

高年齢者雇用安定法改正について

～70歳までの就業機会の確保のために
事業主が講ずるべき措置（努力義務）等について～

これまでの高齢者雇用安定法 ～65歳までの雇用確保（義務）～

◎ 60歳未満の定年禁止

定年を定める場合は60歳以上としなければならない。

◎ 65歳までの雇用確保措置

定年を65歳未満に定めていた場合は、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならない。

- ① 65歳まで 定年年齢を引き上げ
- ② 定年制を廃止
- ③ 65歳までの 継続雇用制度（※）を導入

※特殊関係事業主での継続雇用も可能

特殊関係事業主とは？

自社の①子法人等、②親法人等、③親法人等の子法人等、④関連法人等、
⑤親法人等の関連法人等を指します。

改正後の高齢者雇用安定法

～70歳までの就業確保（努力義務）～

令和3年4月1日施行

◎65歳までの雇用確保に加え、以下のいずれかの措置（高年齢者就業確保措置）を講ずる努力義務を新設。

- ①70歳までの定年引上げ
- ②定年制の廃止
- ③70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）
- ④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a.事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

70歳までの継続雇用制度について

【65歳以降の継続雇用の範囲】

65歳以降は、**特殊関係事業主以外**の他社で継続雇用する制度も可能となる対象となります。

- ・ 60歳以上65歳未満が対象の場合：自社、特殊関係事業主
- ・ 65歳以上70歳未満が対象の場合：自社、特殊関係事業主に加え、**特殊関係事業主以外の他社**

創業支援等措置について

創業支援等措置とは？

P 3の①～⑤のうち、以下の④・⑤を指す（⑤はさらにaとbのタイプがある）

④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

⑤70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入（※）

a.事業主が自ら実施する社会貢献事業（①1）

b.事業主が委託、出資（資金提供）等（①2）する団体（①3）が行う社会貢献事業

※有償の（業務に従事することにより、高年齢者に金銭が支払われる）ものに限る

1 社会貢献事業とは

➤ 不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業

※ 特定の事業が「社会貢献事業」に該当するかどうかは、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断される

たとえば、以下のような事業は、高年齢者雇用安定法の社会貢献事業には該当しない

- ・特定の宗教の教義を広め、信者を教化育成することを目的とする事業
- ・特定の公職候補者や公職にある者、政党を推薦・支持・反対することを目的とする事業

② 「出資（資金提供）等」とは？（⑤のb）

- 自社以外の団体が実施する社会貢献事業に従事できる制度を選択する場合、**自社から団体に対して、事業の運営に対する出資（寄付等を含む）や事務スペースの提供など社会貢献活動の実施に必要な援助を行っている必要がある。**

金額の下限等は定めていないが、「社会貢献事業の円滑な実施に必要な資金の提供その他の援助」を行っていることが要件であり、これを基に判断することが求められる。

③ 「団体」とは？

- bの「団体」は、公益社団法人に限られません。①委託、出資（寄付等）等を受けていて、②社会貢献事業を実施していれば（社会貢献事業以外も実施していても構わない。）、どんな団体でもbの「団体」となることができる。

創業支援等措置を講じる際の手続き

創業支援等措置を実施する場合には、以下の手続きが必要

【制度導入までの手続き】

① 計画を作成する



② ①の計画について過半数労働組合等の同意を得る



③ ②で同意を得た計画を労働者に周知する

【制度導入後の手続き】

④ 個々の高年齢者と契約を締結する

個々の高年齢者と業務委託契約または社会貢献事業に従事する契約を締結する必要がある

手続き① 計画を作成する

創業支援等措置を講ずる場合には、下記の事項を記載した 計画を作成すること

- (1) 高年齢者就業確保措置のうち、創業支援等措置を講ずる理由
- (2) 高年齢者が従事する業務の内容に関する事項
- (3) 高年齢者に支払う金銭に関する事項
- (4) 契約を締結する頻度に関する事項
- (5) 契約に係る納品に関する事項
- (6) 契約の変更に関する事項
- (7) 契約の終了に関する事項（契約の解除事由を含む）
- (8) 諸経費の取扱いに関する事項
- (9) 安全及び衛生に関する事項
- (10) 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- (11) 社会貢献事業を実施する団体に関する事項
- (12) (1)～(11)のほか、創業支援等措置の対象となる労働者の全てに適用される事項

手続き② 計画について過半数労働組合等の同意を得る

- **同意を得ようとする際**には、過半数組合等に対して、
 - (ア) 労働関係法令が適用されない働き方であること
 - (イ) そのために①の計画を定めること
 - (ウ) 創業支援等措置を選択する理由を十分に説明する。

- **創業支援等措置（改正の④⑤）と雇用の措置（改正の①～③）の両方を講じる場合**は、雇用の措置により努力義務を達成したことになるため、創業支援等措置に関して過半数労働組合等との同意を必ずしも得る必要はないが、高年齢者雇用安定法の趣旨を考えると、両方の措置を講ずる場合も同意を得ることが望ましい。

手続き③ 同意を得た計画を周知する

同意を得た計画を、いずれかの方法で労働者に周知する。

- ・ 常時当該事業所の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける
- ・ 書面を労働者に交付する
- ・ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずるものに記録し、かつ、当該事業所に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する

参考資料

(一部に同じ資料を含む)

目次

1. 高年齢者雇用安定法の改正経緯と社会的背景
 - ・ 高年齢者就業確保措置を講じる際の留意点
 - ・ 70歳までの継続雇用制度について
 - ・ 創業支援等措置について
2. 高年齢者雇用状況報告の様式変更について
3. 再就職援助措置等の対象者の変更について

1. 高年齢者雇用安定法の改正経緯と社会的背景

(1) 少子高齢化の進行と年金制度改革

年	高年齢者雇用安定法	年金制度
昭和61年	・高年齢者雇用安定法制定 ・60歳定年の努力義務 (昭和61年10月1日施行)	
平成2年	・65歳までの再雇用の努力義務 (平成2年10月1日施行)	
平成6年	・60歳定年の義務化 (平成10年4月1日施行)	・老齢厚生年金(定額部分)の支給開始年齢引き上げ (平成13年度から25年度までに、60歳を65歳に段階的に引き上げ)
平成12年	・65歳までの高年齢者雇用確保措置の努力義務化 (平成12年10月1日施行)	・老齢厚生年金(報酬比例部分)の支給開始年齢引き上げ (平成25年度から令和7年度までに、60歳を65歳に段階的に引き上げ)
平成16年	・65歳までの高年齢者雇用確保措置の義務化(継続雇用制度の対象者を限定できる仕組み) (義務化年齢を平成18年度から平成25年度までに段階的に引き上げ)	
平成24年	・継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの段階的廃止 (経過措置により平成25年度から令和7年度までに対応)	
令和2年	・70歳までの高年齢者就業確保措置の努力義務化 (令和3年4月1日施行)	

(2) 70歳までの就業機会の確保について

人生100年時代を迎える中、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図っていくことが重要であり、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者の活躍の場を整備するため、70歳までの就業確保措置の努力義務を設けた。13

これまでの高齢者雇用安定法 ～65歳までの雇用確保（義務）～

◎ 60歳未満の定年禁止

定年を定める場合は60歳以上としなければならない。

◎ 65歳までの雇用確保措置

定年を65歳未満に定めていた場合は、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならない。

- ① 65歳まで 定年年齢を引き上げ
- ② 定年制を廃止
- ③ 65歳までの 継続雇用制度（※）を導入

※特殊関係事業主での継続雇用も可能

特殊関係事業主とは？

自社の①子法人等、②親法人等、③親法人等の子法人等、④関連法人等、⑤親法人等の関連法人等を指します。

改正後の高齢者雇用安定法

～70歳までの就業確保（努力義務）～

令和3年4月1日施行

◎65歳までの雇用確保に加え、以下のいずれかの措置（高年齢者就業確保措置）を講ずる努力義務を新設。

- ①70歳までの定年引上げ
- ②定年制の廃止
- ③70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）
- ④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a.事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

高年齢者就業確保措置を講じる際の留意点

留意点1：対象者基準について

- 努力義務であるため、基準を設けて、対象者を限定することも可能
- 対象者基準を設ける際は、事業主と過半数労働組合等との間で十分に協議した上で、**過半数労働組合等（※）の同意を得る**ことが望ましい
- 労使間で十分に協議の上で設けられた基準であっても、事業主が恣意的に高年齢者を排除しようとするなど法の趣旨や、他の労働関係法令・公序良俗に反するものは認められない（H24年改正法の経過措置に基づく対象者基準も考え方は同様）
なお、基準は、具体的・客観的であるものが望ましい

【不適切な例】

- | | |
|--------------------|-------------------------|
| ▶ 会社が必要と認めた者に限る | ⇒ 基準がないことと等しく、改正の趣旨に反する |
| ▶ 上司の推薦がある者に限る | ⇒ // |
| ▶ 男性（女性）に限る | ⇒ 男女差別に該当 |
| ▶ 組合活動に従事していない者に限る | ⇒ 不当労働行為に該当 |



過半数労働組合等とは？

労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合、労働者の過半数を代表する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者を指す。

<過半数を代表する者を選出する際の留意事項>

- ・ 監督又は管理の地位にある者でないこと
- ・ 創業支援等措置の計画に関する同意を行うことを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者であって、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと

留意点2：労使で協議すべき事項

○いずれの措置を講じるか

高齢者就業確保措置の5つの措置のうち、いずれの措置を講ずるかについては、労使間で十分に協議を行い、高齢者のニーズに応じた措置を講じていただくことが望ましい。

○複数の措置を講じる場合

一つの措置により70歳までの就業機会を確保することのほか、複数の措置により70歳までの就業機会を確保することも可能。

個々の高齢者にいずれの措置を適用するかについては、当該高齢者の希望を聴取し、これを十分に尊重して決定する必要がある。

○過半数労働組合等の同意について

過半数労働組合等の同意に関しては、以下のとおり。

	過半数労働組合等の同意が必要または望ましい手続き
必要	・創業支援等措置（P3の④・⑤）のみを講ずる場合の実施に関する計画
望ましい	・創業支援等措置（P3の④・⑤）と雇用の措置（P3の①～③）の両方を講じる場合 ・対象者基準を設ける場合の基準の内容

留意点3：その他

○定年前と異なる業務に就く場合

高齢者が定年前とは異なる業務に就く場合には、研修、教育、訓練等を行うことが望ましい。特に、安全又は衛生のための教育は必ず行うこと。

○高齢者の健康・安全確保について

高齢者の健康及び安全の確保のため、「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」を参考に就業上の災害防止対策に積極的に取り組むことが望ましい。

ガイドラインのQRコードはこちら⇒



○契約を継続しないことが認められる場合

継続雇用制度、創業支援等措置を実施する場合において、以下の事項等を、就業規則や創業支援等措置の計画に記載した場合には、契約を継続しないことが認められる。

- ・心身の故障のため業務に堪えられないと認められること
- ・勤務（業務）状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと

※65歳までの継続雇用制度と同様の考え方

○シルバー人材センターへの登録等について

シルバー人材センターへの登録や、再就職・社会貢献事業をあっせんする機関への登録などについては、高齢者の就業先が定まらないため、高齢者就業確保措置とは認められません。

70歳までの継続雇用制度について

【65歳以降の継続雇用の範囲】

65歳以降は、**特殊関係事業主以外**の他社で継続雇用する制度も可能となる対象となります。

- ・ 60歳以上65歳未満が対象の場合：自社、特殊関係事業主
- ・ 65歳以上70歳未満が対象の場合：自社、特殊関係事業主に加え、**特殊関係事業主以外の他社**

創業支援等措置について

創業支援等措置とは？

P 3の①～⑤のうち、以下の④・⑤を指す（⑤はさらにaとbのタイプがある）

④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

⑤70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入（※）

a.事業主が自ら実施する社会貢献事業（①1）

b.事業主が委託、出資（資金提供）等（①2）する団体（①3）が行う社会貢献事業

※有償の（業務に従事することにより、高年齢者に金銭が支払われる）ものに限る



1 社会貢献事業とは

➤ 不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業

※ 特定の事業が「社会貢献事業」に該当するかどうかは、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断される

たとえば、以下のような事業は、高年齢者雇用安定法の社会貢献事業には該当しない

- ・特定の宗教の教義を広め、信者を教化育成することを目的とする事業
- ・特定の公職候補者や公職にある者、政党を推薦・支持・反対することを目的とする事業

② 「出資（資金提供）等」とは？（⑤のb）

- 自社以外の団体が実施する社会貢献事業に従事できる制度を選択する場合、**自社から団体に対して、事業の運営に対する出資（寄付等を含む）や事務スペースの提供など社会貢献活動の実施に必要な援助を行っている必要がある。**

金額の下限等は定めていないが、「社会貢献事業の円滑な実施に必要な資金の提供その他の援助」を行っていることが要件であり、これを基に判断することが求められる。

③ 「団体」とは？

- bの「団体」は、公益社団法人に限られません。①委託、出資（寄付等）等を受けていて、②社会貢献事業を実施していれば（社会貢献事業以外も実施していても構わない。）、どんな団体でもbの「団体」となることができる。

創業支援等措置を講じる際の手続き

創業支援等措置を実施する場合には、以下の手続きが必要

【制度導入までの手続き】

① 計画を作成する



② ①の計画について過半数労働組合等の同意を得る



③ ②で同意を得た計画を労働者に周知する

【制度導入後の手続き】

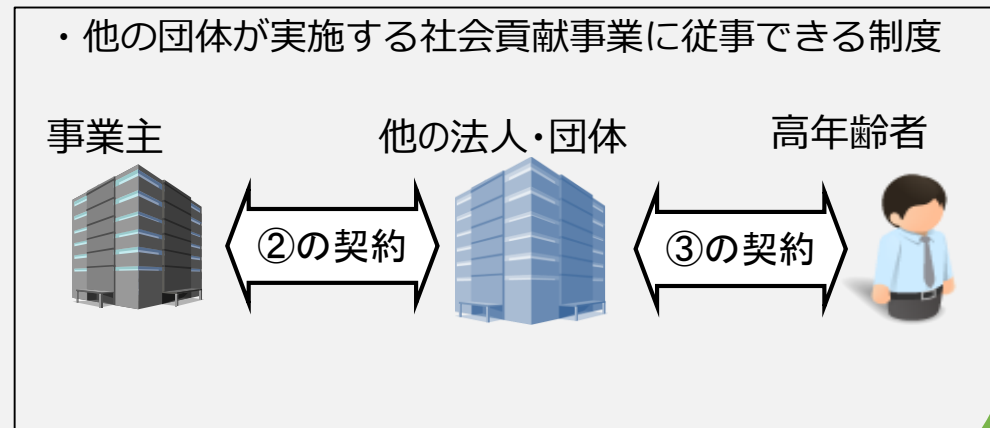
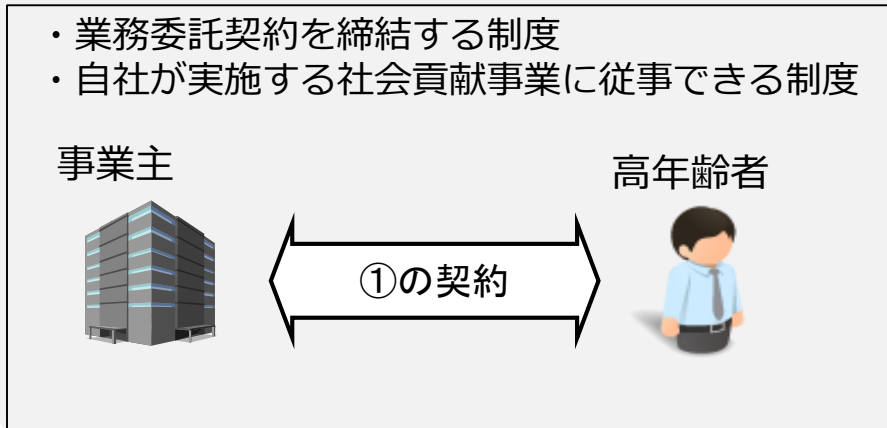
④ 個々の高年齢者と契約を締結する

個々の高年齢者と業務委託契約または社会貢献事業に従事する契約を締結する必要がある

創業支援等措置を実施する際には、以下の契約を締結する必要がある。

導入する制度	締結が必要な契約
<ul style="list-style-type: none"> ・業務委託契約を締結する制度 ・自社が実施する社会貢献事業に従事できる制度 	①自社と高齢者との間で、業務委託契約・社会貢献事業に従事する旨の契約
<ul style="list-style-type: none"> ・他の団体が実施する社会貢献事業に従事できる制度 	②自社と他の法人・団体との間で、自社の希望する高齢者に社会貢献事業に従事する機会を提供する契約 ③他の団体（社会貢献事業を実施する団体）と高齢者との間で、社会貢献事業に従事する旨の契約

<契約のイメージ>



手続き① 計画を作成する

創業支援等措置を講ずる場合には、下記の事項を記載した 計画を作成すること

- (1) 高年齢者就業確保措置のうち、創業支援等措置を講ずる理由
- (2) 高年齢者が従事する業務の内容に関する事項
- (3) 高年齢者に支払う金銭に関する事項
- (4) 契約を締結する頻度に関する事項
- (5) 契約に係る納品に関する事項
- (6) 契約の変更に関する事項
- (7) 契約の終了に関する事項（契約の解除事由を含む）
- (8) 諸経費の取扱いに関する事項
- (9) 安全及び衛生に関する事項
- (10) 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- (11) 社会貢献事業を実施する団体に関する事項
- (12) (1)～(11)のほか、創業支援等措置の対象となる労働者の全てに適用される事項

計画を作成する際の留意点

(2) 高年齢者が従事する業務の内容に関する事項

- 業務の内容については、高年齢者のニーズを踏まえるとともに、高年齢者の知識・経験・能力等を考慮した上で決定し、契約内容の一方的な決定や不当な契約条件の押し付けにならないようにする必要があります。

(3) 高年齢者に支払う金銭に関する事項

- 高年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、業務量等を考慮することが必要です。
また、支払期日や支払方法についても記載し、不当な減額や支払を遅延してはいけません。

(4) 契約を締結する頻度に関する事項

- 個々の高年齢者の希望を踏まえつつ、個々の業務の内容・難易度や業務量等を考慮し、できるだけ過大又は過小にならないよう適切な業務量や頻度による契約を締結する必要があります。

(5) 契約に係る納品に関する事項

- 成果物の受領に際しては、不当な修正、やり直しの要求又は受領拒否を行わない必要があります。

計画を作成する際の留意点

(6) 契約の変更に関する事項

- 契約を変更する際には、高年齢者に支払う金銭や納期等の取扱いを含め労使間で十分に協議を行うことが必要です。

(9) 安全及び衛生に関する事項

- 高年齢者の安全及び衛生の確保に関して、業務内容を高齢者の能力等に配慮したものとするとともに、創業支援等措置により就業する者について、同種の業務に労働者が従事する場合における労働契約法に規定する安全配慮義務をはじめとする労働関係法令による保護の内容も勘案しつつ、当該措置を講ずる事業主が委託業務の内容・性格等に応じた適切な配慮を行うことが望ましいです

また、業務委託に際して機械器具や原材料等を譲渡し、貸与し、又は提供する場合には、当該機械器具や原材料による危害を防止するために必要な措置を講ずる必要があります

さらに、業務の内容及び難易度、業務量並びに納期等を勘案し、作業時間が過大とならないように配慮することが望ましいです

(11) 社会貢献事業を実施する団体に関する事項

- 事業主が委託、出資等を行うNPO団体等が実施する社会貢献事業に高年齢者が従事する措置を講ずる場合には、事業主からNPO団体等に対する個々の援助が、社会貢献事業の円滑な実施に必要なものに該当する必要があります

手続き② 計画について過半数労働組合等の同意を得る

- **同意を得ようとする際**には、過半数組合等に対して、
 - (ア) 労働関係法令が適用されない働き方であること
 - (イ) そのために①の計画を定めること
 - (ウ) 創業支援等措置を選択する理由を十分に説明する。

- **創業支援等措置（改正の④⑤）と雇用の措置（改正の①～③）の両方を講じる場合**は、雇用の措置により努力義務を達成したことになるため、創業支援等措置に関して過半数労働組合等との同意を必ずしも得る必要はないが、高年齢者雇用安定法の趣旨を考えると、両方の措置を講ずる場合も同意を得ることが望ましい。

手続き③ 同意を得た計画を周知する

同意を得た計画を、いずれかの方法で労働者に周知する。

- ・ 常時当該事業所の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける
- ・ 書面を労働者に交付する
- ・ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずるものに記録し、かつ、当該事業所に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する

制度導入後の留意点

高年齢者との契約締結時の留意事項

(1) 契約は書面により締結すること

(書面には、過半数組合等が同意した計画の記載事項に基づいて決定した、個々の高年齢者の就業条件を記載すること)

(2) 契約を締結する高年齢者に過半数組合等が同意した計画を記載した書面を交付すること

(3) 導入した制度の内容、労働関係法令による労働者保護が及ばないこと、当該措置を選択する理由を、制度の対象となる個々の高年齢者に丁寧に説明し、高年齢者の納得を得る努力をすること

安全確保に関する留意事項

同種の業務に労働者が従事する場合における労働契約法に規定する安全配慮義務を始めとする労働法制上の保護の内容も勘案しつつ、委託業務の内容・性格等に応じた適切な配慮を当該措置を講ずる事業主が行うことが望ましいこと

創業支援等措置により就業する高年齢者が、委託業務等に起因する事故等により被災したことを事業主が把握した場合には、主たる事務所を所管するハローワークに報告することが望ましい

また、同種の災害の再発防止対策を検討する際に当該報告を活用することが望ましい

高年齢者からの相談への対応に関する留意事項

契約に基づく業務に関して、高年齢者から相談があった場合には誠実に対応する必要がある

労働者性に関する留意事項

創業支援等措置は雇用によらない措置であるため、個々の高年齢者の働き方について、労働者性が認められるような働き方とならないように留意する必要がある

2. 高年齢者雇用状況報告の様式変更について

高年齢者雇用状況報告の報告様式が変更になります。
郵送又は電子申請（※）により提出することが可能。

※e-Gov（電子政府の総合窓口）

高年齢者雇用状況報告とは？

高年齢者雇用安定法第52条第1項に基づき、毎年6月1日時点の高年齢者の雇用状況を毎年7月15日までに厚生労働大臣宛に報告することを義務づけているもの。

事業所の規模にかかわらず、すべての事業主に提出の義務がある。

3. 再就職援助措置等の対象者の変更について

【現行の制度概要】

65歳までの雇用確保が求められる中、65歳までの雇用確保措置のほか、以下の（努力）義務が規定されている。

再就職援助措置

解雇等により離職する高年齢者等には

- (ア) 求職活動に対する経済的支援
- (イ) 再就職や教育訓練受講等のあっせん
- (ウ) 再就職支援体制の構築

などの再就職援助措置を講じるよう努めることとされている。

多数離職届

同一の事業所において、1か月以内に5人以上の高年齢者等が解雇等により離職する場合は、離職者数や当該高年齢者等に関する情報等をハローワークに届け出なければならない

求職活動支援書

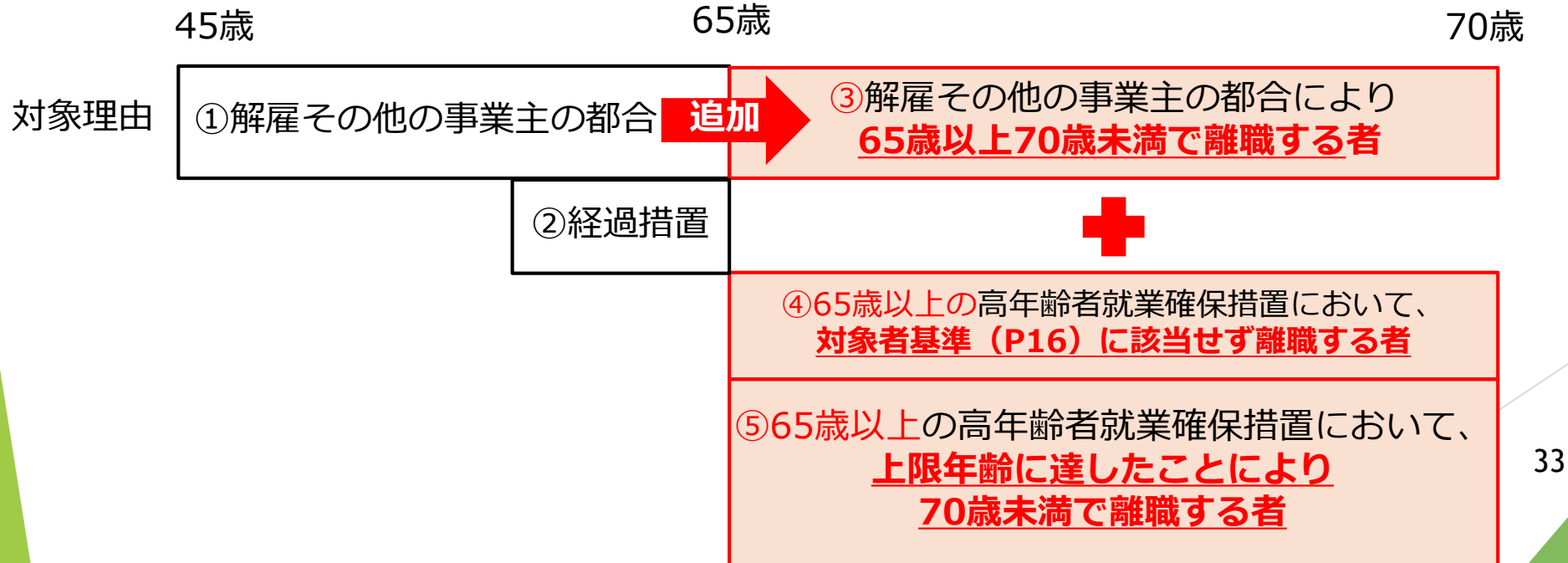
解雇等により離職する高年齢者等が希望するときに作成が義務づけられている、当該高年齢者の円滑な再就職を促進するための書面。具体的には、高年齢者等の職務の経歴、職業能力等、再就職に資する事項及び事業主が講ずる再就職援助措置の内容を記載するもの

70歳までの就業確保措置が努力義務となったことにより、再就職援助措置、多数離職届の対象となる高年齢者等が次のとおり追加される。

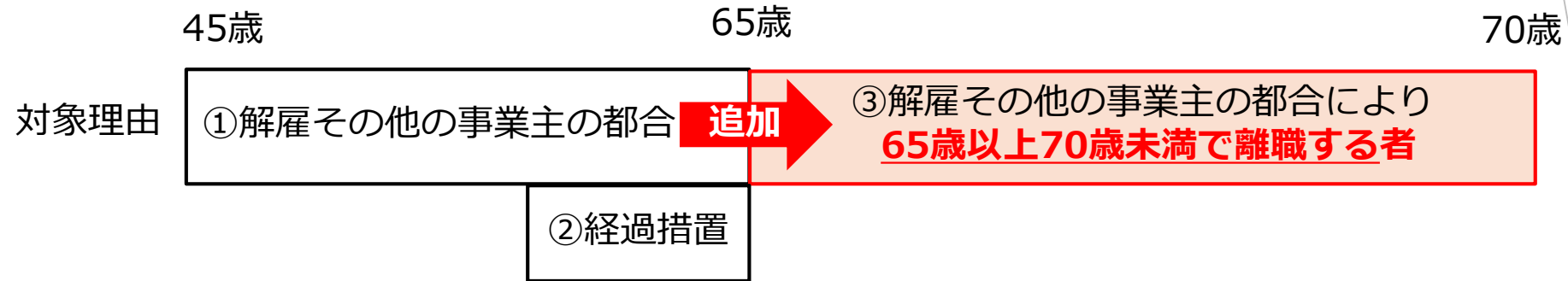
現行の対象

【対象①】 解雇その他の事業主の都合により離職する45歳～65歳までの者

【対象②】 平成24年改正の経過措置として、継続雇用制度の対象者について基準を設けることができ、当該基準に該当せずに離職する者



求職活動支援書についても上記③と同様に、「解雇その他の事業主の都合」により、65歳以上70歳未満で離職する高年齢者が対象に追加される。



労働者の判断基準について

事業主の用意する業務が労働基準法における労働者性が認められる働き方である場合は、創業支援等措置ではなく、雇用による措置として行っていただく必要がある。

(参考) 労働基準法における労働者とは

労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

（定義）

第九条 この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう

労働基準法における「労働者」であるか否か、すなわち労働基準法上の「労働者性」の有無は、労働基準法研究会報告（昭和60年12月19日）の判断基準に基づき、実態を踏まえて個別に判断されることとなる。

なお、契約形態にかかわらず、労働基準法上の労働者としての実態があれば、労働基準法が適用される。

労働者性の判断基準

1・2を総合的に勘案することで、個別具体的に判断する。

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) 報酬の労務対償性

2 労働者性の判断を補強する要素があるかどうか

a.事業者性の有無

イ 機械、器具の負担関係

ロ 報酬の額

b.専属性の程度

c.その他

<労働基準法研究会報告（昭和60年12月19日）>

<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000000xgbw-att/2r9852000000xgi8.pdf>

QRコードはこちら⇒

