

# 高年齢者雇用安定法の 改正により 70歳までの就業が 努力義務化へ



改正高年齢者雇用安定法が3月31日に成立し、来年4月1日より施行されます。法改正のポイントと、企業として具体的にどう対応していくべきか考えます。

社会保険労務士酒井嘉孝事務所  
特定社会保険労務士

酒井 嘉孝

## 今回の改正の ポイント

### (1) 改正に至った背景

2021年4月1日から施行される高年齢者雇用安定法では、70歳まで「就業」してもらうことが「努力義務」化されることとなります。これまでも原則として65歳までの雇用が義務とされていますが、今回の改正は、努力義務です。この年齢が70歳に引き上げられるわけではありません。「就業」という言葉が使われているように、必ずしも「雇用」することが求められてはいません。

今回の改正の大きな趣旨は高年齢労働者の活躍のために取り得る選択肢を広げることです。働く意欲のある高年齢者にどう活躍してもらえるかのメニューを示したもので、いかにして老齢年金受給まで収入をつなぐかという65歳までの雇用確保とは少し意味合いが異なります。

少子高齢化が進行していくなかで、労働力の確保にあたっては高年齢者を活用していくことは避けて通れず、統計を見てもすでに日本の就業者総数に占める65歳以上

の高年齢者の割合は12・9%（総務省統計局 2019年9月15日）で過去最高であり、すでに多くの高年齢者が就業しています。

今回の改正では「働く意欲のある」高年齢者が活躍できる環境の整備が必要であるとの趣旨でなされました。なお、今回の改正にあたっての労働政策審議会からの建議文では、この努力義務が課されるのはその人を60歳まで雇用していた事業主とあります。

さらに対象者についても65歳以上の高年齢者は健康状態その他、本人を取り巻く環境が多様になるとの理由で対象者を限定することが適当という文言があります。今後、示される詳細な指針に、対象者の具体像が示される予定です。

### (2) 高年齢者の就業確保措置

では、具体的に今回の改正で70歳までの就業確保の努力義務をどのように履行していくかを見ていきます。

図表1の①から③まではこれまでの65歳までの雇用義務をうたった高年齢者雇用確保措置でも見られたもので、これまで65歳だったものを単純に70歳に引き上げたものです。1つ異なるのが、②の継

続雇用制度です。65歳までの継続雇用制度でも、子会社や関連会社など特殊関係事業主で雇用を継続することが認められています。

今回の70歳までの継続雇用では「特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む」と少し広がりました。特殊関係事業主とは、出資関係や支配関係などが数字ではつきり決められている関係会社を指しますが、特殊関係事業主に該当しない会社であっても継続雇用できるとしたものです。

もちろんまったく関係ない会社でもこの他の事業主によるものに該当します。65歳になって移籍した人の雇用が不安定にならないよう、企業間での契約は必要です。

④と⑤が、今回新たに加えられた創業支援等措置（雇用以外の措置）です。

まず④の70歳まで継続的に業務委託契約する制度の導入についてみていきましょう。65歳から70歳まで継続的に仕事がある業務委託契約を締結する形ですが、雇用契約という守られたものではなく「自営業・フリーランス」となるわけですから本人としては不安を感じる人もいます。この制度の導入にあたっては、労働者の過半数

を代表する者との同意が必要で

す。また、「高年齢者が希望するときは」という条件が付されているので、自営業・フリーランスとなることに抵抗のある人にはこの制度は導入しにくいでしょう。

⑤は会社が実施する社会貢献事業、委託や出資する社会貢献事業に70歳まで継続的に従事できるとするものです。この制度も労働者

図表 1 新設された高年齢者就業確保措置（70歳まで・努力義務）

- ① 70歳までの定年の引上げ
- ② 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）
- ③ 定年の廃止
- 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
  - (A) 事業主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）等する団体が行なう社会貢献事業に従事できる制度の導入

の過半数を代表する者との同意が必要で

す。ただ、この制度はもとよりといった社会貢献事業を行なっている会社であれば導入は容易かと思いますが、70歳継続就業のために立ち上げるのはハードルが高いでしょう。

なお、社会貢献制度のなかには無償のものもありますが、その社会貢献事業に従事する高年齢者には役務の提供の対価として金銭が支払われるものに限定とされています。こちらも移籍した65歳以上の人の身分が不安定にならないよう、企業とその社会貢献事業体との契約が必要です。

## 中小企業は どのように対応すべきか

ますます少子高齢化が進行していくなかで、仕事を理解している熟練の高年齢者に会社に残ってもらうことは有意義なことです。

一方で企業としては加齢に伴う身体能力にも配慮しなければなりませんし、いつまでも残ってもらえるものではありませんので次の世代への仕事の引き継ぎも考慮しなければなりません。雇用にしる

就業にしる、単に会社に残ってもらう年齢を引き上げるだけでは今回の70歳就業機会の確保を前向きにはとらえ切れません。

### (1) 高年齢者「その人」に着目

70歳までの就業を検討するときの「配慮すべき事項」を挙げてみます。

- ・健康と身体能力への配慮
- ・家庭への配慮
- ・持っている技術や能力を会社に残してもらう方策を検討
- ・本人は「何をしたいか」、会社は「何をやってもらいたいのか」の共有

・「本当はどうしたいか」への配慮  
最近では65歳、70歳といつても若々しい人が多いです。10歳、15歳若く見えることもあります。本人にやる気があつて、はつらつと仕事に取り組んでもらうのは大変ありがたいことですが、いくら若く見えるからといって70歳近い人を40代、50代の人と同様に扱うことは考えられません。

これは高年齢者を特別扱いすべきということではなく、その世代にはその世代なりの役割があるので位置付けを考える必要があります。高年齢者へは若年層以上に健

康と身体能力へ配慮は欠かせません。企業として70歳までの「雇用」を選択し、定年の廃止や70歳までの定年の延長を導入した場合でも、30代と同じ労働条件で働いてもらうのは現実的ではないと感じます。

労働日数や労働時間を減らしたり、残業への配慮、通院や健康診断時間の確保を行ない、合意のうえで明文化することが望ましいと考えます。

仮に定年の廃止を導入し、会社に残ると残れる制度としても、いつかは会社を去る日が来ます。長年培った個人の知識や技術を次の世代へ伝承していくことは必要です。こういった役割をもってもらうかを、企業と労働者間で共有することが必要です。

高齢者の雇用・就業に限った話ではありませんが、本人が「何をしたいか、何ができるか」、会社が「何をしてもらいたいのか」の共有ができていないと、漫然と会社に残ってしまうことになりかねません。

これから65歳になる人が新社会人となった頃は55歳定年の会社が普通にあります。20代の頃から自分が定年になる頃を想像してい

る人はそう多くはないと思いますが、いつまでも現役並みに働きたいと思っている人がいる一方で、定年になったらそれ以降は悠々生きたいと思っている人もいます。それが55歳から60歳、65歳と延びているわけで、65歳を迎える頃には現状を踏まえつつ、どういう働き方をしたいか選択肢を複数用意できる環境を整えておきたいです。

個々の労働者の希望を聴取することについても、今後出される指針にも明示される予定です。

企業として何を期待するか、本人が何をできるかにもよりますが、65歳以降に本当はどうしたいか、どうありたいかについて個々に考えてもらったうえで、話し合う機会を設ける必要があると考えます。

## (2) 定年前世代への配慮

企業が雇用する従業員は、常に新陳代謝が必要です。企業が存続していくためには、時代や世のなかの考え方が変化していく以上、高齢者を残すばかりの選択肢は現実的ではありません。

高齢者の65歳以上への就業を考えた際の定年前世代への考えら

れる配慮については、次の事項が挙げられます。

- ・仕事の引き継ぎ体制
- ・定年前世代のモチベーション確保
- ・高齢者の役割の共有

仕事を引き渡す人、受け継ぐ人の体制づくりが必要です。せっかく熟練した技術を持った人に残ってもらうのもそれを受け継ぐ人がいなければ、熟練した技術などを失うことになります。

70歳まで就業してもらう場合、どういう役割で会社に貢献してもらうか社員間での共有が必要です。この共有ができていないと若い世代から「あの人は楽をしている」というわだかまりが広がってしまう可能性があります。若い世代の人のなかに「会社に残る以上、等しく働くべきだ」という考えの人がいるとすれば、65歳以上で残る人の役割についての考え方を共有する必要があります。

このようなわだかまりは高齢労働者に配慮するあまり、割と楽で単純な業務を割り振った場合に生じます。

若い世代にとっては、たまの息抜きがわりの楽な仕事を奪われ、大変な仕事ばかりになったという不公平感が生じてしまいます。加

齢による配慮は必要ですが、気を使うあまりに、そのしわ寄せが若い世代へいつてしまってもよくありません。

これまで定年制などで退職する年齢が規則で決まっていたことの「よい面」は、新陳代謝が強制的に進むことです。

残った高齢者がそのままのポストや仕事を継続した場合、そのポストなり仕事为空くの待っていたその一世代後の人はさらに何年か待つこととなります。

高齢者のモチベーションは確保できるかもしれませんが、そのポストなどを待っていた世代ではモチベーションが下がることになりかねません。高齢者だけでなく定年前世代のモチベーションを保つための配慮も必要です。

## (3) 誰を残すか

企業としては「いい人だけを残したい」というのが本音で、「いい人」にはこれまでも就業規則外で残ってもらっているケースもあると思います。また、先述のとおり対象者の限定も可能となると指針に明記される可能性もあるため、こうした運用も一見可能であるようにも考えられます。



しかし、こうした運用を継続していったときに、その「いい人」対「企業」で考えたときはお互いハッピーですが、そういった規則外の特例ができたあとで会社として特に残ってもらおうと思っていない人から『あの人のように残りたい』と申し出があったときに困ってしまいます。

いい人とそうでもない人とで説明して納得できる歴然とした差があれば押し切れることもできるかもしれませんが、それがない場合はトラブルになりかねません。

この場合、考えられる差とは、次のようなものが考えられます。

- ・健康状態が良好である
- ・その人にしかできない技術があり、その伝承が必要
- ・経営者の親族である
- ・取引先との関係上受け入れている人で、残さざるを得ない

このように考えると「いい人」であるかという漠然とした判断基準によって企業のさじ加減で決めるのは危険です。これを機に、制度の設計を行なっておくとよいでしょう。

#### (4) 制度の設計

会社として、65歳以上の人の雇

用・就業をするとした場合、どう制度設計をしていくか考えたいと思います。

会社によつてはこれまでも慣例的にとか、あるいは人を選んでなんとなく、という形で運用している場合もあると思いますが、これを機に慣例を文書化し周知するのもよいと思います。明確な基準がない場合も、まずはどうしたいかの文書を作成し、少しずつでもブラッシュアップし基準化するとよいでしょう（図表2）。

制度を設計していくうえで、65歳以上も雇用でいくか、もしくは新たに導入される就業でいくかの判断が必要です。複数の措置の組み合わせでもけっこうです。

雇用を取り入れる場合は65歳までと定められている就業規則上の

- 図表2 制度設計上のポイント**
- ・就業規則、高年齢者再雇用規定の見直し
  - ・雇用と雇用以外の就業の両方を選択できるように設計
  - ・継続雇用、就業となる相手先企業（社会貢献事業体）選びとその契約内容の検討
  - ・雇用以外の就業を選んだ個々の労働者との契約内容の検討

定年や65歳を限度とする再雇用規定の改定が必要です。今回新たに設けられる70歳までの継続的な業務委託契約（創業支援措置、雇用以外の措置）については、厚生労働省から詳細なガイドの提示などはまだありません。

これまでに示されているのは、導入にあたっては労働者の過半数の代表する者等との同意が必要で、会社の意思のみで導入はできません。高年齢の労働者個々に合った働き方ができるよう、労使がよく話し合うことが重要です。

なお、一部に老齢年金の支給を70歳へ引き上げる布石ではないかという意見を見ますが、努力義務であること、対象者を限定できることをみると直接結びつけないで、もよいと思います。したがって、いまのところは老齢年金70歳支給開始まで考えて制度を設計する必要はないと考えます。

#### その他の留意点

今回の高年齢者雇用安定法の改正と併せて雇用保険法等の改正も行なわれました。高年齢者に関わるものをピックアップします。

#### (1) 高年齢雇用継続給付の段階的縮小

2025年4月から高年齢雇用継続給付が段階的に縮小されます。これは一部の企業で残されている65歳への段階的な定年引上げが完了することに伴うものです。

60歳定年、65歳まで再雇用という制度を設けている場合、60歳定年のあとは賃金がかかる契約とする制度を、多くの企業で採っています。これまでは、賃金がかつても高年齢雇用継続給付によりある程度の補填ができていたことが、60歳再雇用で賃金を調整する規定となっている場合は高齢者の手元に入るお金が減ることになるため、影響は無視できません。70歳への就業確保努力義務と併せ、制度の見直しが必要と考えます。

#### (2) 複数事業主に雇用される65歳以上の労働者に雇用保険を適用

2022年1月から65歳以上の人で、1つの雇用先で雇用保険被保険者要件を満たしていなくても31日以上の雇用見込みの2つ以上の雇用先をあわせて所定労働時間1週間20時間という雇用保険被保険者要件を満たせば、雇用保険に加入できるようになります。