

高年齢者雇用安定法の改正の概要

雇用保険法等の一部を改正する法律の概要

改正の趣旨

- 高齢者、複数就業者等に対応したセーフティネットの整備、就業機会の確保等を図るため、雇用保険法、高年齢者雇用安定法、労災保険法等において必要な措置を講ずる。
- 失業者、育児休業者等への給付等を行う基盤となる雇用保険制度の安定的な運営等を図るため、育児休業給付の区分経理等の財政運営の見直しを行う。併せて、現下の雇用情勢等に鑑み、2年間に限った保険料率及び国庫負担の暫定的な引下げ等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 高齢者の就業機会の確保及び就業の促進（高年齢者雇用安定法、雇用保険法）

- ① 65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置（定年引上げ、継続雇用制度の導入、定年廃止、労使で同意した上での雇用以外の措置（継続的に業務委託契約する制度、社会貢献活動に継続的に従事できる制度）の導入のいずれか）を講ずることを企業の努力義務にするなど、70歳までの就業を支援する。【令和3年4月施行】
- ② 雇用保険制度において、65歳までの雇用確保措置の進展等を踏まえて高年齢雇用継続給付を令和7年度から縮小するとともに、65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置の導入等に対する支援を雇用安定事業に位置付ける。【令和7年4月施行・令和3年4月施行】

2. 複数就業者等に関するセーフティネットの整備等（労災保険法、雇用保険法、労働保険徴収法、労働施策総合推進法）

- ① 複数就業者の労災保険給付について、複数就業先の賃金に基づく給付基礎日額の算定や給付の対象範囲の拡充等の見直しを行う。【公布後6月を超えない範囲で政令で定める日】
- ② 複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者について、雇用保険を適用する。【令和4年1月施行】
- ③ 勤務日数が少ない者でも適切に雇用保険の給付を受けられるよう、被保険者期間の算入に当たり、日数だけでなく労働時間による基準も補完的に設定する。【令和2年8月施行】
- ④ 大企業に対し、中途採用比率の公表を義務付ける。【令和3年4月施行】

3. 失業者、育児休業者等への給付等を安定的に行うための基盤整備等（雇用保険法、労働保険徴収法、特別会計法、労災保険法）

- ① 育児休業給付について、失業等給付から独立させ、子を養育するために休業した労働者の生活及び雇用の安定を図るための給付と位置付ける。【令和2年4月施行】
- ② ①を踏まえ、雇用保険について、以下の措置を講ずる。【令和2年4月施行】
 - ア 育児休業給付の保険料率（1,000分の4）を設定するとともに、経理を明確化し、育児休業給付資金を創設する。
 - イ 失業等給付に係る保険料率を財政状況に応じて変更できる弾力条項について、より景気の動向に応じて判定できるよう算定方法を見直す。
- ③ ②の整備を行った上で、2年間（令和2～3年度）に限り、雇用保険の保険料率及び国庫負担の引下げ措置を講ずる。【令和2年4月施行】
 - ※ 保険料率 1,000分の2引下げ、国庫負担 本来の55%を10%に引下げ
- ④ 雇用保険二事業に係る保険料率を財政状況に応じて1,000分の0.5引き下げる弾力条項について、更に1,000分の0.5引き下げられるようにする。【令和3年4月施行】
- ⑤ 保険給付に係る法令上の給付額に変更が生じた場合の受給者の遺族に対する給付には、消滅時効を援用しないこととする。【令和2年4月施行】

70歳までの就業機会確保（改正高年齢者雇用安定法）（令和3年4月1日施行）

改正の趣旨

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図ることが必要。

個々の労働者の多様な特性やニーズを踏まえ、70歳までの就業機会の確保について、多様な選択肢を法制度上整え、事業主としていずれかの措置を制度化する努力義務を設ける。

現行制度

事業主に対して、65歳までの雇用機会を確保するため、高年齢者雇用確保措置（①65歳まで定年引上げ、②65歳までの継続雇用制度の導入、③定年廃止）のいずれかを講ずることを義務付け。

※ 平成24年度の法改正により、平成25年度以降、制度の適用者は原則として「希望者全員」となった。ただし、24年度までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を令和7年4月までに段階的に引き上げることが可能。（経過措置）

改正の内容（高年齢者就業確保措置の新設）（令和3年4月1日施行）

- 事業主に対して、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、以下の①～⑤のいずれかの措置を講ずる努力義務を設ける。
- 努力義務について雇用以外の措置（④及び⑤）による場合には、労働者の過半数を代表する者等の同意を得た上で導入されるものとする。

<高年齢者雇用確保措置>（65歳まで・義務）

現行

①65歳までの定年引上げ

②65歳までの継続雇用制度の導入
（特殊関係事業主（子会社・関連会社等）によるものを含む）

③定年廃止

新設

<高年齢者就業確保措置>（70歳まで・努力義務）

創業支援等措置（雇用以外の措置）
（過半数組合・過半数代表者の同意を得て導入）

①70歳までの定年引上げ

②70歳までの継続雇用制度の導入
（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）

③定年廃止

④高年齢者が希望するときは、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高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に
a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
b. 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
に従事できる制度の導入

70歳までの就業機会確保（改正高年齢者雇用安定法）（令和3年4月1日施行）

その他の改正の内容（令和3年4月1日施行）

- 厚生労働大臣は、高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針を定める。
- 厚生労働大臣は、必要があると認めるときに、事業主に対して、高年齢者就業確保措置の実施について必要な指導及び助言を行うこと、当該措置の実施に関する計画の作成を勧告すること等ができることとする。
- 70歳未満で退職する高年齢者（※1）について、事業主が再就職援助措置（※2）を講ずる努力義務及び多数離職届出（※3）を行う義務の対象とする。
 - ※1：定年及び事業主都合により離職する高年齢者等
 - ※2：例えば、教育訓練の受講等のための休暇付与、求職活動に対する経済的支援、再就職のあっせん、教育訓練受講等のあっせん、再就職支援体制の構築など
 - ※3：同一の事業所において、1月以内の期間に5人以上の高年齢者等が解雇等により離職する場合の、離職者数や当該高年齢者等に関する情報等の公共職業安定所長への届出
- 事業主が国に毎年1回報告する「定年及び継続雇用制度の状況その他高年齢者の雇用に関する状況」について、高年齢者就業確保措置に関する実施状況を報告内容に追加する。

高年齢者の活躍を促進するために必要な支援（予算事業等）

<事業主による雇用・就業機会の確保を促進するための支援>

- ・ ①高年齢者就業確保措置を講ずる事業主に対する助成措置や相談体制などの充実、②他社への再就職の措置に関する事業主間のマッチングを促進するための受入企業の開拓・確保の支援、③能力・成果を重視する評価・報酬体系の構築を進める事業主等に対する助成、④高年齢者が安心して安全に働ける職場環境の構築の支援等。

<高年齢者の再就職やキャリア形成に関する支援>

- ・ ①ハローワークの生涯現役支援窓口や産業雇用安定センターによるマッチング機能の強化、②労働者のキャリアアップの再設計等を支援する拠点の整備、③企業の実情に応じた中高年齢層向け訓練の実施等。

<地域における多様な雇用・就業機会の確保に関する支援>

- ・ ①生涯現役促進地域連携事業による地方公共団体を中心とした協議会による取組の推進、②シルバー人材センターの人手不足分野等での就業機会の開拓・マッチング機能や地域ごとの実情を踏まえた取組の強化等。