

## どこまで確保必要か

### 継続雇用制度を採用 65歳以上の努力義務化

#### 問

令和3年4月1日から、「70歳までの就業確保」が努力義務とされます。当社としては、早期に法改正に対応した措置を整備したいと考えています。「65歳以上継続雇用制度」を選択した場合、どこまで雇用を確保すれば、責任を果たしたといえるのでしょうか。移籍出向の形を採り、継続雇用を約束した会社が、途中で（たとえば67歳で）雇用を打ち切った場合どうなるのでしょうか。

#### 整備だけで要件満たす

#### 答

改正高年法で求める「高齢者就業確保措置」は、大きく2グループに分かれます。第1は「雇用」タイプ、（高年法10条の2第1項）で、第2は「創業支援」タイプ（同条2項）です。雇用タイプは、定年の引上げ、65歳以上継続雇用制度、定年の廃止の3種類です。「65歳以上継続雇用制度」は、現行の「65歳まで希望者全員継続雇用」と異なり、対象者の選別（対象者基準の設定）が認められています（「高年齢者就業確保措置に関する指針」令2.10.30厚労省告示180号）。選別を行う際は、「過半数労組等の同意」を得るのが望ましいとされています。また、グループ企業以外（議決権20%未満の企業）で高齢者を受け入れることも可能です。他社で継続雇用（グループ企業以外の会社を含みます）する場合、その会社との間で「引き続き雇用することを約する契約」を締結する必要があります。就業確保措置の対象となるのは、「雇用する労働者（65歳までの継続雇用制度に基づき、特殊関係事業主〈継続雇用を約束したグループ会社の事業主〉に現に雇用されている者を含む）」です（改正後の高年法4条の4）。つまり、本社で60歳定年制等を設け、定年到達時に移籍出向により雇用を確保したときも、65歳時点で就業確保措置を講じるのは「本社（60歳まで雇用していた事業主）」という解釈になります。ご質問は、65歳に到達した後、「移籍出向先が解雇等により70歳まで就業を継続できなかった」場合における取扱についてです。この点に関しては、厚労省「改正高年法Q&A」により、本社サイドは70歳までの就業確保措置を整備することで努力義務を満了し、「70歳までの残りの期間について、改めて就業確保措置を講じる必要はない」という解釈が示されています。