

望月社会保険労務士事務所

代表・特定社会保険労務士 望月 正也

e-mail [info@mo-mochizuki.com](mailto:info@mo-mochizuki.com)

tel 029-875-4326 fax 029-875-4371

URL <https://www.mo-mochizuki.com>

最近、急激に新型コロナの感染者が増えてきていますね。「GO TO トラベルキャンペーン」が始まった頃は、多くの人々が新型コロナの感染拡大を恐れて自重していたみたいですが、割引率の高さ特典の魅力でどんどん旅行者が増え、そこに「GO TO イートキャンペーン」が加わった事で、一気に人々の接触機会が増加した結果なのだと思います。経済を縮小すれば感染拡大も落ち着き、経済を拡大すれば感染も拡大する。このことは、十分に理解しているつもりですが、気がつくとい前に比べてコロナの環境に「慣れて来ている」自分がいて、新規感染者の増加数を見ても以前に比べて驚かなくなっています。人間って環境に適応する能力が高いのですが、コロナだけは「慣れ」ては駄目ですね。今まで以上に、気を引き締めねば・・・。

## 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

### 1. 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。

### 2. 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。

① 70歳までの定年引上げ

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 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

(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

上記の内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得て導入します。

### 3. 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。