



# 70歳就業法が成立！

## 70歳まで働く機会確保 企業に努力義務

関連法成立

70歳まで働く機会の確保を企業の努力義務とする改正高年齢者雇用安定法などの関連法が31日、参院本会議で可決、成立した。来年4月から適用され、政府は将来的な義務化も視野に入れる。健康な高齢者の働き手を増やし、人手不足に対応するとともに、年金などの社会保障の担い手を厚くする狙いがある。

70歳まで働く機会の確保を企業の努力義務とする改正高年齢者雇用安定法が65歳まで働ける機会をつくることを義務づけている。改正法はこれを70歳まで延長し、現在の三つの対応に加え、別の会社への再就職、フリーランス契約への資金提供、起業の後押し、社会貢献活動への参加支援の四つも選択肢として認める。

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

- |    |               |
|----|---------------|
| 雇う | 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     |

- |      |            |
|------|------------|
| 雇わない | 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

ため、改正法は企業に従業員や勤め先と業務委託契約を継続的に結ぶよう求める。厚生労働省は今後つくる指針の中に働き手の保護策を盛り込む方針だ。

新型コロナウイルスの感染拡大が企業業績を急激に悪化させるなか、今回の見直しは企業の人件費負担を増やす要因になりうる。現在は約8割の企業がいったん退職してから賃金水準が低い契約社員などで再雇用する方法をとっているが、70歳に延長した場合も、多くの企業は同じように契約社員などでの再雇用を選ぶとの見方がある。

この日成立した関連法には、兼業や副業をする人の労働災害を認定するしくみを見直す改正労災保険法や、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」を縮小する改正雇用保険法なども含まれる。

(内山修)

(記事：2020年4月1日朝日新聞紙面より)

連日、新型コロナウイルスに関する報道が多いですが、そんな中でも私たちの働き方に関する法律が成立しています。視野を広く持ち、さまざまな情報を得ることが大切です。少子高齢化が進む中で、社会の出来事に関心を持ち、私たちが安心して暮らせるよう自分自身の生活や働き方をきちんと考えていきましょう。

# 少子高齢化社会の現実がある中でも 私たちが安心して暮らせる社会を実現していこう！