



成迫社会保険労務士法人  
松本事務所 TEL 0263-33-2223  
長野事務所 TEL 026-291-4152

株式会社 経理代行  
松本事務所 TEL 0263-38-7300  
長野事務所 TEL 026-291-4160  
飯田事務所 TEL 0265-25-0261



## 70歳までの就業確保に向けて

先月号の労務通信でもお知らせしましたが、令和3年4月1日より70歳までの就業確保が努力義務化されます。今回の法施行では努力義務に留まっていますが、少子高齢化が一層進むことにより高齢者の活用が必須となる事、65歳までの雇用が努力義務から義務になった事等から、今後義務化されていくことが予測されます。しかし、単純に70歳まで定年年齢を引き上げることや、70歳まで継続雇用年齢を引き上げること、定年を廃止することへの対応が難しい企業もあるかと思えます。また、60歳台後半の高年齢者は60歳台前半の高年齢者に比べ職場内の就業環境整備や健康確保への配慮が増すこともあり、雇用によらない就業の確保措置も新設されました。(今回の改正は努力義務の為、今すぐに対応する必要はありません)

	2021.3月まで	2021.4月から
措置の名称	高年齢者雇用確保措置	高年齢者就業確保措置
対象年齢	65歳まで	70歳まで
強制力	義務	努力義務
対応策	雇用の選択 ① 定年廃止 ② 65歳までの定年引上げ ③ 65歳まで継続雇用制度の導入 (希望者全員)	i 雇用の選択 ① 定年廃止 ② 70歳までの定年引上げ ③ 70歳まで継続雇用制度の導入 (対象者の限定可)  ii 雇用によらない対応 ① 起業や、フリーランス化する65歳以上の労働者と業務委託契約を結び、報酬を支払う。 ② 65歳以上の労働者を所属会社又は、その他の法人が実施する社会貢献事業に参加させ、報酬を支払う。

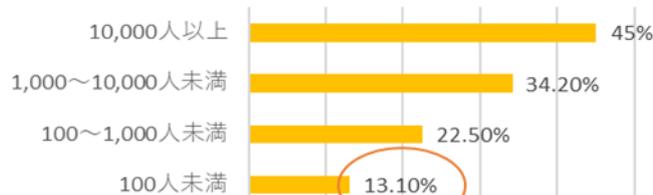


経験や知識が豊富な高齢者の活用を、企業は人事制度全体で考えることが必要になってきます。例えば定年年齢の引き上げを行う場合には、就業規則や賃金規定、退職金制度の見直しが必要となります。賃金規定の見直しを行う際には「同一労働同一賃金」の原則により不公平のない仕組みにしなければなりません。検討するには十分時間がありますので近い将来の義務化に備えて、高齢者の活用を検討される場合は、弊社担当者までご相談下さい。

原 季子

## テレワークの実施率

企業規模別（従業員数）のテレワーク  
実施率（令和2年11月18日～11月23日）



出典：パーソナル総合研究所 令和2年12月16日公表  
第四回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査

テレワークの実施率は全国平均で24.7%となり、従業員規模別にみると一万人以上では45%に対して100人未満では13.1%と約3.4倍もの差がつかしました。

テレワークの導入により、優秀な人材の離職防止、柔軟な働き方のできる企業として人材確保が期待できます。

まずは対象者を絞り、テレワークと出社を組み合わせ週に1回テレワークにするなど小さいところから実施されてみてはいかがでしょうか。

経理代行