



70歳まで働ける制度について

弊社は定年60歳で、定年後は、本人が希望する場合は、65歳までの継続雇用制度を導入しています。4月から70歳までの就業機会の確保の努力義務がスタートすることに伴い、66歳以降も働ける制度の導入を考えています。どのような制度を導入すれば、努力義務を果たしたことになるのでしょうか。

社会保険労務士法人
庄司茂事務所

特定社会保険労務士

庄司 茂



改正高年齢者雇用安定法が4月1日より施行され、70歳までの就業機会の確保の努力義務がスタートします。現在の状況について、従業員数31人以上の企業164,151社の令和2年「高年齢者の雇用状況」集計結果を厚生労働省が公表しています。その中で、70歳以上まで働ける制度のある企業は51,633社で前年より4,975社増加し、報告企業の31.5%を占めています。企業規模別にみると、従業員300人以下は47,172社で32.1%、301人以上は4,461社で26.1%を占めています。このように70歳まで働ける制度のある企業は増えており、年齢にかかわらず人材を活用していこうという動きがみられます。努力義務を果たすにあたっては、以下のようなポイントがあります。

(1) これまでの高年齢者雇用安定法

事業主が定年を定める場合は、定年年齢を60歳以上としなければなりません。さらに、65歳までの雇用確保措置として、原則として、以下のいずれかの措置が必要となっています。

- ①65歳までの定年の引き上げ
- ②定年制の廃止
- ③希望者全員の65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等）

(2) 改正のポイント（70歳までの就業機会の確保）

65歳までの雇用確保に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、以下の5つのいずれかの措置を講ずることが努力義務となっています。

- ①70歳までの定年の引き上げ
- 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（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業務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
 - ・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) 対象者基準について

高年齢者就業確保措置は努力義務ですから、対象者を限定する基準を設けることは可能です。ただし、基準を設けるには次の事項に留意する必要があります。

- ①対象者の基準内容は、原則として労使にゆだねられるものですが、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こと。
- ②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こと。

具体的には、「会社が必要と認めたものに限る」、「上司の推薦があるものに限る」、「男性（女性）にかぎる」、「組合活動に従事していないものに限る」といった基準は不適切な例とされています。

(4) 労使で協議すべき事項

高年齢者就業確保措置の5つの措置のうち、(2)④・⑤の措置のみを講ずる場合の実施に関する計画には、労働組合等の同意が必要です。いずれの措置を講ずるかは、労使間で十分協議を行うことが望ましいとされています。いずれか一つの措置により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です。