



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子 氏

Q 当社では社員の高齢化が進んできましたので定年延長についてどうしたらよいかと検討を始めました。どんな点に注意したら良いのでしょうか？

A 70歳までの就業機会確保が努力義務となり、自社ではどうしたら良いか迷われるのは当然だと思います。そこで「高年齢者雇用安定法」をおさらいしてみましょう。

令和3年3月末までは65歳までの雇用確保が義務で、定年60歳でも問題ありません。

○60歳未満の定年禁止

○65歳までの次の①～③のいずれかの雇用確保措置を講ずること

①65歳までの定年引上げ

②定年制の廃止

③65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入

令和3年4月1日からは、70歳までの就業機会の確保(努力義務)となり、65歳までの雇用確保義務に加え、65歳～70歳までの就業機会を確保するため、次の①～⑤のいずれかの措置を努力義務としなくてはなりません。

①70歳までの定年引上げ

②定年制の廃止

③70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入

④70歳まで継続的に業務委託契約を締結できる制度の導入

⑤70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、出資等する団体が行う社会貢献事業

令和3年の改正はあくまでも努力義務ですから、それ以前の義務を最低限守れば法令違反にはなりませんので、現在も60歳定年のままでも良い訳です。

ですが努力義務はいずれ義務となりますので、今から対策を取っておいた方が良いでしょう。

そもそも、何故70歳まで働く事を国は求めているのでしょうか。

①今の高齢者は昔の高齢者と比べて、若く、体力もあり働く希望者が多い。

②労働力人口の減少を少しでも抑えたい。

③年金の財政を守るためにも年金受給開始を遅らせたい。

厚生年金保険の受給開始年齢は本来65歳ですが、特別支給の老齢厚生年金という制度があり、以前は60歳から受給することができましたが、少しずつ受給開始年齢が上がり、現在の特別支給の老齢厚生年金の受給開始年齢は男性63歳女性61歳です。令和5年の男性の受給開始年齢は男性64歳、女性62歳で、どんどん繰り下がり令和13年には男女とも65歳になります。

70歳までの働き方としては社会保険に入れる働き方をお勧めします。というのは70歳まで厚生年金に加入することにより年金を増額することができます。大部分の人は年金受給開始までは働かなくては生活できない状況ですので、国としても定年を延長するか継続雇用で従業員を守って欲しいという法律にしている訳です。

いつまでも働く事が出来る高齢者とは、健康で学ぶ姿勢が続けられること、著名な大学教授が言っていますが「可愛い年寄りになること」だそうです。部長や課長であった事を引きずらないで、謙虚になって周りとの調和して働くことができることだと思います。定年延長をする場合、企業としては年齢給ではなく、能力や職務内容に応じた評価・処遇が必要で、人事制度全体を見直す必要もあると思います。

その他に、高齢者は「つまづいたり」「転んだり」する労災事故が多いので、企業側の対策として職場環境の改善も必要となります。この職場環境の改善は障害者雇用にも役立ちますので障害者雇用対策としても有効になります。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980