

少子高齢化が急速に進行し人口が減少する一方で「人生100年時代」とも言われる中、働く意欲がある誰もがその能力を十分に発揮できるよう2021年4月より改正高年齢雇用安定法が施行され、70歳までの就業機会確保が努力義務になりました。

現行：65歳までの雇用確保（義務） ⇒⇒⇒ 施行後：70歳までの就業確保（努力義務）

改正高年齢雇用安定法が従来の「雇用確保」でなく「就業確保」となっているのは、対象となる措置が幅広くっており、個々の高年齢者と業務委託契約を締結したり、社会貢献事業を行ったりすることができるためだと考えられます。下記改正内容の詳細となります。

対象となる事業主

- ・定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- ・65歳までの継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く）を導入している事業主

努力義務の対象となる措置

- 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）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歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 1. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 2. 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

③～⑤の措置を取る場合は、対象者を限定する基準を労使間にて協議をして設けることが可能です。

また、④、⑤については事前に計画を作成して、それを労働者に周知させるとともに、過半数労働組合等の同意を得る必要があります。労働組合が無い場合は、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でない労働者の中から過半数を代表する者を選出し、同意を得る必要があります。

なお、①～③の措置を取った場合『65歳超雇用推進助成金』の対象となる場合があります。

例えば、措置の対象となる60歳以上の労働者が10人以上いる事業所にて、従来の規則で定めている定年制を廃止した場合、最大160万円受給出来る可能性があります。（65歳超継続雇用促進コース）。詳しくは担当までお問い合わせください。

松本 由理恵