

・最近70歳まで雇用義務ができたとの情報があります。当社では65歳定年でその後の雇用はまだ考えてないのですが、まずいでしょうか?

A 70歳までの雇用義務は改正されても「努力義務」なので当面は大丈夫ですが、将来的には義務になるでしょうから、今から考える必要があるでしょうね。

「高年齢者雇用安定法」が令和3年4月1日から改正されました。「高年齢者雇用安定法」とは、働く意欲がある誰もが年齢にかかわりなく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る法律です。

【今まで】~65歳までの雇用確保(義務)~

- ・60歳未満の定年禁止
- ・65歳までの雇用確保措置 65歳未満の定年を定めている事業主は次のいず れかの措置を講じなければなりません。
 - ①65歳までの定年引上げ
 - ②定年制の廃止
 - ③65歳までの継続雇用制度を導入

【改正後】~70歳までの就業機会の確保

(努力義務)

- ・65歳までの雇用確保義務に加え、65歳から70歳 までの就業機会を確保するために次の①~⑤い ずれかの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(特殊関係事業主に加え、他の事業主によるものを含む)
 - ④高年齢者が希望する時は、<u>70歳まで継続的に</u> 業務委託契約を締結できる制度の導入
 - ⑤高年齢者が希望する時は、<u>70歳まで継続的に</u> 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
 - ※特殊関係事業主とは、グループ会社のことです。
 - ※団体とは公益社団法人に限らず、どんな団体 でも良く、委託・出資を受けていて、社会貢

献活動を実施していれば認められます。なお、 自社と団体との間で書面による契約を締結す ることが望ましいとされます。

- ※「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のこと。 事業の性質や内容を個別に判断されます。
- ※「出資」は事業の運営に対する出資(寄付含む) や事務スペース提供など必要な援助を行う事 が必要。

この改正は努力義務ですので対象者を限定する 基準を設ける事が可能です。その場合は次の事項 に留意が必要です。

- ○原則として労使に委ねられるが、労使で十分協議の上、同意を得ることが望ましい。
- ○労使で十分協議した基準であっても、恣意的に 高年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ない。

【不適切な例】

- ・会社が必要と認めた者に限る
- ・上司の推薦がある者に限る
- ・男性(女性)に限る
- ・組合活動に従事していない者に限る

しかし、次の場合は継続雇用制度・創業支援等措置を実施する場合において、就業規則や創業支援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。(高齢者の健康状態には個人差があるので、この記載は必須です)

- ・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
- ・勤務状況が著しく不良で引き続き従業員として の責務を果たしえないこと

また、シルバー人材への登録や再就職・社会貢献活動をあっせんする機関への登録等は、高年齢者の就業先が定まらないため、高年齢者就業確保措置とは認められません。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】 TEL 043-273-5980