

多様化する

リタイアメントプランと

老後資金づくりの考え方

セカンドライフをデザインする手腕が問われる

ファイナンシャル・ウイズダム代表

山崎俊輔



現在行われている65歳までの雇用確保措置も、「定年年齢の定め」の削除、「定年年齢の60歳超への引き上げ」「65歳までの継続雇用措置の実施」という選択肢があった、現実的には「継続雇用」となっていたわけだが、これを70歳まで引き上げるイメージで①③は捉えることができる。

興味深いアプローチなのが、④と⑤。社員として雇う形に限らず、70歳まで働く環境の整備を行う選択肢の提供として、雇用確保を広く捉えていることがわかる。

ところで、2020年は公的年金改正も行われ、こちらでは繰り下げ受給年齢を75歳まで拡充する内容が打ち出された。

私たちは今後、「65歳より遅いリタイア年齢」を意識していくことになるわけだが、これはそのままリタイアメントプランニングのテーマの見直しでもある。

そうしたリタイア年齢の上昇とマネープランをどう接合していくべきか考えてみたい。

リタイア年齢の上昇をどう受け止めるか

2021年4月、「70歳リタイア社会」に向けた法整備の第一歩がスタートする。2020年3月に成立した高齢者雇用安定法の改正が順次施行されていくのだ。今まで「65歳まで働ける雇用環境確保」を行ってきた高齢者雇用の段階から、一歩進むことになる。

- まずは努力義務ということだが、70歳までの雇用確保を求める内容が同法には盛り込まれている。具体的には以下の5つの選択肢が示されている。
- ① 70歳までの定年引き上げ
 - ② 定年制の廃止
 - ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇

- 用制度・勤務延長制度）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）
- ④ 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 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - ・ 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - ・ 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業