



社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

トピックス！ 生涯現役時代へ ～事業主に70歳までの雇用を促す～

定年制を採用する企業では、現在定年年齢を60歳以上にしなければなりません。また、定年を65歳未満に定める企業では、65歳までの雇用確保措置が義務となっています。具体的には「65歳まで定年を引き上げる」、「定年制を廃止する」、「65歳までの継続雇用制度を導入する」のいずれかの措置を講じなければなりませんでした。

2021年4月より改正高年齢者雇用安定法が施行となり、従前の「65歳までの雇用確保措置」を実施した上で、さらに「65歳から70歳までの就業機会を確保するための措置」を講ずることが努力義務となりました。

なお、「定年制を採用していない」、「定年年齢が70歳以上」、「継続雇用制度の上限年齢が70歳以上」のいずれかに該当する企業の場合は、すでに70歳までの就業機会を確保できている状態のため、原則として今回の法改正に伴う特段の対応は必要ありません。

65歳までの「高年齢者就業確保措置」（義務）2012年改正

定年年齢を65歳未満としている事業主は、次の①から③のうちいずれかの措置の実施が義務づけられています。

- ① 65歳までの定年引上げ
- ② 65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
- ③ 定年制の廃止



70歳までの就業確保（努力義務）2021年4月施行

<対象となる事業主>

- 定年が65歳以上70歳未満である
- 継続雇用制度がない。または、継続雇用制度の上限年齢が70歳未満である

<対象となる措置（努力義務）>

- ① 70歳までの定年引上げ
- ② 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
- ③ 定年制の廃止
- 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 → 業務委託契約
- 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

※④・⑤は雇用以外の措置。過半数組合・過半数代表者の同意を得て導入

※②の継続雇用制度については、必ずしも対象の高年齢者が定年まで勤務した企業で、引き続き雇用しなければならぬわけではありません。親会社や子会社、関連会社等で継続雇用することも認められています。

<2021年3月まで>
希望する人全員65歳まで雇用
“義務”



<2021年4月から>
希望すれば70歳まで就業機会確保
“努力義務”

2012年改正では「65歳までの雇用確保措置」が事業主の“義務”となりましたが、今回の改正における「70歳までの就業確保措置」は“努力義務”となりました。努力義務の制度は、多くが将来的に義務になります。今回の改正では70歳を義務とするのは時期尚早という判断だと思いますが、いずれ義務になる可能性が高いと思われるので、早めに対応を講ずる必要があります。



マンスリーピックアップ

生涯現役時代の到来 ～シニアの働き方が変わる～

人生100年時代に向けて、にわかに生涯現役時代への備えに舵を切り始めた企業が増えてきました。なぜかという、4月に高齢者雇用安定法が改正施行され、企業は従業員の雇用を70歳まで延ばす努力義務が課されたためです。

日本は世界に類を見ない超高齢化社会になります。働く意思と仕事能力のある人が年齢にかかわらず、その能力を十分に発揮できるような仕組みがないと、労働力が不足し、企業経営も日本経済も厳しい局面を迎えます。そこで必要なものが「生涯現役社会」の実現です。シニア世代がもっと働いて、社会保険料を納める、税金を納めるという側に立ってくれば、若い世代の負担も軽くなるということでしょうか。

生涯現役社会の実現に向けて、大きな壁となっているものが2つあります。1つは定年退職制度です。どんなに働く意思や能力があっても、一定の年齢になると、年齢だけを理由に退職を強制する制度です。日本の9割以上が60歳定年制です。もう1つが年金制度です。現在の厚生年金制度では、年金の受給資格を得た後に働き続けると、働いた収入額に応じて年金が減らされてしまいます。年金制度自体が働くことにペナルティを科しているの、これでは前向きに働く気にはなりません。

年金の問題は、令和4年4月の改正でかなり解消されます。65歳未満の年金支給停止額を、65歳以上に適用されている基準額に合わせるようになります。具体的には、現在65歳未満の人について、賃金と老齢厚生年金の月額を合計して28万円を超えると老齢厚生年金が減額されますが、この基準額が65歳以上の人と同じ47万円に緩和されます。

定年の問題については、冒頭のとおり今年4月より従業員の雇用を70歳まで延ばす努力義務が課されました。そこで、参考となるホームセンターのカインズホームの取り組みを紹介したいと思います。



カインズホームは、従業員2万人（うち正社員2,800人）、60歳以上の割合が10%というマンモス企業です。

特徴はなんと言っても、パートやアルバイトの上限年齢を撤廃したこと。65歳の定年を過ぎても、意欲と能力があると判断された場合、80歳を過ぎても働ける制度を導入しています。

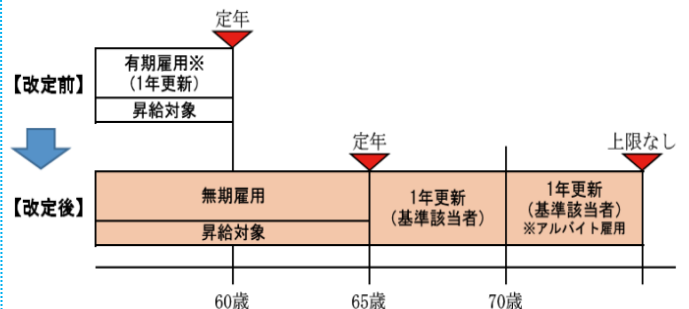
<人事制度>

- 正社員
- アルバイト（週20時間未満）
- ショートパート（週20時間以上）
- ロングパート（1日6時間週5日 社保加入）
- マスター社員（1日7、8時間週5日、社保加入）
- マスターチーフ（週休2日、フルタイム）

店舗の運営主体はパートなど非正社員です。

パート社員からマスター社員、マスター社員からマスターチーフへの登用は各レベルで一定期間勤務し、上司の評価が一定以上のレベルに達し、かつ業務習得が認定された場合に2段階の面接と筆記試験を経て実現されます。

マスターチーフは正社員登用の制度もあり、適性試験、筆記試験、面接をパスする必要があります。



同社は、40歳以上の入社が多く、また希望する時間帯に働きやすいため、70歳以上の高齢者からの応募も多いそうです。

またホームセンターには様々な業者や農家も訪れ、商品知識の豊富な高齢者はプロが納得する対応もできます。これはネット通販や競合他社と差別化できる同社の強力な武器になっています。

このように多様な人材を囲い込み、大切な戦力として能力を発揮できる仕組みを取り入れている先見性が業界2位に躍進した理由の1つではないでしょうか。

(高齢・障害・求職者雇用推進機構 65歳超雇用推進事例集 一部引用)



7月3日より高校野球長野県大会が開催されます。昨年は選抜と夏の甲子園大会が中止となり、失意のどん底を味わった高校球児にとって待望の夏がやって来ます。昨年は長野大会の代替大会で佐久長聖が優勝しました。過去10年、夏の甲子園に公立高校が出場したのは、2019年の飯山だけです。このときの対戦相手は伊那弥生ヶ丘で1990年以降では初の公立高校同士の決勝戦でした（スコア5-4で飯山が勝利）。長野県は春・夏ともに甲子園出場高校は圧倒的に私立が多く、私立天国です。隣県はどうでしょうか。岐阜県は過去10年4校、山梨県2校、新潟県0校となっています。春の長野大会は、松商学園が制しましたが夏はどこが制するのでしょうか。なお、今年は誰でも球場に見に行けますので、足を運んでみてはどうでしょうか。（野口）

