

*FirstGlobal* メッセージ

# siesta

2021.4月号 vol.213

発行元：〒540-0012

大阪府中央区谷町1-6-4

天満橋八千代ビル10階

(株)ファーストグローバルコンサルティング

代表取締役

戦略人事コンサルタント 品川典久

TEL 06-6910-3007 FAX 06-6910-3008

Email [shinagawa@1gc.jp](mailto:shinagawa@1gc.jp)

URL <http://www.1gc.jp>

## 今月のトピックス

### 70歳まで継続雇用

今年の4月より新たに、70歳までの就業機会の確保が、努力義務として企業に求められます。ご存じのように、現状では60歳定年、労働者本人が希望すれば、65歳までの継続雇用が義務として求められています。数年前から「定年年齢」の引き上げが噂されていました。企業側にかかる負担などから先送りされていましたが、ひとまず今回の措置に落ち着いたようです。ただ、今回はある意味の「経過措置」であることは間違いなく、遅かれ早かれ、定年年齢は上がっていくでしょう。

では、具体的に何をしなければならぬのか？65歳から70歳までの高齢者の就業機会を確保しなければならぬ、ということですが、大きく「雇用による措置」と「雇用によらない措置」（創業支援等措置）に分かれます。前者は、おわかりのように自社ないし関連会社等で「雇用」し続けることです。後者はいわゆる「業務委託」等により、関係性を継続することですが、一般的な概念と同じく、「雇用」ではないので労災などの各種保険が適用にならない、などの制約があるなど、注意が必要です。おそらく、前者の取り扱いが多くなることを見込まれます。現行法の「65歳までの継続雇用」については「対象となる高齢者」の基準を設けることはできません（一部経過措置により適用あり）。本人が希望すれば事実上継続雇用しなければならず、よほどの理由（解雇にあたる程度）がない限り、契約を更新しなければなりません。しかし、今回の改正については、「基準」を設けてよいことになっています。その点が従前と異なる点です。基準については法律上の定めは特にありませんが、「事業主が恣意的に高齢者を排除するなど法の趣旨や、他の労働関係法令に反する又は公序良俗に反するものは認められない」と指針に定められています。「同一労働同一賃金」の際にもお伝えしましたが、結局ここでも客観的な「評価制度」の策定が避けて通れない、ということです。評価制度ですべて解決するわけではないですが、今流行りの「エビデンス」が必要、ということです。またあらためて。

## < next >

毎年恒例の丹波篠山ABCマラソン、昨年は中止でしたが、今年は復活、ただオンライン参加で、10日間で42.195キロを走り切れば、完走となります。いっぺんに、も大変ですし、細切れで走るのもなかなか難しい。配分を考え中です。