



Firm News Vol. 155 Nov 2024

- 【お知らせ】労働者性について
- 【法改正】高年齢雇用継続給付の支給率について



▶【お知らせ】労働者性について

2024（令和6）年11月1日から「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（以下「フリーランス・事業者間取引適正化等法」）が施行されました。これに伴い、厚生労働省は、全国の労働基準監督署に、自らの働き方が労働者に該当する可能性があると考えるフリーランス（業務委託を受ける事業者）からの労働基準法等の違反に関する相談窓口を設置することとし、下記の取組みを実施することとなりました。

【取組み概要】 1. 労働者性に疑義がある方からの労働基準法等違反に関する相談窓口を設置

- ①請負契約や委任契約といった契約形式にとらわれることなく、働く方々からの相談に対応。
- ②労働者に該当するかどうかの判断基準の説明や、「働き方の自己診断チェックリスト」を用いたチェックなどの実施。

2. 労働基準監督署において労働者に当たるかどうかの判断の実施

労働者性の判断基準について理解を促すため、新たに、厚生労働省において労働者性判断に係る近時の代表的な裁判例を取りまとめた参考資料集を作成し、労働基準監督署では、これらの資料も活用しつつ、相談内容から労働基準法等違反が疑われ、申告として調査した場合には、原則、相談者の方が労働者に当たるかどうかの判断を実施。

また、今回のフリーランスの件に関わらず、従来から、労働基準法上の労働者性の判断は、度々、裁判等にその判断を委ねるケースが散見されているところとなっておりますが、労働基準法第9条の労働者に該当するか否かは、

- ①労働が他人の指揮監督下において行われているかどうか、すなわち、他人に従属して労務を提供しているかどうか
- ②報酬が、「指揮監督下における労働」の対価として支払われているかどうか

の2つの基準（使用従属性）で判断されるものの、具体的には、「労働者性の判断基準」に照らし合わせ、実態に基づき判断されることとなりますので、もし、皆様の職場にフリーランスの方等がおられましたら、是非一度、チェックをしてみたいかがでしょうか。

【労働者性の判断基準】 1. 「使用従属性」に関する判断基準

- （1）「指揮監督下の労働」であること
 - ア 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
 - イ 業務遂行上の指揮監督の有無
 - ウ 拘束性の有無
 - エ 代替性の有無（指揮監督関係を補強する要素）

- （2）「報酬の労務対償性」があること

2. 「労働者性」の判断を補強する要素

- （1）事業者性の有無
- （2）専属性の程度
- （3）その他



フリーランス向け働き方の自己診断チェックリスト

厚生労働省では、下記のチェックリストを公開しており、チェックリストのAに該当する場合、労働者性を否定する方向に働く事情となり、チェックリストのBに該当する場合、労働者性を肯定する方向に働く事情となります。

労働者性の判断は、実態判断となるため、このチェックリストのみでは労働者性を確定することは出来ませんが、労働者性の判断の参考にはなりますので、気になる方は、是非一度、試してみてください。

【チェックポイント】

チェックポイント 1 : 依頼に対する許諾 委託事業者から仕事を頼まれたら、断る自由はありますか A 自分に断る自由がある B 自分に断る自由はない	チェックポイント 5 : 報酬の労務対償性 あなたの報酬はどのように決められていますか A 受注した仕事の出来高見合い B 日や時間あたりいくらで決まっている
チェックポイント 2 : 指揮監督 日々の仕事の内容や方法はどのように決めていますか A 毎日の仕事量や配分、進め方は、基本的に自分の裁量で決定する B 毎日、委託事業者から仕事量や配分、進め方の具体的な指示を受けて働く	チェックポイント 6 : 資機材等の負担 仕事で使う材料又は機械・器具等は誰が用意していますか A 自分で用意している B 委託事業者が用意している
チェックポイント 3 : 拘束性 委託事業者から仕事の就業場所や就業時間（始業・終業）を決められていますか A 基本的には自分で決められる B 委託事業者から具体的に決められている	チェックポイント 7 : 報酬の額 同種の仕事に従事する正規従業員と比較した場合、報酬の額はどうか A 正規従業員よりも高額である B 正規従業員と同程度か、経費負担を引くと同程度よりも低くなる
チェックポイント 4 : 代替性 あなたの都合が悪くなった場合、頼まれた仕事を代わりの人に行わせることはできますか A 代役を立てることも認められている B 代役を立てることは認められていない	チェックポイント 8 : 専属性 他の仕事に従事することは可能ですか A 自由に他の委託事業者の仕事に従事できる B 実質的に他の委託事業者の仕事を制限され、特定の委託事業者の仕事だけに長期にわたって従事している



➤【法改正】高年齢雇用継続給付の支給率について

この度、「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）の施行により、2025（令和7）年4月1日から高年齢雇用継続給付の支給率が変わりますので、お知らせします。

具体的には、60歳に達した日（その日時点で被保険者であった期間が5年以上ない方はその期間が5年を満たすこととなった日）が、下記の①又は②のどちらに該当するかで支給率が変わってきます。

①2025（令和7）年3月31日以前の方 … 各月に支払われた賃金の15%（従来の支給率）を限度として支給されます。

②2025（令和7）年4月1日以降の方 … 各月に支払われた賃金の10%（変更後の支給率）を限度として支給されます。

以下では、高年齢雇用継続給付や改正後の支給率等について、説明させていただきます。

1. 高年齢雇用継続給付とは

60歳到達時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の一定の一般被保険者の方に支給される給付です。

2. 2025（令和7）年4月1日以降の支給率

2025（令和7）年4月1日以降の支給率は、下記の表の通りとなります。

各月に支払われた賃金の低下率	賃金に上乗せされる支給率
64%以下（61%以下）	各月に支払われた賃金額の10%（15%）
64%超75%未満 （61%超75%未満）	各月に支払われた賃金額の10%（15%）から50%の間で、賃金の低下率に応じ、賃金と給付額の合計額が75%を超えない範囲で設定される率
75%以上	不支給

※（）内は、2025（令和7）年3月31日以前の低下率・支給率です。

※支給限度額・最低限度額の取り扱いに変更はありません。

3. 対象の方

2025（令和7）年4月1日以降に60歳に達した日（その日時点で被保険者であった期間が5年以上ない方はその期間が5年を満たすこととなった日）を迎えた方が対象となります。

※ 2025（令和7）年3月31日以前に60歳に達した日（その日時点で被保険者であった期間が5年を満たすこととなった日）を迎えた方は、現行の支給率から変更はありません。

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、
下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人EOS
東京都港区西新橋1-1-1 日比谷フォートタワー16階
E-mail: accounting@epcs.co.jp
URL: <https://www.epcs.co.jp>