

Business News

第295号

三井住友海上経営サポートセンターでは、会員企業・法人の経営者の皆様から各種経営相談をお受けしています。またBusiness Newsを定期的にお届けして皆さまに各種経営情報をご提供いたします。本号は、改正高年齢者雇用安定法について、社会保険労務士法人みらいコンサルティングに寄稿いただきました。

改正高年齢者雇用安定法「就業確保措置」の概要

2021年4月1日施行の改正高年齢者雇用安定法により、70歳までの就業確保措置が努力義務となりました。この就業確保措置について、概要をご案内いたします。

1. 改正の趣旨

今回の改正は、少子高齢化が進み人口が減少する中で、働く意欲がある高年齢者が能力を十分に発揮し活躍できるような環境整備を目的としています。働く方々の様々な特性やニーズを踏まえ、70歳までの就業機会を確保するよう、多様な選択肢を整えています。改正前との大きな違いは、「雇用に限らない」就業機会確保の措置を規定していることです。

2. 65歳までの雇用確保措置（改正前も改正後も共通）

高年齢者雇用安定法により、企業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りません。定年を65歳未満に定めている事業主（企業）には、高年齢者の「雇用確保措置」として、次の（1）～（3）のいずれかの措置が義務づけられています。「（1）65歳までの定年の引き上げ」「（2）定年制の廃止」「（3）原則として希望者全員を対象とする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（※）」です。以上については、改正後も変更はありません。

※例外として2013年4月1日より前に労使協定に定めていた場合の経過措置がある。

3. 70歳までの就業確保措置（改正後の努力義務）

改正法では、上記の「雇用確保措置」に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者の「就業確保措置」として、次の（1）～（5）のいずれかの措置を講ずる努力義務が定められました。「（1）70歳までの定年引き上げ」「（2）定年制の廃止」「（3）70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」「（4）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）70歳まで継続的に社会貢献事業等に従事できる制度の導入（事業主が自ら実施する社会貢献事業又は事業主が委託、出資等する団体が行う社会貢献事業）」です。

このうち、（4）（5）は雇用以外の措置（創業支援等措置）となります。この（4）（5）の導入については、労働者の過半数を代表する者等の同意を得ることが必要とされています。

当面の間「就業確保措置」は努力義務ですが、いずれ義務化されることが想定されます。制度導入には準備期間が必要と考えられますので、早めに導入の検討を開始されることをお勧めいたします。

【厚生労働省HPの関連資料】 <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000626609.pdf>

（社会保険労務士法人みらいコンサルティング）

このニュースは三井住友海上経営サポートセンターの会員様に発信しております。

三井住友海上火災保険株 101-8011 東京都千代田区神田駿河台3-9 TEL03-3259-1443 URL <https://www.ms-ins.com/business/keiei-support/>

※三井住友海上では、外部専門家と連携し、企業・法人経営者の皆様に有益な情報を提供しています。

N295