

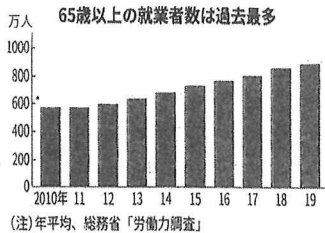
70歳現役社会へ一歩

シニア雇用、法改正案を閣議決定

少子高齢化が進むなか、「70歳現役社会」を見据えた法整備が進み始めた。政府は4日、70歳までの就業機会の確保を企業の努力義務とする高年齢者雇用安定法などの改正案を閣議決定した。

企業、努力義務で負担増懸念 年功型賃金見直し急務

高年齢者雇用安定法や雇用保険法など6本の改正案を束ねた。国会で成立すれば、2021年4月にも70歳までの就業機会の確保が努力義務となる見通し。



労働関連の主な改正法案	
高年齢者雇用安定法	70歳までの就業機会確保を企業の努力義務に
雇用保険法	雇用保険料率引き下げ延長、育児休業給付を失業等給付から分離など
労働施策総合推進法	大企業に正社員の中途採用比率公表を義務付け
労災保険法	本業と副業の賃金を合算して労災保険を給付
労働基準法	未払い賃金の請求期間を当面3年に延長

65歳以上の就業者数は892万人で過去最高を更新した。70歳以降まで働きたいと希望する60歳以上の高齢者は8割にのぼる。今後働く高齢者は増え続ける見通し。

回すことになりかねない。若者の採用抑制につながる恐れもある。厚生労働省によると、70歳以上でも働ける制度がある企業は19年6月時点で28・9%。07年の調査開始以降で最高になったが、多くの企業では制度設計はこれからだ。

70歳まで就労機会 関連法案閣議決定

企業に努力義務

政府は4日、70歳まで働く機会の確保を企業の努力義務とする高年齢者雇用安定法改正案などの関連法案を閣議決定した。

改正案は4日、70歳まで働く機会の確保を企業の努力義務とする高年齢者雇用安定法改正案などの関連法案を閣議決定した。

いまの法律は企業に対し、①定年の廃止②定年の延長③定年後に再び雇うなどの継続雇用、という三つの選択肢のどれかを選んでもらうことを義務づける。

閣議決定にはまた、定年後に再雇用されて賃金が大きく下がった人に65歳まで支払われる「高年齢雇用継続給付」の縮小や、兼業や副業をする人の労働災害を認定するしくみの見直しなども盛り込まれた。

70歳まで働けるよう企業の努力義務になる七つの選択肢

- ① 定年廃止
 - ② 定年延長
 - ③ 契約社員などで継続雇用
 - ④ 他社への再就職
 - ⑤ フリーランス契約
 - ⑥ 起業支援
 - ⑦ 社会貢献活動支援
- 70歳まで収入があるように企業が資金提供

どれを選べるようにするかは各企業の労使で決める

希望する従業員が70歳まで働けるように、改正案は三つの選択肢を延長したうえで、④別の会社への再就職⑤フリーランスとして独立⑥起業を助ける⑦社会貢献活動への参加支援、の選

(内山修)