

70歳までの就労確保が努力義務に

～改正高年齢者雇用安定法成立へ

◆改正高年法が成立

新型コロナウイルスに関する騒動のなかで、大きく報道される機会が減ってしまった印象の今国会審議中の改正法案ですが、3月末に、従業員の70歳までの就労確保を努力義務とする改正高年法（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律）が雇用保険法や労災保険法などとあわせて成立しました。来年4月の施行とされています。

◆65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置が努力義務に

現在、平成25年改正により、65歳までの「高年齢者雇用確保措置」が企業に義務付けられています。「高年齢者雇用確保措置」とは、「定年の引上げ」「継続雇用制度の導入」「定年の廃止」のいずれかの措置をいい、あくまで「雇用」を前提としたものになっていますが、今回の改正では、65歳から70歳までの「高年齢者就業確保措置」として、これらに加え、労使で同意したうえでの雇用以外の措置（継続的に業務委託契約する制度、社会貢献活動に継続的に従事できる制度）の導入のいずれかを講ずることを、企業の努力義務にするとしています。「再就職支援」、「フリーランス契約への資金提供」や「起業支援」など、これまでの考え方にない措置が登場している点は注目に値します。

高年齢者就業確保措置の実施や運用の詳細については、今後指針が出される予定です。施行まで1年と短いので、最新情報を注視していく必要があります。

◆今後の雇用の在り方について検討を

今回の改正は、現状、努力義務とされていますが、将来的には義務化も検討されています。高齢者の雇用については、年金法の改正による老齢年金の受給開始時期の拡大や雇用保険法の改正などとも密接に絡み合うものです。少子高齢化や労働力人口の減少は避けられない状況のなか、企業としても、高齢者雇用をはじめとした、これからの雇用の在り方をしっかり検討していきたいところです。