

# 70歳までの就業機会確保

ライフデザイン研究部 主席研究員 的場 康子(まとば やすこ)

## 70歳就業のための選択肢拡大

2020年は世界規模での新型コロナウイルス感染拡大が、人々の生活に大きな影響を与えた一年であった。中でも、テレワークや週休3日制、副業の解禁などを導入する企業が増え、人々の働き方にも大きな変化をもたらした。

今年3月には、人々の働き方に影響を与える法改正が成立している。「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高年齢者雇用安定法)である。同法により、70歳まで、就業機会の確保のための措置を講じることが企業の努力義務となった。同法は2021年4月に施行される。

現在、65歳までの就業機会を確保するために、原則として希望者全員に、①65歳までの定年引上げ、②65歳までの継続雇用制度の導入(特殊関係事業主(子会社・関連会社等)によるものを含む)、③定年廃止、のいずれかの措置を講ずることが企業に義務付けられている。

2021年4月からは、65歳以降70歳までの就業機会を確保するため、次の①～⑤のいずれかの措置を講ずることが企業の努力義務となる。

①70歳までの定年引上げ、②70歳までの継続雇用制度の導入(特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む)、③定年廃止、④(高年齢者が希望するときは)70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、⑤(高年齢者が希望するときは)70歳まで継続的に事業主が自ら実施、あるいは委託、出資などをする社会貢献事業に従事できる制度の導入である。

65歳までの雇用措置を70歳に引き上げたこと(①～②)に加え、自社で雇用する以外の「創業支援等措置」として、業務委託契約(④)と社会貢献事業(⑤)を法律に盛り込み、就業継続のための多様な選択肢を用意して、高年齢者雇用の整備を図ることを企業に促している。

## 高年齢者雇用の現状

現在、常時雇用する労働者が31人以上企業の99.8%は、65歳までの高年齢者雇用確保措置を実施している(厚生労働省「令和元年 高年齢者の雇用状況」2019年11

月)。そのうち、継続雇用制度を導入している企業が最も多く77.9%(31～300人規模の中小企業76.7%、301人以上規模の大企業88.4%)、定年の引上げが19.4%(中小企業20.4%、大企業11.1%)、定年制の廃止が2.7%(中小企業2.9%、大企業0.5%)となっている。企業規模にかかわらず、定年制度(定年の引上げ及び廃止)よりも、継続雇用制度により雇用確保措置を講じている企業が圧倒的に多い。

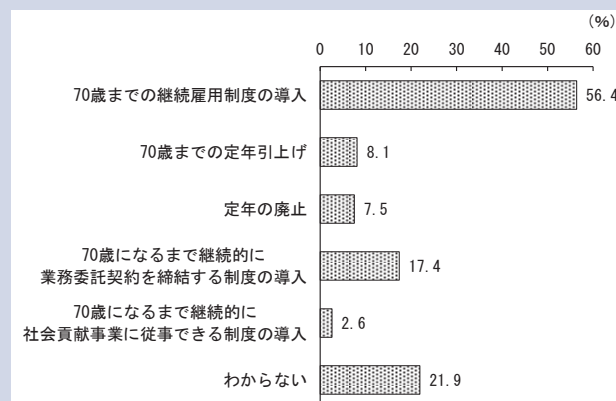
法定を超えて66歳以上も働ける制度のある企業の割合は30.8%(中小企業31.4%、大企業25.3%)である。ただし、この中には、職務遂行能力などの基準を設けて、継続雇用制度の対象者を限定している企業も含まれている。希望者全員が66歳以上も働ける企業は11.7%(中小企業12.6%、大企業4.2%)に過ぎない。

こうした現状から、今回の法改正により、70歳までの就業機会の確保のための措置を企業の努力義務とし、働く意欲のある高齢者の活躍の場を広げることを目指している。

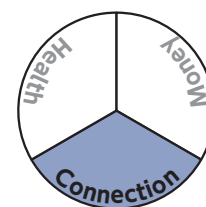
## どのように「70歳就業」の取組が考えられているか

現時点で企業は、70歳までの就業機会の確保のためにどのような取組を考えているか。日本商工会議所ならびに東京商工会議所が今年7月に中小企業を対象にして実施した調査によると、回答企業の半数以上が「70歳までの継続

資料1 現時点で考えている70歳までの就業機会の確保措置<複数回答>



(注)調査は、全国の中小企業6,007社を対象として、2020年7月～8月に実施された(回答企業数2,939社)  
(出所)日本商工会議所・東京商工会議所「多様な人材の活躍に関する調査」2020年9月より第一生命経済研究所作成



雇用制度の導入」(56.4%)と回答している(資料1)。「70歳までの定年引上げ」や「定年の廃止」によって対応しようとしている企業は1割に満たない。現状、先述のように中小企業では、大企業に比べ「65歳定年」としている企業が多く、約2割を占めているが、「70歳までの定年引上げ」を検討している割合は1割以下である。中小企業も多くが継続雇用制度で対応しようとしている。

次いで多いのが「70歳になるまで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入」(17.4%)である。これは、今回の法改正で新たに選択肢に加えられた、自社で雇用する以外の「創業支援等措置」である。会社から独立してフリーランスになった高年齢社員に、新たに業務委託契約を結んで、後継者の育成などの業務を受託してもらう制度などが考えられる。

他方、約2割が「わからない」と回答している。高年齢者は健康状態や職務遂行能力等において個人差が大きく、若手人材とのバランスを考えると、どのように活用していくべきか、対応を決めかねている企業も少なくないようだ。

## 70歳就業に対する課題

実際、70歳までの就業機会の確保に関する課題をたずねた結果をみると、「本人の体力的な面や疾病等の面で難しい」「労災の増加が懸念される」「若い年齢層の採用や活躍の阻害になる」

躍の阻害になる」などが上位に挙げられている(資料2)。「70歳就業」にあたっては、健康や安全面のみならず、若手人材の成長やモチベーションにも配慮しながら総合的に人事制度を考える必要性が示されている。

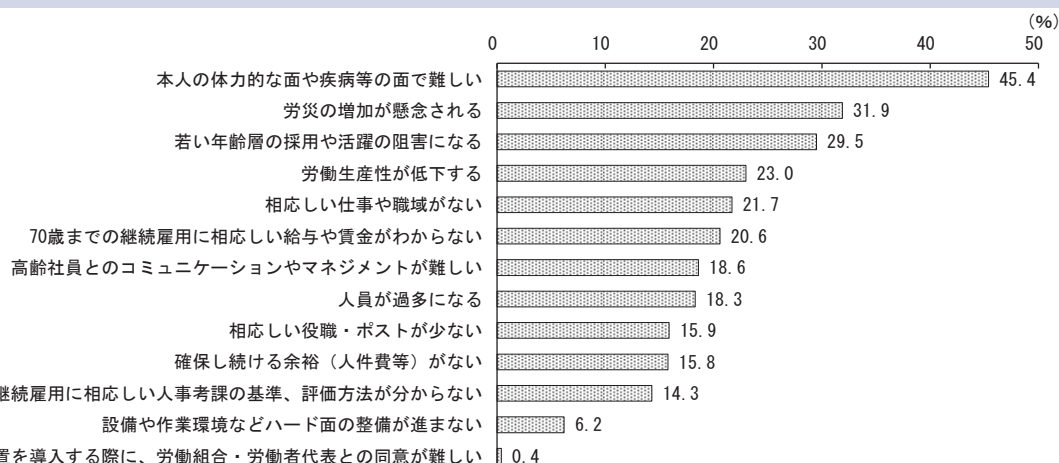
## アフターコロナを見据えた人材活用策を

新型コロナウイルス感染拡大は経済的に大きな打撃を与えた。サービス産業など、コロナ前の人材不足から一転、早期退職を促す企業も増えた。努力義務とはいえ、「70歳就業」まで現実的に考えられない企業も多いであろう。

そもそも70歳までの就業機会の確保のための施策は、少子高齢化による労働力不足のためだけではない。年金受給年齢の引き上げ等により、多くの人が働き続けることで生活を支える社会に向かう中で、年齢を問わず能力を發揮して活躍できる環境を整備し、経済の持続的発展を目指すものである。この流れはコロナ後も変わらない。むしろ、コロナにより働き方の多様化が進み、多くの人が自分の能力を活かして活躍しやすい、また企業にとっては多様な人材を確保・活用しやすい社会へ変革できるチャンスがもたらされた面もある。

この機を活かして、多くの企業が年齢に関係なく、社員の成長と働く意欲を高める人材活用策を自社の事業に合わせて図ることが、「70歳就業」の普及につながると思われる。

### 資料2 70歳までの就業機会の確保に関する課題<複数回答>



(注:出所)資料1と同じ