

社会保険労務士事務所リーガルネットワークスが毎月発信するニュースレターです。

✓ 社長!?! 社員にいくつまで働いてほしいですか？

2021年4月より、改正高年齢雇用安定法が施行され、70歳までの就業機会の確保が企業に**努力義務化**されました。今から8年前（2013年）の法改正で、65歳までの雇用確保措置が**義務化**され、65歳までの継続雇用制度を企業の規模を問わず導入されているのはご存知のとおりです。

政府は、日本の企業に対して、さらに5年間（70歳まで）社員を雇用し続けて欲しいと言って来ているのです。これには、現在の日本の抱える諸問題に対する政府としてのアプローチであり、また、この改正の目的から今後の方向性も推察することができます。

今回の改正は、あくまでも企業の対応としては努力義務です。即応する必要はないものの、企業の現在の位置とこれからの事業の方向性や計画などを踏まえて、社員にいくつまで社内で活躍して欲しいのか等を考える一つのきっかけにして頂けると良いかもしれません。

本号では、改正の概要と、改正の目的/背景を中心にお届けさせていただきます。

事業主・労働者の皆さまへ

改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されます

65歳までの雇用確保
(義務)

+

70歳までの就業確保
(努力義務)

70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったことに伴い、**再就職援助措置・多数離職届等の対象が追加**されます。

70歳までの就業確保措置とは、以下の4つがあり、いずれかを行うことが努力義務とされています。

- ✓ 70歳までの定年引上げ
- ✓ 定年制の廃止
- ✓ 70歳までの継続雇用制度の導入
- ✓ 労使で同意した上で雇用以外の創業支援等措置、具体例として、70歳までの継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、70歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入など

～改正法施行の目的/背景～

皆様も日々の採用活動等でも体感的に感じている方もいるかもしれませんが、現在、そしてこれからの日本の労働力人口は、急速な少子高齢化に伴い減少傾向にあります。これまでは労働市場の外にいた人（働けなかった人、働けなかった人）たちにも働いてもらわなければ、今までのような経済力を維持できないと言われていました。

これまでも働き方改革の一環として、非正規社員の処遇改善(日本版同一労働/同一賃金)や育児・介護休業の改善、長時間労働抑制の為、36協定の厳罰化等、様々な施策が続いており、今回の法改正は主目的は、労働力市場への労働力の供給を背景とした高齢労働者を労働市場へ投入する動きと読み取れますね。なお、今改正では“努力義務”となっていますが、現在国家公務員法の改正が進められていて、国家公務員の定年が2031年までに65歳となることが決まりそうです。公務員から民間企業へも波及してくると予想もされますね。

いずれにしても、法改正に翻弄されるのではなく、国の方針を押さえつつ、自社の事業計画に加味していく事こそが特に中小企業には重要ではないでしょうか!?

6月の労務スケジュール

- 6月1日～7月13日：労働保険の年度更新手続きの開始
- 6月10日：雇用保険被保険者資格取得届の提出（前月以前に採用した社員がいる場合）
源泉の徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 6月30日：社会保険（健康保険・厚生年金保険）料の納付
賞与支払届の提出

編集担当/責任者
社会保険労務士 勝山 竜矢



Legal Networks
CORPORATION