

人事よろず 相談室

アドバイザーに聞く

副業・70歳への定年延長における課題・留意点と法的側面について



KISKEI社会保険労務士法人
代表社員 小林 潔浩

社会保険労務士
社会福祉士
精神保健福祉士
職場適応援助者

- Q** 近年、副業を認めることや70歳への定年延長の流れがありますが、これらを実施するにあたり、課題や留意点、あるいは法的な側面から配慮を必要とする事項等について教えてください。
- A** 70歳までの雇用推進に向け社内体制を見直し整備し高齢者を理解した事業所毎の制度作り・取り組みが必要です。また多様な働き方が求められている時代要請に応じて副業・兼業におけるメリットデメリットを確認し検討していくことが必要となります。

《解説》

- ◆日本の総人口は2008年をピークに減少しはじめ、2025年には団塊世代が75歳以上となり4人に1人が後期高齢者という超高齢化社会、2025年問題が到来し、労働力不足とともに、医療費・介護費の増大とそれに伴う現役世代の負担増が懸念されています。この少子高齢化と人口減少を背景に、高齢者雇用安定法が改正されました。

◆高齢者雇用安定法の改正内容とは？ 高齢者就業確保措置—努力義務（令和3年4月1日施行）

①70歳までの定年引上げ

創業支援等措置（雇用によらない措置）

②定年制の廃止

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

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（特殊関係事業主に加えて他の事業主によるものを含む）

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
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

- ◆このような中で、企業の今後の成長の為には、70歳定年の対応など、意欲のある高齢者がエイジレスに働ける多様な就業機会を拡大し、また、意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくることが重要な課題であり、こうした課題の解決にあたって、働く人の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる体制が必要です。
- つまり、高齢者がこれまで培った知識・経験を十分に生かせる体制を構築することは今後の時代要請への対応にも有効であると言えます。この体制づくりや取り組みとしては、まず「高齢者の健康確保措置」を前提条件として、その他高齢者を直接の対象とする「継続雇用者の処遇改定」も然ることながら、より広く、全社的な賃金・人事制度改革への取り組みが必要と言えます。
- また、高齢者の就労促進や戦力化を図るためには、高齢期に入る前からの職業生涯にわたるキャリア発展を視野においた能力開発の体制・取組みが重要です。大切なことは、高齢者を理解した上での仕組みづくりです。

《70歳までの雇用推進に向けて必要な施策のポイント》

1. トップ自ら高齢者雇用の意義を理解し主導する
2. 高齢者を知る
3. 高齢者が生き生き働ける仕組みをつくる
4. 社員全体の意識啓発をする

- ◆人生100年時代の中、一つの会社で定年まで勤めあげる以外の多様な働き方や生き方を希望する人が増えていることを受け、政府は2017年3月の「働き方改革実行計画」において、「労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で普及促進を図る」ことを閣議決定し、2020年9月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の改定版を公表しています。この中で、副業・兼業のメリットと留意点として下記が挙げられています。

メリット：① 労働者が社内では得られない知識・スキルを獲得することができる。

② 労働者の自律性・自主性を促すことができる。

③ 優秀な人材の獲得・流出の防止ができ、競争力が向上する。

④ 労働者が社外から新たな知識・情報や人脈を入れることで、事業機会の拡大につながる。

留意点：必要な就業時間の把握・管理や健康管理への対応、職務専念義務、秘密保持義務、競業禁止義務をどう確保するかという懸念への対応が必要である。

- ◆また1週間の所定労働時間が短い業務を複数行う場合には、雇用保険等の適用がない場合があり、そのことが高齢者の就業確保を妨げ、失業などへのセーフティネットの対応ができていないという課題もありましたが、このことへの対応として、雇用保険マルチジョブホルダー制度が2022年1月からスタートしています。

◆雇用保険マルチジョブホルダー制度とは？

複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務を合計して適用対象者の要件を満たす場合に、本人からハローワークに申出を行うことで、申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者（マルチ高齢被保険者）となることができる制度