

高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律 新旧対照条文  
 ○高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）

（傍線の部分は改正部分、太傍線の部分は国会修正による改正部分）

改正後	現行
<p>（高齢者等職業安定対策基本方針）          第六条（略）          2 高齢者等職業安定対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。          一（略）          二 高齢者の雇用の機会の増大の目標に関する事項          三 第四条第一項の事業主が行うべき職業能力の開発及び向上、作業施設の改善その他の諸条件の整備、再就職の援助等並びに同条第二項の事業主が行うべき高齢期における職業生活の設計の援助に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針となるべき事項          四〇六（略）          三〇五（略）          2 第九条（略）          2 継続雇用制度には、事業主が、特殊関係事業主（当該事業主の経営を實質的に支配することが可能となる関係にある事業主その他の当該事業主と特殊の関係のある事業主として厚生労働省令で定める事業主をいう。以下この項において同じ。）との間で、当該事業主の雇用する高齢者であつてその定年後に雇用されることを希望するものをその定年後に当該特殊関係事業</p>	<p>（高齢者等職業安定対策基本方針）          第六条（略）          2 高齢者等職業安定対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。          一（略）          二 高齢者（六十五歳未満の者に限る。）の雇用の機会の増大の目標に関する事項          三 第四条第一項の事業主が行うべき職業能力の開発及び向上、作業施設の改善その他の諸条件の整備、再就職の援助等、同条第二項の事業主が行うべき高齢期における職業生活の設計の援助並びに第九条の事業主が講ずべき同条に規定する高齢者雇用確保措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針となるべき事項          四〇六（略）          三〇五（略）          2 第九条（略）          2 事業主は、当該事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては、労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、前項第二号に掲げる措置を講じたものとみなす。</p>

主が引き続き雇用することを約する契約を締結し、当該契約に基づき当該高年齢者の雇用を確保する制度が含まれるものとする。

3 厚生労働大臣は、第一項の事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置の実施及び運用（心身の故障のため業務の遂行に堪えない者等の継続雇用制度における取扱いを含む。）に関する指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

4 第六条第三項及び第四項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。

（公表等）  
第十条（略）

2 （略）  
3 厚生労働大臣は、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

附 則

（削除）

（指導、助言及び勧告）  
第十条（略）

2 （略）  
（新設）

附 則

（高年齢者雇用確保措置に関する特例等）

第四条 次の表の上欄に掲げる期間における第九条第一項の規定の適用については、同項中「六十五歳」とあるのは、同表の上欄に掲げる区分に応じそれぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

平成十八年四月一日から平成十九年三月三十一日まで	六十二歳
平成十九年四月一日から平成二十二年三月三十一日まで	六十三歳
平成二十二年四月一日から平成二十五年三月三十一日まで	六十四歳

2 定年（六十五歳未満のものに限る。）の定めをしている事業主は、平成二十五年三月三十一日までの間、

(削除)

当該定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は改善その他の当該高年齢者の六十五歳までの安定した雇用の確保を図るために必要な措置を講ずるよう努めなければならぬ。

第五条 高年齢者雇用確保措置を講ずるために必要な準備期間として、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成十六年法律第百三十三号）

附則第一条第二号に掲げる規定の施行の日から起算して三年を経過する日以後の日で政令で定める日までの間、事業主は、第九条第二項に規定する協定をするため努力したにもかかわらず協議が調わないときは、就業規則その他これに準ずるものにより、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入することができる。この場合には、当該基準に基づく制度を導入した事業主は、第九条第一項第二号に掲げる措置を講じたものとみなす。

2 | 中小企業の事業主（その常時雇用する労働者の数が政令で定める数以下である事業主をいう。）に係る前項の規定の適用については、前項中「三年」とあるのは「五年」とする。

3 | 厚生労働大臣は、第一項の政令で定める日までの間に、前項の中小企業における高年齢者の雇用に関する状況、社会経済情勢の変化等を勘案し、当該政令について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

（事業主による高年齢者等の再就職の援助等に関する経過措置）

第六条 第十五条から第十七条までの規定の適用については、平成二十五年三月三十一日までの間は、第十五条第一項中「解雇（自己の責めに帰すべき理由による

(削除)

ものを除く。)その他これに類するものとして厚生労働省令で定める理由(以下「解雇等」という。)」とあるのは「定年、解雇(自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。)」その他の厚生労働省令で定める理由」と、第十六条第一項中「解雇等」とあるのは「前条第一項に規定する理由」と、第十七条第一項中「解雇等により」とあるのは「解雇(自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。)」その他これに類するものとして厚生労働省令で定める理由(以下「解雇等」という。)」により」とする。