

いまさら聞けない 人事用語辞典

株式会社グローセンパートナー 執行役員・ディレクター 吉岡利之

第38回 「就業機会の確保」

人事労務管理は社員の雇用や働き方だけでなく、経営にも直結する重要な仕事ですが、制度に慣れていない人には聞き慣れないような専門用語や、概念的でわかりにくい内容がたくさんあります。そこで本連載では、人事部門に初めて配属になった方はもちろん、ある程度経験を積んだ方も、担当者なら押さえておきたい人事労務関連の基本知識や用語についてわかりやすく解説します。

就業機会の確保とは「仕事に就ける機会を確実に手に入れること」をいいますが、人事では「70歳までの就業機会の確保」と使われることが多い用語です。本稿でも高齢者雇用に特化して説明していきます。

70歳までの就業機会の確保の 選択肢はさまざま

高齢者の雇用推進や活躍できる環境整備を図るための法律として**高齢者雇用安定法**^{※1}があります。ここでは60歳以上の雇用について、大きく二つの定めをしています^{※2}。

一つ目は、**65歳までの雇用確保（義務）**です。ここでは、事業主に対して60歳未満の**定年禁止**と65歳までの雇用確保措置を義務として実施すべきと定めています。65歳までの雇用確保については、①65歳までの定年引上げ、②定年制の廃止、③65歳までの**継続雇用制度**（雇用している高齢者を、本人が希望すれば定年後も引き続き雇用する、「再雇用」などの制度）のいずれかの措置をとるべきとされています。

二つ目は、**65歳から70歳までの就業機会の確保（努力義務）**です。ここでは、事業主は次のいずれかの措置をとるように努めるべきことが定められています。①70歳までの定年引上げ、②定年制の廃止、③70歳までの継続雇用制度、

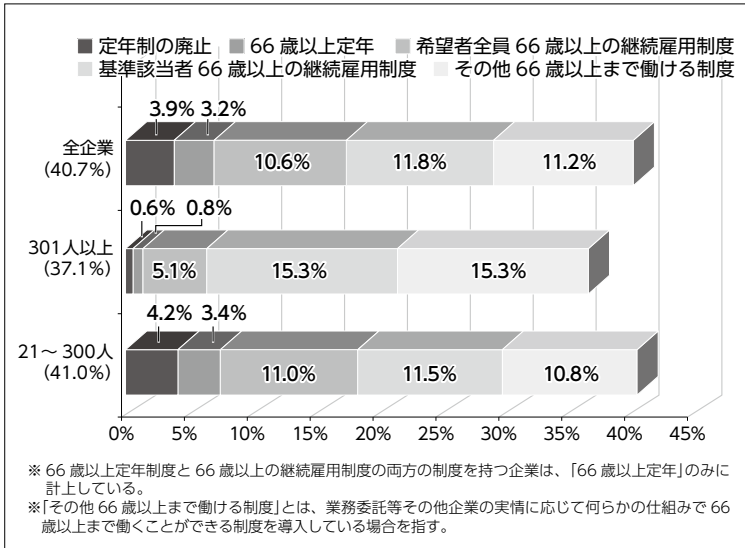
④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、⑤70歳まで継続的に社会貢献事業事業主が自ら実施する社会貢献事業、事業主が委託・出資等する団体が行う社会貢献事業）に従事できる制度の導入の五つです。

①～③は65歳までの雇用確保と年齢が異なるだけで同一の内容に見えますが、③の継続雇用については継続雇用の範囲が65歳未満は自社または**特殊関係事業主**（自社の子法人、親法人、関連法人等）であるのに対して、65歳以上70歳未満はこれらに加え、特殊関係事業主以外の他社も範囲に含まれます。また④⑤については65歳までの雇用確保にはない選択肢です。また、①～③は直接雇用であるのに対して、④⑤は雇用はしないものの就業機会を提供するという点が異なります。特に④については、事例としても実際に増えています。例えば、**個人事業主**として起業し、得意とする業務の遂行や成果に対して報酬を受け取る**業務委託契約**を在籍していた会社や複数の会社から得るようなケースです。なお、このような雇用によらない選択肢をとる場合、事業主には、制度に関する計画を策定し過半数労働組合などの同意を得て、計画を周知する手続きを行ったうえで、個々の高齢者と業務委託契約などを締結する創業支援等措施を実施することが求められます。

※1 高齢者等の雇用の安定等に関する法律

※2 本連載第2回（2020年7月号）「定年」をご参照ください <https://www.jeed.go.jp/elderly/data/elder/series.html>

図表 66歳以上まで働ける制度のある企業の状況



出典：厚生労働省「高齢者雇用状況等報告」(2022年)

高齢者こそ柔軟な働き方が必要

働き方の選択肢が広がっている点が70歳までの就業機会の確保のポイントとなるのですが、これは高齢者雇用を考えるうえで参考となります。

70歳までの就業機会の確保が努力義務化されたのは、改正高齢者雇用安定法が施行された2021(令和3)年4月1日からと近年のこと

とです。しかし、ここに至るまで、65歳以降の雇用についてはニッポン一億総活躍プラン(2016(平成28)年)、働き方改革実行計画(平成29年)、成長戦略実行計画(2019年)など国の大きな方針を定める計画や会議などに何度も論点として出てくるため、特に今後深刻化が見込まれる人手不足解消の重要課題として考えられてきたのは間違いありません。そこで共通しているのは、高齢者の寿命や健康・身体能力の観点から高齢者の就業率は現在よりも大幅に高い水準になる余地がある、また多くの高齢者も65歳を超えても働きたいと願っているのに、高齢者が働く環境が整っていないという課題感です。一方で、体力や意欲差が大きく、介護などの事情を抱えるケースもあり、フルタイムでの働き方を一律で押しつけるわけにはいかないという実態もあります。このため、高齢者のニーズに応じた働き方ができるようにして、より多くの継続的な就業をうながしたいという意図が70歳までの就業機会の確保の選択肢が広がった背景にあります。

企業の対応状況は道半ば

最後に、70歳までの就業機会の確保に対する企業の対応状況を見ていきます。改正高齢者

雇用安定法の施行から1年以上経つ「令和4年高齢者雇用状況等報告」(厚生労働省)によると、70歳までの就業確保措置を実施済みの企業は27.9%(前年より2.3%増)、また、図表を参照すると66歳以上まで働ける制度のある企業のなかでも、基準該当者66歳以上の継続雇用制度という65歳以上の希望者全員を必ずしも対象としない制度を用いている会社は11.8%となっています。これらのことから改正高齢者雇用安定法の意図する対応ができていない企業がまだまだ多いということがわかります。

この理由については、現状では「努力義務」であるため喫緊の課題とはとらえていない企業があること、対応はしたが健康面や働き方の観点から不安があり実行に移すのが不安という面もあると思います。後者の場合には、「70歳雇用推進事例集」(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構(ヘーデッド)※³、「シニアが輝く職場をめざして」(東京都産業労働局)などの企業における具体的な事例を参考に、高齢者雇用の専門家であるJEEDの70歳雇用推進プランナーや高齢者雇用アドバイザーに相談や助言・提案を受けることなどで、実施に向けた一歩がふみ出せるかもしれません。

* * *

今回は「両立支援」について解説します。

※ 3 <https://www.jeed.go.jp/elderly/data/manual.html>