

70歳までの 就業機会確保措置

高齢者雇用安定法が改正され、70歳までの就業機会確保の措置を講じることが努力義務となります。施行日は、2021年4月1日です。

1 事業主に求められる措置

一般の改正では、現行の65歳までの雇用確保措置（A. 65歳までの定年引上げ、B. 定年制の廃止、C. 65歳までの継続雇用制度の導入）に加えて、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。

図表1③の場合、65歳までの雇用確保措置とは異なり、特殊関係事業主^(*)、他の事業主による雇用も認められます。

また、③④⑤については、対象者を限定する基準を設けることが可能です。ただし、男性（女性）に



弁護士法人
一新総合法律事務所
理事
弁護士 角家 理佳



弁護士法人
一新総合法律事務所
ISHIN PARTNERS
新潟県弁護士会・長野県弁護士会・群馬県弁護士会・東京都弁護士会 所属

〒950-0965
新潟市中央区新光町10番地2 技術士センタービル I 7階
TEL 025-280-1111 <https://www.n-daiichi-law.gr.jp>

限る、組合活動に従事していない者に限るなど、法の趣旨に反して恣意的な排除を意図するものや、関係法令に反するものは許されません。

また、高齢者が定年前とは異なる業務に就く場合には、新しく従事する業務に関して研修、教育、訓練等を行うことが望ましいとされています。特に、雇用による措置を講じる場合には、安全または衛生のための教育は必ず行わなければなりません。

この努力義務は、すべての企業に一律に適用されますので、当分の間65歳に達する労働者がいない企業においても、上記措置を講じる努力が求められます。

2 創業支援等措置について

⑤-aの「社会貢献事業」とは、不特定かつ多数の

【図表1】70歳までの就業機会確保措置（努力義務）

※次の①～⑤のいずれかの措置を講じるよう努める必要があります

<就業確保措置>…雇用による措置

- 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導入

<創業支援等措置>…雇用によらない措置

- 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
- 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
 - 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

者の利益に資することを目的とした事業のことです。例えば、特定の宗教を助長・促進することを目的とする事業や、特定の公職の候補者や政党を支持・反対することを目的とする事業はこれに当たりません。

⑤-bの「出資（資金提供）等」とは、自社から団体に対して、事業の運営に対する金銭や場所の提供など、社会貢献活動の実施に必要な援助を行うことを言います。

⑤-bの「団体」は、自社から委託や資金提供等を受けていて、社会貢献事業を実施していれば、どんな団体でもよく、公益社団法人に限られません。

この創業支援等措置を導入する場合、企業は、必要事項を記載した計画を作成の上、過半数労働組合等^(*)の同意を得なければなりません。

3 努力義務の意味

改正法が施行される2021年4月1日時点で、70歳までの就業確保措置が講じられていることが望ましくはありますが、検討中や労使での協議中といった状況でもよいとされています。また、最初は67歳までの継続雇用制度を導入し、徐々に期間を延ばしていくなど、段階的に措置を講ずることも可能です。

しかし、法が求めているのは、あくまで70歳までの就業機会の確保ですから、その実現まで努力を続けることが必要です。努力義務だからと言って、努力したけどできませんでした、で終わってしまうのはNGです。

4 高齢者が離職するとき

現行法では、解雇等事業主の都合により離職する高齢者等には、再就職支援措置（求職活動に対する経済的支援、再就職や教育訓練受講等のあっせん、再就職支援体制の構築等）を講じるよう努めるとされています。また、1か月以内に5人以上が離職する場合は、多数離職届をハローワークへ届け出なければなりませんし、希望者には「求職活動支援

書」の交付が必要です。

今般の改正に伴い、これらの離職時の措置の対象となる高齢者の範囲も拡大されます。

なお、これらの措置の実施主体は、原則として離職時に対象者を雇用あるいは対象者と業務委託契約を締結している事業主ですが、例外もありますので、注意が必要です。

5 その他の注意点

左記①から⑤のいずれの措置を講ずるにしても、労使間で十分協議し、労働者のニーズに応じたものになるようにすることが肝要です。

また、企業は、特殊関係事業主等で継続雇用する場合や他の団体で創業支援等措置を講じる場合は、特殊関係事業主や団体との間で、契約を締結する必要があります。この契約は、書面で締結することが望ましいです。

さらに、70歳までの就業確保措置は退職に関する事項に該当しますので、常時10人以上の労働者を雇用する事業主は、就業規則の変更・届出が必要です。

6 持続可能な企業を目指して

ここまで読んで、なんだか負担が大きいなと感じた経営者の方もいらっしゃるかもしれません。

しかし、高齢者に豊富な知識や経験を生かして後進の指導で活躍してもらうことで、若い世代の定着率、生産性の向上に成功した企業もあります。持続可能な企業となるためにも、ぜひ前向きに取り組んでみてください。

^(*) 特殊関係事業主…自社の子会社、親会社、関連会社等のこと。

^(**) 過半数労働組合等…労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合、労働者の過半数を代表する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者。