

「はい、こちら企業の労働110番です」。最近次のご相談がありました。

「65歳になって継続雇用制度が満了した人に、同様の条件でそのまま働いてもらっている。お互いに理解しているので特に



加藤社会保険労務士事務所 所長  
名北労働基準協会 専門相談員

社会保険労務士 加藤 正人

## 令和3年4月1日 高齢者雇用安定法改正

— 70歳までの就業機会確保を  
見据えた社内体制づくり —

結びたいが問題ないだろうか...?」というもの。  
高齢者雇用安定法はこの4月1日の改正において、従業員70歳までの就業機会確保の努力義務が規定されます。こうした改正に対応するには、ただ単

雇用契約書も作成せず、期間制限も設けなかった。

ところが最近、年齢のせいかわパフォーマン스에問題のある人も出てきているので、今年の高年齢者雇用安定法(高年齢者雇用安定法)の改正に合わせて、期間雇用契約を

制の廃止のほか70歳までの定年引上げ、もしくは雇用継続といった従来の措置に加え、高年齢者のニーズや知識・経験などを踏まえて業務委託契約を締結するなど、雇用以外の措置を含む幅広いカタチでの就業機会確保

に就業可能期間を延長するだけでなく、それと合わせて組織体制や就業規則等のしくみが求められます。この度の高年齢雇用安定法の改正は、定年

の努力義務規定となっています。したがって、雇用する高年齢者が65歳を迎えるにあたって、事業主はまず高年齢者の就業確保の方法として自社に最も適した社内の仕組みづくりを計画することが必要になります。



の就業状況を互いに確認し合いながら、生産性向上を図っていくこととなります。

事業主としては、「これまで無期雇用状態での延長だったが、期間雇用に変えて問題無いか? 拒否された場合どうすれば良いか?」といった不安を抱くことは当然かもしれません。長年お勤めいただいている方々との間で、それこそ労使紛争など引き

起こしたくないという思いもあるでしょう。

ただ考え方としては、65歳を超えて貢献する従業員一人ひとりについて、一定の期間ごとに相互にその状況や希望を確認し合うことは、むしろ企業にとつての「安全配慮義務」の履行であって必要な措置となります。年齢に伴うパフォーマンスの低下は、体力の低下に他なりません。そこを注視していき、思わぬ怪我に繋がったり、体調不良を引き起こすことも考えられます。個々の体の状態に配慮してこそ、生産性も向上するのではないのでしょうか。こうした考え方を丁寧に説明し労使で合意すれば、労働条件の変更も可能となります。

そこでこうした措置の実施手順を考えてみます。

①社内規則改定のチームづくり(安全衛生委員会やそれに準じた組織づくり)、②改定の方針策定(65歳以上の雇用の契約単位や上限年齢、契約解除条件等)、③改定方針の通知(社内アナウンス)、④対象労働者への健康調査(産業保健担当等からのヒヤリング)、⑤個々の就業条件の見直し(雇用契約の締

結...と、ここでは大雑把な進め方の検討となりますが、企業規模によってもさまざまな展開を企画する必要があるかと思えます。そしてさらに、⑥どのような働き方を用意するか...も肝心です。

ただ単に期間を区切るだけでなく、必要に応じて勤務時間数や勤務日数の変更等柔軟な対応が求められることもあります。こうした多様な働き方を制度として取り入れることが、多様な人材の働き方を可能とする改革に他なりません。さまざまな疑問点や壁に突き当たってしまった際は、お気軽に当協会の労働相談室「企業の労働110番」(☎052-9611-7110)を有効活用していただければ幸いです。

また、当協会では法改正に対応し併せて定年後の継続雇用者の労務管理上の実務を学ぶ「高年齢者就業確保対策セミナー」を出張団体教育(インターネット受講可)で実施しています。詳しくは、当協会総合受付(☎052-9611-1666)までお問い合わせください。

イラスト・木村武司