

70歳までの就業機会確保に向け準備を行いましょう。

70歳までの就業機会を確保する、通称「70歳定年法」が令和3年4月に施行されます。現行の65歳までの高年齢者雇用確保措置との違いを理解し、就業機会を確保するための措置を遅れずに進める必要があります。今後、より詳細な解釈が発表される予定ですので、これからの動向にも注目です。※この改正は努力義務に留まり、定年の70歳への引上げを義務付けるものではありません。

①そもそも「高年齢者雇用確保措置」とは

現行制度は、「定年年齢を65歳未満に定めている事業主に対して、その雇用する高年齢者の65歳までの雇用を確保するため、【下記図左A1からA3】のいずれかの措置を実施しなければならない」というものです。高年齢者雇用安定法に定められています。

ちなみに、【A2】にあります「継続雇用制度」には二種類あり、本人が希望すれば退職後に新しい労働契約を結び直して雇用される「再雇用制度」と、定年になった社員が退職せず雇用を継続する「勤務延長制度」があります。

②法改正の目的と概要

今回の改正の目的は、「少子高齢化が急速に進展し労働人口が減少する中で、高年齢者が長く活躍できる環境を整えて、経済社会の活力を維持すること」です。そのための施策として、定年年齢の上限が70歳まで引上げされることとなりました。

具体的な内容としては、【下記図右B1からB5】になります。従来からあった【B1・B2・B3】に加えて、雇用以外の措置として、【B4・B5】が新たに定められました。

定年後に高年齢者が起業やフリーランスとして働ける制度や、企業が支援する社会貢献事業に従事させる制度が認められるなど、選択の幅が広がりました。

【B4・B5】の制度の導入には、企業の継続的支援、労働者の過半数の同意が要件とされていますので、注意が必要です。

現行制度：実施義務

法改正：努力義務



A1からA3のいずれかを実施

B1からB5のいずれかを実施 (選択肢の拡大)

| |
|---|
| A1：65歳までの定年引上げ |
| A2：65歳までの継続雇用制度の導入 (特殊関係事業主(子会社関連会社等)によるものを含む) |
| A3：定年廃止 |

| |
|---|
| B1：70歳までの定年引上げ |
| B2：70歳までの継続雇用制度の導入 (特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む*追加) |
| B3：定年廃止 |
| B4：高年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 |
| B5：高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に事業主が自ら実施する、又は、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に従事できる制度の導入 |

B4とB5は社員の過半数代表者の合意が必要