

エミタスビジネスサポート事務所便り



連絡先：〒590-0077
堺市堺区中瓦町1-4-22-C
大阪信用金庫堺東ビル
電話：072-370-3457

70歳までの継続雇用制度を考えるにあたって

◆70歳までの就業機会の確保

高年齢者雇用安定法の改正により、2021年4月から70歳までの就業機会の確保が**企業の努力義務**となっています。この対応として、70歳までの継続雇用制度を導入する企業も多いでしょう。ただ、これまでの65歳までの継続雇用制度とは違った点も考慮に入れる必要があります。

◆体力と意欲

年齢と共に身体機能は低下します。65歳から70歳に近づくと、関節性疾患やガンなどによる受療率はかなり高まるとされています。また、身体機能や健康状態の個人差も大きくなっていく年代です。

また、定年前と同じ業務内容としているケースでは、定年後の処遇と職務を十分検討していないケースも多く、退職時期だけが先送りになったような恰好になれば、労働者の仕事への意欲や満足感も低下してしまいかねません。

◆他人事ではなく

継続雇用を機に、**後進の育成**など企業が期待する業務を担当してもらい、**専門性を生かした業務を継続**してもらいなど、定年後の処遇の変化と併せて、単純に年齢で区切るのではなく個人に合わせた継続雇用制度の設計が求められます。そのためには、若い世代も巻き込んだ制度設計・見直しが必要となるでしょう。

◆マルチジョブホルダー制度が来年からスタート

65歳以上の労働者に関する新しい制度が、**来年1月**から始まります。**複数の事業所で勤務**する65歳以上の労働者が、そのうち**2つの事業所での勤務を合計して所定の要件を満たす**場合に、労働者本人がハローワークへの申出を行った日から特例的に**雇用保険の被保険者**となることができる制度です。企業は、労働者からの依頼に基づき、手続きに必要な証明を行う必要がありますので、厚生労働省のHPなどで事前に確認しておくことをお勧めします。