



●「70歳までの就業機会確保」に関する検討課題と対応イメージ

～職業安定分科会雇用対策基本問題部会（第91回R1.11.29）～

これまで、骨太の方針等で高齢者の雇用・就業機会の確保についての概要は発表されておりましたが、今回の資料ではより具体的な内容が盛り込まれていますので、一部ご紹介をさせていただきます。

『70歳までの就業機会確保』の概要

- (a) 定年廃止
- (b) 70歳までの定年延長
- (c) 継続雇用制度導入（現行65歳までの制度と同様、子会社・関連会社での継続雇用を含む）
- (d) 他の企業（子会社・関連会社以外の企業）への再就職の実現
- (e) 個人とのフリーランス契約への資金提供
- (f) 個人の起業支援
- (g) 個人の社会貢献活動参加への資金提供

～成長戦略実行計画（令和元年6月21日閣議決定）より抜粋～

＜法律上の努力義務を負う事業主＞

・70歳までの就業確保措置の責務については、65歳までの雇用確保措置の責務が、特殊関係事業主で継続雇用される場合であっても60歳まで雇用している事業主にあることから、70歳までの就業確保についても、60歳まで雇用していた事業主が法律上措置を講じる努力義務を負うと解することが適当ではないか。

＜対象となる労働者＞

・今般の努力義務新設の段階でも、対象者を限定した制度（ex. 健康状態が良くない、出勤率が低いなど）を導入することを可能とすることとしてはどうか。

(e) 個人とのフリーランス契約への資金提供

(f) 個人の起業支援

・定年後又は65歳までの継続雇用終了後に創業（フリーランス・起業）する者との間で、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度を創設することとしてはどうか。
（退職した高齢者がどのような事業を開始した場合でも、事業主が支援を行わなければならないものではなく）

(g) 個人の社会貢献活動参加への資金提供

・以下の事業による活動に70歳まで継続的に従事できる制度を創設することとしてはどうか。
① 事業主が自ら実施する事業
② 事業主が委託、出資（資金提供）する団体が行う事業

～措置の対象とならない労働者への支援策～

当面は事業主の努力義務となることから、この措置を講じない事業主への対応として、以下の高齢者について再就職援助措置・多数離職届出を行うことも検討課題のひとつとされている。

- (1) 事業主が措置を講じない場合（67歳までの制度を導入する場合等を含む）に70歳未満で退職する高齢者
- (2) 事業主が対象者を限定した制度を導入した場合、65歳以降の就業を希望しつつも、制度の対象とならなかった高齢者

その他ピックアップ

●複数の職場で働く65歳以上の高齢者について、雇用保険への加入拡大を試行的に取り組む方向へ

雇用保険は、同じ会社で週20時間以上働くことが加入の条件となっているが、今回、複数の職場で働く65歳以上の高齢者を対象に、それぞれの事業所での労働時間を合算した週の労働時間が週20時間以上であれば、雇用保険に加入できる仕組みを試行的に設ける。

これにより、離職によって週20時間を下回れば高齢者求職者給付が支給されることになる。

●令和元年大卒初任給21万円台に ～賃金構造基本統計調査結果～

大学院修士課程修了 238.9千円（対前年増減率+0.1%）
大学卒 210.2千円（対前年増減率+1.7%）
高校卒 167.4千円（対前年増減率+1.4%）

●「マタハラ」訴訟、訴えた女性が2審で逆転敗訴

高裁は、「雇用契約の説明や育児休業後の状況は、法律で禁止された不利益な取り扱いには当たらない」としたうえで、さらに「会社の名誉を傷つけた」として女性に対し約50万円の賠償を命じた。（上告の方向）

今月の無料相談会

日時：12/12（木）13:00 - 17:00

場所：KRP4号館3階 BIZNEXT

●最近ご相談の多いテーマ

『労働時間の適正な管理』

上記テーマ以外でも、大歓迎です。
ご予約不要、お気軽にお越し下さい。
（KRP4号館3階 BIZ NEXT受付へ）

～発行元～

えがお
ワークラボ

代表理事 上田 恭子
（特定社会保険労務士、組織力診断士）

＜スタッフ：特定社労士1名、社労士2名、行政書士2名、職員10名＞

〒600-8813 京都市下京区中堂寺栗田町93 KRP4号館 3階

TEL: (075) 352-2848 FAX: (075) 320-3689

【お問合先】 E-mail: nikoniko.12@sage.ocn.ne.jp（えがお事務局）