

2015年(平成27年)1月8日 木曜日

Q 定年を迎えた従業員に引き続き仕事をしてもらおうと思っ
ていますが、労働基準法の適用のない業務委託
契約を締結することを考えています。問題は
ありませんか。

A 適法な業務委託であれば労働基準法9条にいう「労働者」に該当しないので同法は適用されません。

適法な業務委託とみなされるためには、定年を迎



た従業員が使用者の指揮命令下になく、独立して業務遂行が可能ないように制度設計することが必要です。使用者の指揮命令下にあると判断されれば、契約の名称は業務委託契約であっても実質は雇用契約であり、労働者と判断されま

す。具体的には仕事を受けるかどうかの選択は受託者に委ねられ、勤務地や勤務時間は拘束できません。また、業務遂行にあたっても使用者が指揮命令することがで

定年迎えた従業員への委託 業務独立へ制度設計を

きません。労働基準法の適用がない場合は、使用者として柔軟な制度設計が可能となります。

定年を迎えた従業員にとっても、再雇用となると在職老齢年金制度で給与の額によっては老齢厚生年金の全部、ないし一部の支給が停止される可能性があります。個人事業主であれば同制度の適用を受けないというメリットもあります。

定年を迎えた従業員と業務委託契約を結ぶ場合、高年齢者雇用安定法との関係についても考慮する必要があります。65歳未満の定年を定めている事業主は、65歳までの雇用を確保するために定年の引き上げや継続雇用制度などの措置を講じなければならぬとされています。同法が継続的な雇用の確保を求めていることから、業務委託契約を結ぶ制度だけでは高年齢者雇用確保措置を講じたことにはならないと考えます。

一般的な継続雇用制度と業務委託契約という二つの制度を設け、定年を迎えた従業員が自由に選択できるようにすれば高年齢者雇用安定法には抵触しないと考えます。

(弁護士 松田健太郎)