

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

関係資料

資料 2－1 高年齢者雇用安定法改正法の概要等

資料 2－2 高年齢法改正に係る質疑（厚生労働委員会会議録（抄））

資料 2－3 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
新旧対照条文

【平成24年8月29日成立】

少子高齢化が急速に進展し、若者、女性、高齢者、障害者など働くことができる人全ての就労促進を図り、社会を支える全員参加型社会の実現が求められている中、高齢者の就労促進の一環として、継続雇用制度の対象となる高年齢者につき事業主が定める基準に関する規定を削除し、高年齢者の雇用確保措置を充実させる等の所要の改正を行う。

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

- 継続雇用制度の対象となる高年齢者につき事業主が労使協定により定める基準により限定できる仕組みを廃止する。

2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

- 継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大する仕組みを設ける。

3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入

- 高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定を設ける。

4. 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定

- 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に関する指針の根拠を設ける。

5. その他

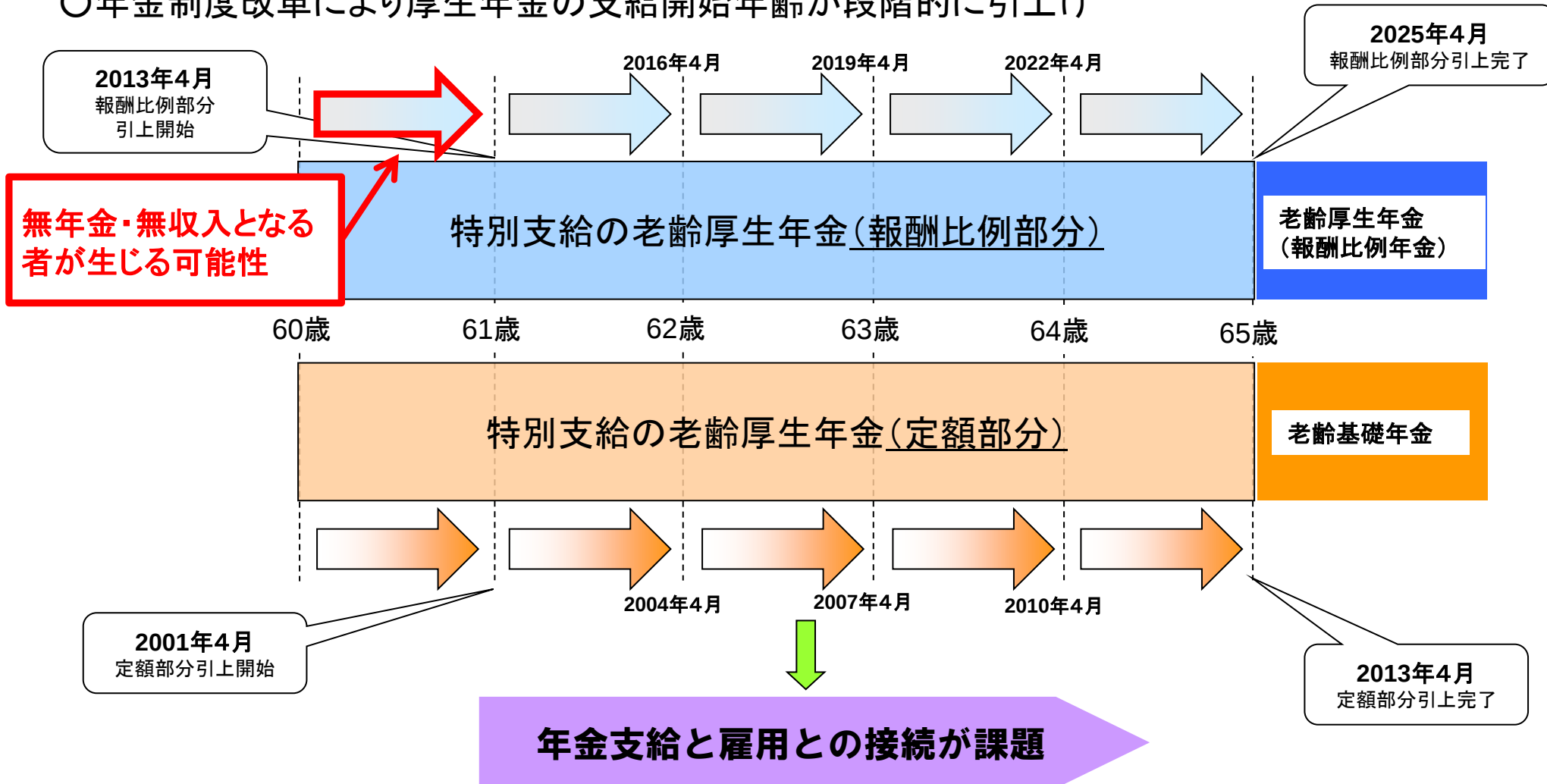
- 厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設けるほか、所要の規定の整備を行う。

施行期日：平成25年4月1日

厚生年金の支給開始年齢の引上げ

公的年金（厚生年金）の支給開始年齢の引上げにより、現在の高年齢者雇用制度のままでは、平成25年度には、60歳定年以降、継続雇用を希望したとしても、雇用が継続されず、また年金も支給されないことにより無収入となる者が生じる可能性。

○年金制度改革により厚生年金の支給開始年齢が段階的に引上げ



継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

- 現在の高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用制度において、定年を定める場合には、60歳を下回ることができない（法第8条）。
- 65歳未満の定年を定めている事業主に対して、65歳までの雇用を確保するため、次のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を導入する義務（法第9条）が、平成16年改正ですでに義務付けられている。

- ①定年の引上げ
- ②継続雇用制度の導入（労使協定により基準を定めた場合は、希望者全員を対象としない制度も可）
- ③定年の定め廃止



下線部分は、平成25年4月から廃止（平成24年の法改正）

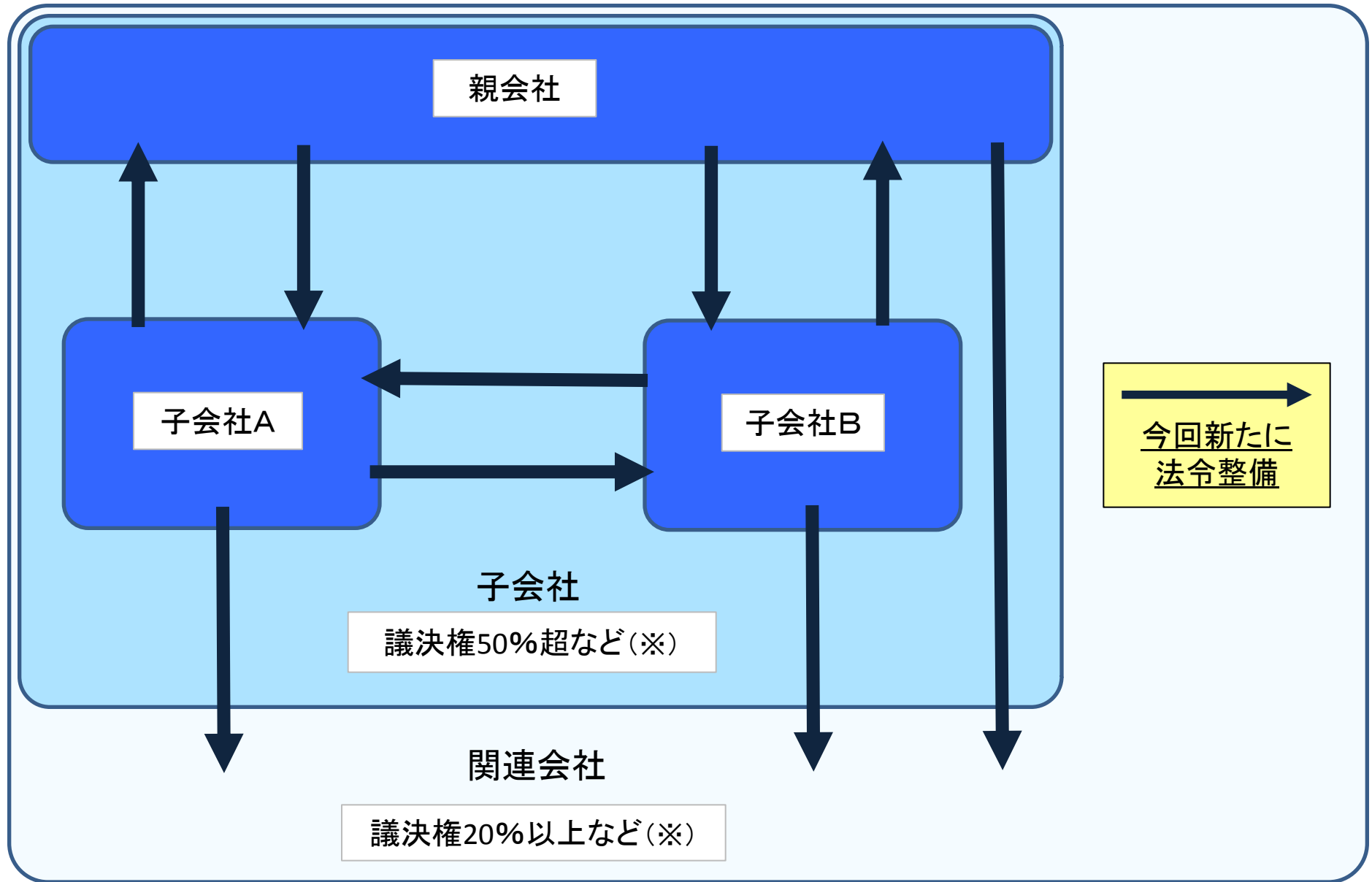
いずれかの措置の実施がすでに義務化されている

※いずれかの措置を会社の制度として導入する義務であり、個々の労働者の雇用義務ではない

※定年引上げの義務化ではない

- ・高年齢者雇用確保措置導入割合：95.7%
- ・過去一年間の定年到達者（約43.5万人）のうち、基準に該当せず離職した者の割合：1.8%（約7,600人）
（ともに31人以上規模企業を集計。2011（平成23年）6月1日現在）

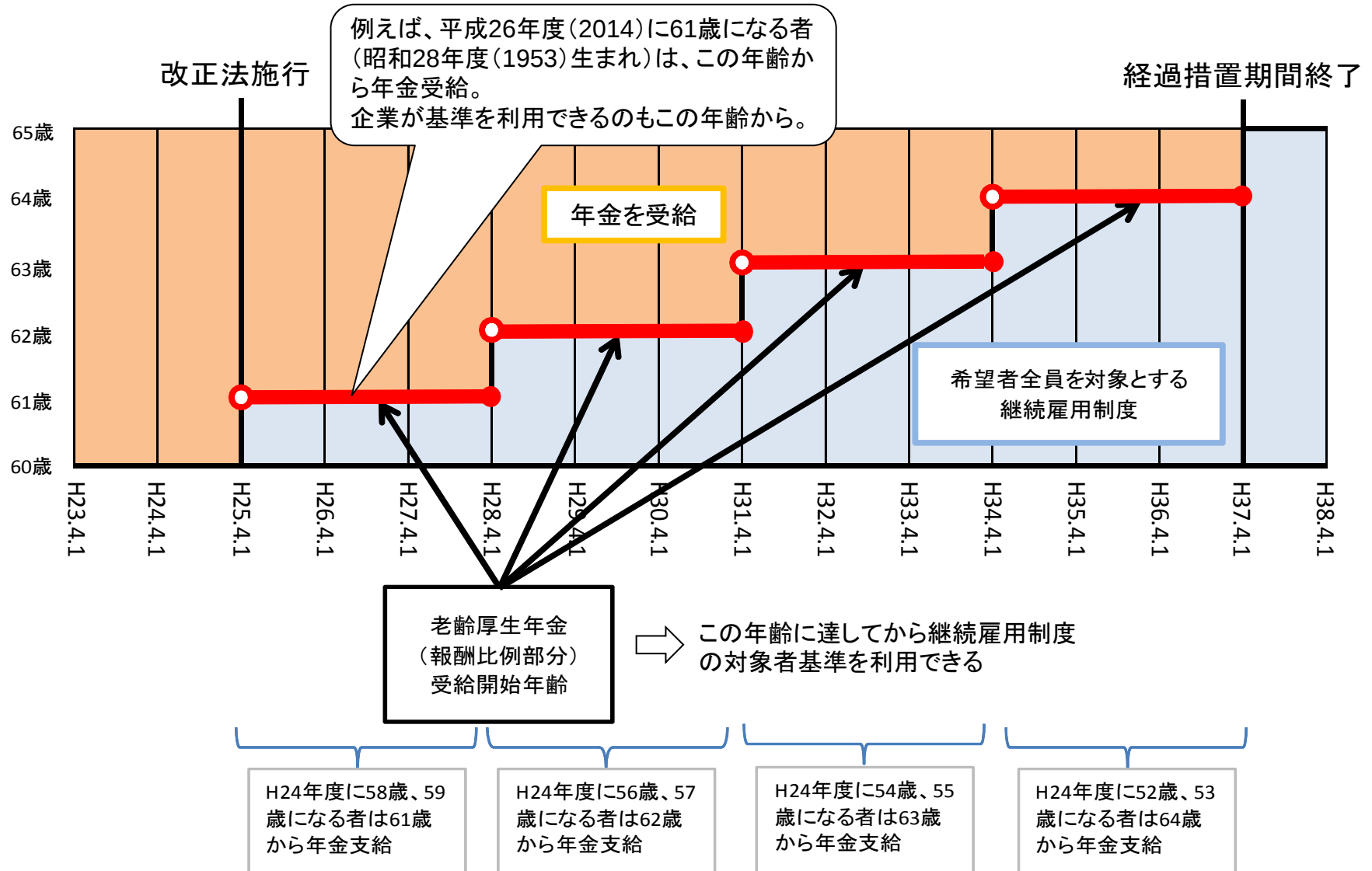
継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大



※ 子会社、関連会社の範囲は、会社法等の定義を参考に厚生労働省令で定める。

経過措置のイメージ

現行の高齢法第9条第2項に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準を設けている事業主は、老齢厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、その基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設ける。



高年齢者雇用安定法改正案の修正

(趣旨)

- 高年齢者雇用確保措置の指針の根拠規定を当該措置を規定する法９条に移し、対象者基準の廃止後の継続雇用制度の円滑な運用に資するよう、企業現場の取扱いについて労使双方にわかりやすく示すため、高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する独立した指針を定められるようにするもの。

【現行法】

(高年齢者等職業安定対策基本方針)

第六条 (略)

2 高年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・二 (略)

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年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

四～六 (略)

3～5 (略)



【修正内容】

(高年齢者雇用確保措置)

第九条 定年(六十五歳未満のものに限る。以下この条において同じ。)の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の六十五歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置(以下「高年齢者雇用確保措置」という。)のいずれかを講じなければならない。

一 当該定年の引上げ

二 継続雇用制度(現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。)の導入

三 当該定年の定め廃止

2 (略)

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。

高齢法改正に係る質疑（厚生労働委員会会議録（抄））

○衆議院における法案修正

修正提案者：民主党 岡本充功議員

自民党 加藤勝信議員

公明党 古屋範子議員

<7/27 衆議院 小林正枝議員との質疑>

小林正枝委員 継続雇用の対象外とされる範囲は、著しい心身の故障など、限定的でなければ、一生懸命働いている勤労者にとっては安心できないと思います。そのあたりは厚生労働省も修正案の提出者も共通した認識を持たれていることと思いますが、まずは提出者から、私の心配は当たらないというぜひ前向きな御答弁をいただけますでしょうか。

岡本充功委員 修正案の趣旨は、原案の継続雇用制度、希望者全員を対象とする、こういったものを基本とするというものは変わっていません。その中で、定年に至る前であっても、就業規則の解雇、退職事由に該当する者については離職をさせるということができることから、定年後もこういった離職をさせるということが出来る、例外的ですが、できるというふうに解しています。・・・あくまで継続雇用制度の例外は限定的なものだ、こういうふうに理解していただいて結構だと思います。

<8/1 衆議院 阿部知子議員との質疑>

阿部知子委員 解雇要件にも明記し、わざわざ、今度（指針）の「等」は何ですかと聞いたら、またそれを持ち出してくる。なぜ屋上屋を重ねるようなことをなさるのか。やはりここは私は労働者側にとって非常に条件の悪化になると思いますが、何か歯止め策はあるんですか。

岡本充功委員 政府案に先立つ労政審の建議でも、労使協定による対象者基準は廃止することが適当であること、その際、就業規則における解雇事由または退職事由に該当する者について継続雇用の対象外とすることもできることが適当であること・・・とされています。

この修正案では、この労政審の建議を踏まえ、対象者基準廃止後の継続雇

用制度の円滑な運用に資するよう、・・・指針の根拠を定めるということでありまして、この労政審の建議というのがまさにそのもととなっているというのが、まさに委員のお尋ねの歯止めだと思っています。

<8/28 参議院 川田龍平議員との質疑>

川田龍平委員 修正によって当初の政府案とどう違う結果が生まれると考えているのか、まずお伺いいたします。

修正することによってどの程度継続雇用がなされなくなると見ているのでしょうか

岡本充功委員 修正案では、そもそも労使協定によって継続雇用制度の対象者を限定できる対象者基準が廃止されることから、継続雇用制度は希望者全員を対象とすることが基本だと、こういうふうに考えています。

その中で、定年前であっても離職させることができるという就業規則の解雇・退職事由に該当する者、こういった者がいるというのもまた一方で事実でありまして、修正案では、このような限定的な例外を含めて、企業現場の取扱いについて労使双方に分かりやすく示すために高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の根拠を定めると、こういうことにしたものでありまして、このように、修正案においても継続雇用制度が希望者全員を対象とすることが基本になるという点は変わりません。

<8/28 参議院 田村智子議員との質疑>

田村智子委員 なぜ希望者全員の継続雇用に対してわざわざ想定も困難なような場合を考慮して例外規定を置くことが必要だったんですか。

岡本充功委員 まず大前提として、新たな例外規定を作っているわけではない、設けているわけではありません。

今回、修正案では、政府の労政審の建議で、労使協定による対象者基準は廃止することが適当であること、それから就業規則における解雇事由又は退職事由に該当する者について継続雇用の対象外とすることもできることが適当であること、また対象者基準廃止後の継続雇用制度の円滑な運用に資するよう、企業現場の取扱いについて労使双方に分かりやすく示すことが適当とされていて、この分かりやすく示すことが適当だということを踏まえ、今回の修正案を提出させていただいたと、こういうことでありますので、

御理解をいただきたいと思います。

<8/28 参議院 川合孝典議員との質疑>

川合孝典委員 今回のこの法律改正の肝の部分というのは、9条3項で決める指針、もうここに全てが懸かっているということでもあります。

ここで指針を定める、この指針によって就業規則等をきちんと記載する、そのことによって初めて私法的強制力、効力が発生するということでもありますので、これからまとめる指針というものが極めて重要になってくるということでございますけれども、この点について、今後どういう形でこの指針を取りまとめていかれるのかということについての大臣の御認識をお伺いします。

国務大臣（小宮山洋子君） 1月6日の労働政策審議会の建議では、継続雇用制度の対象者基準の廃止を適当とするとともに、一つは、就業規則の解雇・退職事由に該当する人について継続雇用の対象外とすることもできる、二つ目に、継続雇用制度の円滑な運用に資するよう、企業現場の取扱いについて労使双方に示すことが適当である旨示されています。

この度の修正案は、雇用と年金の確実な接続という今回の法改正の趣旨を堅持しながら、労働政策審議会の建議も考慮して、高年齢者雇用確保措置の実施運用指針を定めることとしたもので、これによって労使双方にとって制度の円滑な運用に資する御提案だというふうに受け止めています。

衆議院厚生労働委員会でも修正提案者から、御指摘の指針につきまして、修正案は労働政策審議会の建議を踏まえ指針の根拠を求めるものであり、この労働政策審議会の建議がその基となっているということ、また、新たな選別基準をつくろうということで修正案を出しているのではない旨の答弁がなされています。

厚生労働省としましては、修正案どおりに改正法が成立した場合には、建議の内容ですとか国会での御議論、これを考慮しながら、御懸念がないように指針を策定していきたいと考えています。

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 新旧対照条文
。高年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）

改正案	現行
（高年齢者等職業安定対策基本方針） 第六条（略） 2 高年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 高年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年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（略） 五（略） （高年齢者雇用確保措置） 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実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年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	（高年齢者等職業安定対策基本方針） 第六条（略） 2 高年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 高年齢者（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年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年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（略） 五（略） （高年齢者雇用確保措置） 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年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。

主が引き続いて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ない。

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。

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（平成二十四年法律第七十八号）（抄）

附 則

（施行期日）

1 この法律は、平成二十五年四月一日から施行する。ただし、次項の規定は、公布の日から施行する。

（準備行為）

2 この法律による改正後の第九条第三項に規定する指針の策定及びこれに関し必要な手続その他の行為は、この法律の施行前においても、同項及び同条第四項の規定の例により行うことができる。

（経過措置）

3 この法律の施行の際現にこの法律による改正前の第九条第二項の規定により同条第一項第二号に掲げる措置を講じたものとみなされている事業主については、同条第二項の規定は、平成三十七年三月三十一日までの間は、なおその効力を有する。この場合において、同項中「係る基準」とあるのは、この法律の施行の日から平成二十八年三月三十一日までの間については「係る基準（六十一歳以上の者を対象とするものに限る。）」と、同年四月一日から平成三十一年三月三十一日までの間については「係る基準（六十二歳以上の者を対象とするものに限る。）」と、同年四月一日から平成三十四年三月三十一日までの間については「係る基準（六十三歳以上の者を対象とするものに限る。）」と、同年四月一日から平成三十七年三月三十一日までの間については「係る基準（六十四歳以上の者を対象とするものに限る。）」とする。