



毎月5日発行

Monthly 情報掲示板

社会保険労務士法人のぞみ 税理士法人 のぞみ

TEL0263-34-4488

FAX0263-34-0054

第 154 号

来年4月施行の 70 歳までの就業

機会の確保(努力義務)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))の内容

高齢者雇用安定法は、①60歳未満の定年禁止、②65歳までの雇用確保措置を定めています。①は、事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければならないということです(法8条)。②は、定年を65歳未満に定めている事業主は、ア.65歳までの定年引上げ、イ.定年制の廃止、ウ.65歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度等)の導入、のいずれかの措置を講じなければならないといものです(法9条)。①②いずれも当該労働者を60歳まで雇用していた事業主を対象に義務づけられています。

◆令和3年4月1日からの改正～70歳までの就業機会の確保(努力義務)の内容

65歳から70歳までの就業機会を確保することを目的に、来年4月1日からは、上記65歳までの雇用確保(義務)に加え、以下のいずれかの措置を講ずる努力義務が新設されました。当該労働者を60歳まで雇用していた事業主が対象となります。

- 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
- ④高齢者が希望するときは、70歳まで

継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

- ⑤高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入

ア 事業主が自ら実施する社会貢献事業
イ 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

④⑤は創業支援等措置(雇用によらない措置)となり、過半数労働組合等の同意をえて導入します。

◆留意点

- ① 70歳までの就業確保措置は努力義務となるため、対象者を限定する基準を設けることが可能となります(70歳までの定年引上げ、定年制の廃止を除く)。ただし、対象者の基準を設ける場合は、労使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とされています。また、労使間で十分な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齢者を排除しようとするなど法の趣旨等に反するものは認められません(不適切な例として、会社が必要と認めた者に限るなど)。

- ② 継続雇用制度、創業支援等措置を実施する場合において、「心身の故障のため業務に耐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(義務)を果たし得ないこと」といった事項等を就業規則や就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ます。