

事務所コラム

2021年5月17日(月)

〒133-0052 東京都江戸川区東小岩 6-21-3

東京RS税理士法人

TEL 03-5612-1821 FAX 03-5612-1822

Email reiko@ebihara-tax.jp

70歳迄の就業努力義務

今までの雇用確保とは違う就業形態

4月から施行された70歳までの就業確保努力義務、長期的には人手不足の緩和のため高齢者に長く働いてもらいたい、年金の受給開始延長にもつなげたいという意図もあると思えますが、会社や個人はどのような対策を取れるのでしょうか？

高年齢者雇用安定法の改正点

今までは本人が希望すれば原則的に65歳までの雇用が確保される制度でしたが、今回の65歳以上、70歳未満の就業を可能にする制度では大きく違う点が2つあります。

一つは70歳までの就業確保措置は努力義務であるということです。65歳を超えて働いてもらうために、一定の裁量権が与えられ、後述の5種類の措置のうち複数を組み合わせたり、対象者を全員としなくとも選抜したりもできます。選抜基準は過半数代表者との協議が必要とされています。また、新制度では元の勤務先と無関係の会社が再雇用先になることもあります。

二つ目は65歳以上の対象者と労働契約は結ばず雇用以外の働き方をさせることも認められ、フリーランスや個人事業主として業務委託契約で就業させたり、又は会社が関係する社会貢献団体に働かせることも

できます。

65歳以上の働き方のパターン

- ① 70歳までの定年の引き上げ……定年を60歳や65歳から70歳にする。雇用は維持されるが退職金の問題などを決めなおす必要があり
- ② 定年廃止……定年制度自体をやめる。体力が続く限り就労もあり
- ③ 70歳までの継続雇用制度……有期で反復雇用、他の会社で雇用、能力による処遇。一般的に賃金は下がる
- ④ 70歳までの継続的な業務委託……仕事内容、対価は会社と相談し決定、会社の指揮命令は受けない。労働基準法は適用されず労働法の保護はない
- ⑤ 70歳までの継続的な社会貢献活動……会社が実施または委託等する出資団体の活動に参加。勤務先は選べない

以上のように70歳までの雇用を確保する場合、会社の方針は何なのか、自分ではどのように働きたいのか、健康面等、会社の提案をよく考えて検討することが必要でしょう。



業務委託契約で働く時は労働法の保護はないので自分で事故に備えましょう