用され、そのうち取引の発注者が資本金 1,000 万円超の法人を発注者とする取引について②下請法も適用されます。



フリーランスとの「契約書」

フリーランスと取引を行う事業者が遵守すべき事項として、契約書等書面交付が定められています。契約書を作成しないことや、発注時の取引条件を明確に記載しないことなどは、優越的地位を濫用することにつながるため、独占禁止法・下請法上不適切となります。なお、書面の交付に当たっては、フリーランスが事前に承諾し保存する前提であれば、クラウドメール、SNS など電磁的方法による交付も認められるとされています。フリーランスと契約書を取り交わすときは、トラブル防止のためにできる限り定量的(数値で示される)かつ客観性のある契約内容とすべきでしょう。

ダメな発注者の行動類型

ガイドラインにおいて、発注者側の優位的な地位の濫用につながる行為として以下の行動が挙げられています。

報酬関係	報酬の支払遅延や減額、著しく低い報酬の一方的な決定
業務関係	やり直しの要請、一方的な発注取り消し
成果物関係	成果物の受領拒否、成果物の返品など
その他	不要な商品又は役務の購入・利用強制、合理的に必要な範囲を超えた秘密保持義務等の一方的な設定など

労働者性の判断基準

ガイドラインでは、労働者に当たるかどうかの判断基準も示されています。

- 他人の指揮監督下において行われる業務は労働者と判断される可能性が高まる。
- 報酬が成果物でなく「監督下で働くこと」の対償として支払われている場合は労働者と判断される可能性が高まる。
- 労働条件や労務の内容を発注側が一方的・定型的に決定している場合、労働者と判断される可能性が高まる。
- 相手方からの個々の業務の依頼に対し、原則として断ることができない関係であれば労働者と判断される可能性が高まる。
- 顕著な事業者性がある（恒常的に自己の才覚で利得する機会を有し自らリスクを引き受けて事業を行う者である）場合、労働者性は低くなる。