

## 人事よろず 相談室

アドバイザーに聞く

## 改正高年齢者雇用安定法 ～70歳雇用時代の到来～

**Q** 今年4月から施行された70歳までの就業機会の確保について、「雇用によらない措置」でも構わないと聞きました。どのような内容でしょうか？

**A** 企業の対応としては、「5つの選択肢」があります。以下、内容を解説いたします。



長谷川 まゆみ

トータルマネジメントオフィス代表／特定社会保険労務士／DCプランナー／ファイナンシャルプランナー／日本キャリア開発協会認定CDA

## 《解説》

現在、高年齢者の雇用は2013年に施行された改正高年齢者雇用安定法により、希望者全員に対し65歳までの雇用が義務付けられています。ただし、法が施行される2013年3月31日までに労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた企業については経過措置が認められています。この経過措置は2025年3月31日に終了し、2025年4月1日から全企業に「65歳までの雇用確保」が義務化されることとなります。

この度、これをさらに改正して、65～70歳までの雇用を企業の努力義務にすることになりました。企業には「5つの選択肢」が提示されています。従来までの「雇用による措置」とは違う「雇用によらない措置」も加わっているのが特徴です。

## 「5つの選択肢」

## A. 雇用による措置の場合

1. 定年廃止
2. 70歳までの定年延長
3. 70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

## B. 雇用によらない措置の場合（創業支援等措置）

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  
（フリーランス契約や起業を希望する人に70歳まで継続的に業務委託契約をするイメージ）
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事業主が実施する社会貢献事業

②事業主が委託・出資（資金提供）・その他の援助を行う団体が実施する社会貢献事業

\* 「社会貢献事業」とは、「有償」であるものに限られ、不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業で、「社会貢献事業」に該当するかどうかは、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断されます。

\* 「B. 雇用によらない措置」のみを導入する場合は、企業が制度の実施内容を明示して過半数組合等の同意を得る必要があります。

上記の「5つの選択肢」について、複数の対応を組み合わせることも「努力義務を満たしている」と判断されます。

また、65歳以降の高年齢者は、体力や健康状態のほか、本人を取り巻く状況が多様であるため、企業は対象者を限定することが可能です。ただし、1. 「定年廃止」と2. 「70歳までの定年延長」の場合は対象者を限定できず、希望者全員が対象となります。対象者を限定する際には「その基準を、労使間で十分に協議の上、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。

## ～まとめ～

70歳までの就業機会の確保を図る上では、65歳までとは異なり個々の高年齢者の特性やニーズに応じることができる多様な選択肢を用意することが望まれます。このため、どのような選択肢を用意するか労使で十分に話し合い、双方納得した選択肢を採用することが求められます。