

CONTENTS

page	
1	70歳就業法が成立 65歳⇒70歳まで働く時代に
2	特集 休業手当の支払いは？ 被害で経営悪化したときは？ 台風被害と労務管理上の注意点
4	TOPICS ●新型コロナ対策としての在宅勤務アンケート ●正社員の8割超が「管理職になりたくない」 ●「クールワークキャンペーン」 7月は熱中症になりやすい ●パワハラ対策の課題は「管理職の理解度が低い」
6	すっきりわかる。雇用保険 失業手当はどれくらいもらえる？
7	人事労務の法律ミニ教室 通勤ラッシュを避ける働き方
8	事例に学ぼう！働き方改革 正社員でも週休3日制
8	労務ひとこと 【新型コロナウイルス】妊産婦に必要な措置を

70歳就業法が成立

65歳⇒70歳まで働く時代に

通称「70歳就業法」が3月末に成立しました。高齢者雇用安定法と雇用保険法などの法改正を含みます。

70歳までの就業機会確保

現在は65歳まで「継続雇用制度」などの雇用確保措置が企業に義務付けられています。今回の改正により、65歳までの義務に加え70歳までの就業機会確保が努力義務となります。70歳までは「継続雇用制度」などのほか、フリーランスとなった人への業務委託、起業支援などの選択肢も追加されました。

高齢雇用継続給付の引き下げ

これにともない、雇用保険の「高年

齢雇用継続給付」が縮小されます。現在は60歳以降の賃金が低下した部分に対して支給率の上限が15%ですが、これが10%に引き下げられます。

仕事を掛け持ちする人に対応

雇用保険は現在、週の所定労働時間が20時間以上の人を対象です。改正後は、65歳以上で仕事を掛け持ちする人について、1つの勤務先で週20時間に満たなくても2つ以上の勤務先を合計して週20時間以上であれば「高齢被保険者」として雇用保険を適用するとしています。

また、労災保険についても仕事を掛け持ちする人に対応できるようにします。こちらは高齢者に限りません。

主な改正点

- ・70歳までの就業機会確保が努力義務に【令和3年4月】
- ・高齢雇用継続給付の支給率上限を15%⇒10%に【令和7年4月】
- ・65歳以上は複数の勤務先を合計して週20時間以上でも雇用保険に加入【令和4年1月】
- ・仕事を掛け持ちする人は複数の勤務先の労災給付を合算して受けられる仕組みに【公布日から6カ月以内】
- ・中途採用比率の公表を大企業に義務付け【令和3年4月】

※カッコ内は施行予定日です。