

QUESTION?

高年齢者を雇用する事業主は、就業機会の確保などにおいて、どのような義務がありますか。

ANSWER!!

1 65歳までの雇用確保措置

高年齢者の雇用に関しては、事業主の責務として、「高年齢者について職業能力の開発及び向上並びに作業施設の改善その他の諸条件の整備を行い、並びにその雇用する高年齢者等について再就職の援助等を行うことにより、その意欲及び能力に応じてその者のための雇用の機会の確保等が図られるよう努めるもの」と、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に定められています。

具体的には、従前は60歳で定年となる企業が多かったところ、平成16年の法改正により、雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するための措置として、①65歳までの定年の引上げ、②定年制の廃止、③継続雇用制度の導入の方法が定められており、事業主はこれらのいずれかを2025年4月までに選択しなければなりません。

これらの方法のうち、③継続雇用制度の導入を選択している企業が多く、過半数を占めています（令和2年の厚生労働省の調査では全企業の76.4%）。

この雇用確保措置は、適用の対象となる高齢者が当面いない企業においても、継続雇用制度の導入等の措置を講じておくことが事業主に義務付けられています。

なお、継続雇用後の賃金水準を一律に減額することは可能ですが、同一労働同一賃金の考え方から、継続雇用時には、業務の内容、責任の程度、配置や異動などの条件の見直しを行い、賃金の減額が不合理とならないようにしたり、法の趣旨に反する違法なものとならないようにするなどの配慮が必要です。

2 70歳までの就業確保措置（努力義務）

上記の65歳までの雇用確保措置の義務に加え、令和2年の法改正により、定年を65歳以上70歳未満に定めているケースや65歳までの継続雇用制度を導入しているケースにおいて、70歳までの就業確保措置が事業主の努力義務とされ、令和3年4月1日から施行されました。

65歳までは「雇用」の確保となっているのに対し、70歳までは「就業機会」の確保となっている点がポイントとなります。

具体的には、①70歳までの定年の引上げ、②定年制の廃止、③70歳までの継続雇用制度の導入、④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、⑤70歳まで継続的に社会貢献活動の事業に従事できる制度の導入の方法が定められており、事業主はこれらのいずれかを選択することが努力義務とされています。

POINT ☆

- 事業主は65歳までの雇用確保措置として、①65歳までの定年の引上げ、②定年制の廃止、③継続雇用制度の導入のいずれかを2025年4月までに選択しなければなりません。
- 雇用確保措置は、適用対象となる高齢者が当面いない企業においても、事業主は継続雇用制度の導入等の措置を講じておくことが義務付けられています。
- 法改正により、事業主は65歳までの雇用確保措置の義務に加え、70歳までの就業確保措置として、①70歳までの定年の引上げ、②定年制の廃止、③70歳までの継続雇用制度の導入などのいずれかを選択することが努力義務とされています。