

70歳まで 働く時代へ

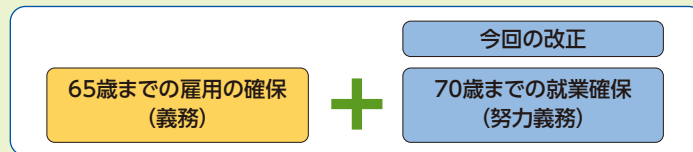


福田社労士事務所 代表
社会保険労務士 福田久徳

（ コンプライアンスに基づいた労務管理やワークライフバランスは、間違いなく働く人のモチベーションを高めて、事業の生産性、効率がアップしています。今回は、改正高年齢者雇用安定法についてです。 ）

◆高年齢者雇用安定法について

高年齢者雇用安定法は、少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある誰もが年齢にかかわらずその能力を十分に発揮できるよう、**高年齢者が活躍できる環境整備を図る法律**です。



◆65歳までの雇用確保(義務)

- (1) 60歳未満の定年禁止が高年齢者雇用安定法第8条で定められており、事業主が定年を定める場合は、60歳以上となっています。
- (2) 65歳までの雇用確保措置が高年齢者雇用安定法第9条で定められており、定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

高年齢者雇用確保措置	
①	65歳までの定年引き上げ
②	定年制の廃止
③	65歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度等)を導入 ※継続雇用制度の適用者は原則として「希望者全員」

※平成25年4月1日までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を令和7年3月31日までに段階的に引き上げなければなりません(平成24年度改正法の経過措置)。

◆70歳までの就業機会の確保(努力義務) 令和3年4月1日から

65歳までの雇用確保(義務)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、**以下のいずれかの措置を講ずるよう努めることが必要になりました。**

高年齢者雇用確保措置	
①	70歳までの定年引き上げ
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(特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む)
創業支援措置(雇用によらない措置)	
④	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
⑤	高年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 ※ ④、⑤については過半数組合等の同意を得た上で、措置を導入する必要があります。

※高年齢者雇用安定法における「社会貢献事業」とは、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のことです。
※bの「出資(資金提供)等」には、出資(資金提供)のほか、事務スペースの提供等も含まれます。

◆高年齢者就業確保措置を講ずる際の留意事項

高年齢者就業確保措置を講ずる際の留意事項は以下のとおりです。

1. 全般的な留意事項

- ①高年齢者就業確保の5つの措置のうち、いずれの措置を講ずるかについては、労使間で十分に協議を行い、高年齢者のニーズに応じた措置を講じることが望ましいです。
- ②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が、個々の高年齢者にいずれの措置を適用するかについては、個々の高年齢者の希望を聴取し、これを十分に尊重して決定する必要があります。
- ③高年齢者就業確保措置は努力義務ですが、対象者を限定する基準を設けることも可能です。その場合には過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。
- ④高年齢者が従前と異なる業務等に従事する場合には、必要に応じて新たな業務に関する研修や教育・訓練等を事前に実施することが望ましいです。

2. 基準を設けて対象者を限定する場合

対象者基準の内容は、原則として労使に委ねられるものですが、労使で十分に協議した上で定められたものであっても、事業主が恣意的に高年齢者を排除しようとするなど、高年齢者雇用安定法の趣旨や他の労働関係法令に反するものや公序良俗に反するものは認められません。

【不適切な例】

- ・会社が必要と認めた者に限る ⇒ 基準がないことと等しく、改正の趣旨に反する
- ・上司の推薦がある者に限る ⇒ //
- ・男性(女性)に限る ⇒ 男女差別に該当
- ・組合活動に従事していない者に限る ⇒ 不当労働行為に該当

3. 継続雇用制度の場合

- ①70歳までの就業の確保が努力義務となることから、契約期間を定めるときには、70歳までは契約更新ができる措置を講じて、むやみに短い契約期間とすることがないように努めてください。
- ②70歳までの継続雇用制度は、特殊関係事業主以外の他社により継続雇用を行うことも可能ですが、その場合には自社と他社との間で高年齢者を継続して雇用することを約束する契約を締結する必要があります。
- ③他社で継続雇用する場合にも、可能な限り個々の高年齢者のニーズや知識・経験・能力等に応じた業務内容、労働条件とすることが望ましいです。

4. 創業支援等措置の場合

- ①高年齢者のニーズや知識・経験・能力を踏まえて、業務内容や高年齢者に支払う金銭等を決定することが望ましいです。
- ②創業支援等措置により就業する高年齢者について、同種の業務に労働者が従事する場合における安全配慮義務をはじめとする労働関係法令による保護の内容も勘案しつつ、事業主が適切な配慮を行うことが望ましいです。
- ③創業支援等措置により就業する高年齢者が被災したことを当該措置を講ずる事業主が把握した場合には、事業主が、高年齢者が被災した旨を主たる事業所を所管するハローワークに届け出ることが望ましいです。

◆創業支援等措置の実施に必要な措置について

創業支援等措置を実施する場合には、以下の手続きを行う必要があります。

1. 計画を作成する

創業支援等措置を講ずる場合には、下記の事項を記載した計画を作成する必要があります。計画を作成する際には各事項を記載する上での留意事項にご留意ください。

- | | |
|-------------------------------|--------------------------------------|
| ① 高年齢者就業確保措置のうち、創業支援等措置を講ずる理由 | ⑧ 諸経費の取扱いに関する事項 |
| ② 高年齢者が従事する業務の内容に関する事項 | ⑨ 安全及び衛生に関する事項 |
| ③ 高年齢者に支払う金銭に関する事項 | ⑩ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項 |
| ④ 契約を締結する頻度に関する事項 | ⑪ 社会貢献事業を実施する団体に関する事項 |
| ⑤ 契約に係る納品に関する事項 | ⑫ ①～⑪のほか、創業支援等措置の対象となる労働者の全てに適用される事項 |
| ⑥ 契約の変更に関する事項 | |
| ⑦ 契約の終了に関する事項 | |

2. 過半数労働組合等の同意を得る

1の計画について、過半数労働組合等の同意を得る必要があります。

※労働者の過半数を代表する労働組合がない場合は、次に留意して過半数を代表する者を選出する必要があります。

- 労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと
- 創業支援等措置の計画に関する同意を行うことを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者であって、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと

3. 計画を周知する

上記の2の同意を得た計画を、次のいずれかの方法により労働者に周知する必要があります。

- ① 常時当該事業所の見やすい場所に掲示するか、または備え付ける
- ② 書面を労働者に交付する
- ③ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずるものに記録し、かつ、当該事業所に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する(例：電子媒体に記録し、それを常時モニター画面等で確認できるようにするなど)

◎ 社労士・福田のよもやま話 ◎

私の顧問先の小企業・零細企業には、70歳を超えて仕事をしている人がけっこういます。このコロナ禍の中でも70歳過ぎてから入社され、雇用保険の手続きや健康保険の手続きをしています。

私の顧問先の多くは、求人を出しても若い人の応募がなく、高齢者の方を戦力として事業を行っています。

顧問での事例ですが、78歳くらいの従業員が、体力や判断力の衰えで、現場作業のミスが多くなりました。また、自動車での通勤時間が1時間くらいかかり、通勤

途中での事故の心配もあったので、会社はその従業員に対して退職勧奨を行いました。話し合いで退職を一旦、素直に受け入れましたが、退職日が近づくにつれて、“会社のために一生懸命仕事してきたのに、なぜクビするのだ”、“不当解雇で訴えてやる”等々、担当者に対してクレームがエスカレートしていきました。本人にしてみれば、社会から離れることに対する不安が大きかったのかなと思います。退職された後は、なにも言ってきていません。

● 社会保険労務士 福田久徳氏プロフィール

福田社労士事務所 代表 社会保険労務士 福田久徳
福岡県社会保険労務士会 労務管理会、賃金部会所属 厚生労働省委託事業・派遣元責任者講習会主任講師
福岡県商工会連合会 経営改善専門相談員

人事評価制度、賃金制度設計、ワークライフバランス、高年齢雇用、就業規則作成に至るまで、労働法、社会保険法を熟知しながらも、企業の組織風土に合わせた労務管理コンサルタントを中心に活動、他にセミナー講師等

〒810-0042 福岡市中央区赤坂1丁目10-26 重松第5ビル3階 TEL.092-726-8383 FAX.092-726-8384
ホームページ <https://fukuda-sr.com> E.mail info@fukuda-sr.com