

## 高年齢者雇用安定法の改正

「継続雇用制度」の対象者を労使協定で  
限定できる仕組みの廃止

急速な高齢化の進行に対応し、高年齢者が意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備等を目的として、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）の一部が改正され、平成二十五年四月一日から施行されます。

今回の改正は、定年に達した人を引き続き雇用する「継続雇用制度」の対象者を労使協定で限定できる仕組みの廃止などを内容としています。

### 第1 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止等

#### 1 改正の趣旨

少子高齢化が急速に進展する中、労働力人口の減少に対応し、経済と

社会を発展させるため、高年齢者をはじめ働くことができる全ての人が社会を支える全員参加型社会の実現が求められている。また、現在の年金制度に基づき平成二十五年度から特別支給の老齢厚生年金の報酬比例部分（以下「厚生年金報酬比例部分」という。）の支給開始年齢が段階的に引き上げられることから、現状のままでは、無年金・無収入となる者

### 「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」の概要

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

が生じる可能性がある。

このような状況を踏まえ、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などの改正を行ったものである。

事業主は、事業所に、労働者の過

## 2 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止（法第9条第2項及び改正法附則第3項）

### 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

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

下線部分は、平成25年4月から廃止（平成24年の法改正）

- ・高年齢者雇用確保措置導入割合：97.3%
- ・過去1年間の定年到達者（約43万人）のうち、基準に該当せず離職した者の割合：1.6%（約6,800人）（ともに31人以上規模企業を集計。2012年（平成24年）6月1日現在）

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、継続雇用制度を導入したものとみなすものとして仕組みを廃止することとしたこと。

また、経過措置により、平成三十七年三月三十一日までの間、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を厚生年金報酬比例部分の支給開始年齢以上の者を対象に、利用することができることとしたこと。

### 3 継続雇用制度の対象者が雇用される企業の範囲の拡大

#### (1) 継続雇用制度における事業主間の契約（法第9条第2項）

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）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こととしたこと。

（2）特殊関係事業主の範囲（則第4条の3）

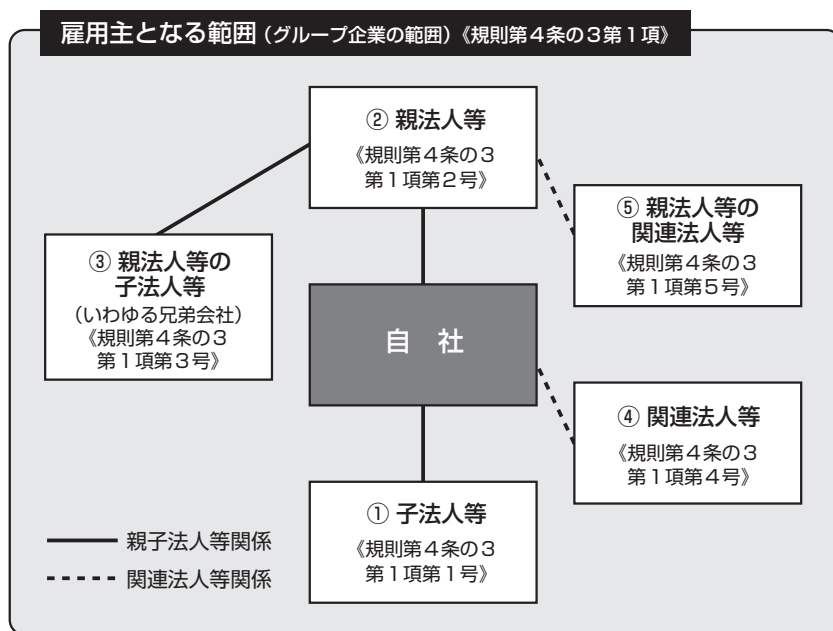
#### 【厚生労働省令で定める事業主】

法第9条第2項に規定する厚生労働省令で定める事業主は、次に掲げる者としたこと。（次頁の図参照）

- ① 当該事業主の子法人等
- ② 当該事業主を子法人等とする親法人等
- ③ 当該事業主を子法人等とする親法人等の子法人等（当該事業主、①及び②に掲げる者を除く。）
- ④ 当該事業主の関連法人等
- ⑤ 当該事業主を子法人等とする親法人等の関連法人等（④に掲げる者を除く。）

## 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲（雇用主となる範囲）

継続雇用制度の対象となる高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。



※自社以外の場合には、自社との雇用先になる法人との契約が必要

## 4 公表等（法第10条第3項）

厚生労働大臣は、事業主に対し高齢者雇用確保措置に関す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こと

## 5 高齢者雇用状況報告書（則様式第2号）

則第33条の高齢者の雇用状況の報告の様式は、高齢者雇用状況報告書（則様式第2号）とすること。

としたこと。

## 第2 高齢者等職業安定対策 基本方針 （法第6条第2項）

### 1 趣旨

改正法の趣旨等を踏まえ、高齢者等の雇用・就業についての目標及び施策の基本的考え方を、労使をはじめ国民に広く示すとともに、事業主が行うべき諸条件の整備等に関する指針を示すこと等により、高齢者等の雇用の安定の確保、再就職の促進及び多様な就業機会の確保を図るため、基本方針を策定することとしたものであること。

### 2 内容

#### (1) 対象期間

この基本方針の対象期間は、平成二十五年度から平成二十九年年度までの五年間とするものであること。

#### (2) 高齢者等の就業の動向に関する事項（基本方針 第1関係）

高齢者の雇用・就業の状況や、高齢者に係る雇用制度の状況等に

ついて、最新の統計結果等を盛り込むものであること。

#### (3) 高齢者の雇用の機会の増大の目標に関する事項（基本方針 第2関係）

平成二十五年度から公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に65歳へ引き上げられることを踏まえ、希望者全員65歳までの高齢者雇用確保措置が全ての企業において講じられるよう雇用の場の拡大に努めること等により、新成長戦略（平成二十二年六月十八日閣議決定）で示された平成三十二年までの目標（平成三十二年までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長）等としていくことが前提。）である60～64歳の就業率を63%とすることを目指すとともに、同年までに65～69歳の就業率を40%とすることを目指すものであること。

#### (4) 事業主が行うべき諸条件の整備等に関する指針となるべき事項（基本方針 第3関係）

現行の基本方針に盛り込まれていない内容に加え、再就職援助等の対象者について法施行規則の改正内容を踏まえて改めるものであること。

(5) 高齢者等の職業の安定を図る

ための施策の基本となるべき事項

(基本方針 第4関係)

現行の基本方針に盛り込まれて  
いる内容に加え、新たに以下の内容  
を盛り込むものであること。

- ア 高齢者雇用確保措置の実施に係る指導を繰り返し行ったにもかかわらず何ら具体的な取組を行わない企業には勧告書を発出し、勧告に従わない場合には企業名の公表を行い、各種法令等に基づき、公共職業安定所の求人への不受理・紹介留保、助成金の不支給等の措置を講ずること。

- イ 特に有期契約労働者であった離職者については、公共職業安定所におけるマッチング支援、担当者制によるきめ細かな支援等の活用により、早期の再就職の促進に努めること。
- ウ 生涯現役社会の実現に向けて、国民各層の意見を幅広く聴きながら、当該社会の在り方やそのための条件整備について検討するなど、社会的な気運の醸成を図ること。

**第3 高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針**  
(法第9条第3項)

**1 趣旨**

この指針は、事業主がその雇用する高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため講ずべき高齢者雇用確保措置に関し、その実施及び運用を図るために必要な事項を定めたものであること。

**2 指針の内容**

**(1) 高齢者雇用確保措置の実施及び運用**

65歳未満の定年の定めをしてい  
る事業主は、高齢者雇用確保措置  
に関して、労使間で十分な協議を行  
いつつ、適切かつ有効な実施に努め  
るものとする。

**(2) 高齢者雇用確保措置**

(指針 第2の1関係)

事業主は、高齢者がその意欲と  
能力に応じて65歳まで働くことがで  
きる環境の整備を図るため、法に定

めるところに基づき、65歳までの高  
齢者雇用確保措置のいずれかを講  
ずるものとする。

**(3) 継続雇用制度**

(指針 第2の2関係)

継続雇用制度を導入する場合に  
は、希望者全員を対象とする制度と  
すること。この場合において法第9  
条第2項に規定する特殊関係事業主  
により雇用を確保しようとするとき  
は、事業主は、その雇用する高齢  
者を当該特殊関係事業主が引き続い  
て雇用することを約する契約を、当  
該特殊関係事業主との間で締結する  
必要があることに留意すること。

心身の故障のため業務に堪えら  
れないと認められること、勤務状況  
が著しく不良で引き続き従業員とし  
ての職責を果たし得ないこと等就業  
規則に定める解雇事由又は退職事由  
(年齢に係るものを除く。以下同じ)  
に該当する場合には、継続雇用しな  
いことができる。

就業規則に定める解雇事由又は  
退職事由と同一の事由を、継続雇用  
しないことができる事由として、解  
雇や退職の規定とは別に、就業規則  
に定めることもできること。また、  
当該同一の事由について、継続雇用

制度の円滑な実施のため、労使が協  
定を締結することができること。な  
お、解雇事由又は退職事由とは異な  
る運営基準を設けることは高齢者  
等の雇用の安定等に関する法律の一  
部を改正する法律の趣旨を没却する  
おそれがあることに留意すること。

ただし、継続雇用しないことにつ  
いては、客観的に合理的な理由があ  
り、社会通念上相当であることが求  
められると考えられることに留意す  
ること。

**(4) 経過措置(指針 第2の3関係)**

改正法の施行の際、既に労使協定  
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ている事  
業主は、改正法附則第3項の規定に  
基づき、当該基準の対象者の年齢を  
平成三十七年三月三十一日まで段階  
的に引き上げながら、当該基準を定  
めてこれを用いることができるもの  
であること。

**(5) 賃金・人事処遇制度の見直し**

(指針 第2の4関係)

高齢者雇用確保措置を適切か  
つ有効に実施し、高齢者の意欲及  
び能力に応じた雇用の確保を図るた  
めに、賃金・人事処遇制度の見直し  
が必要な場合の留意事項を定めたも

詳細は下記URLにアクセスしてご覧ください。

- 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等の施行について（241109職高発1109第2号）  
[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/koureisha/topics/dl/tp0903-1109-2.pdf](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/dl/tp0903-1109-2.pdf)
- 「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」の概要  
[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/koureisha/topics/dl/tp0903-gaiyou.pdf](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/dl/tp0903-gaiyou.pdf)
- 高年齢者雇用安定法Q&A  
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kourei2/qa/index.html>

(6) 高年齢者雇用アドバイザー等の有効な活用（指針 第2の5関係）  
高年齢者雇用確保措置を講ずるに当たって、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に配置されている高年齢者雇用アドバイザーや雇用保険制度に基づく助成制度等の有効な活用を図るものであること。

### 継続雇用制度の対象者基準の経過措置

老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられることを勘案し、経過措置として、継続雇用制度の対象者を限定する基準を当該支給開始年齢以上の者について定めることを認めています。

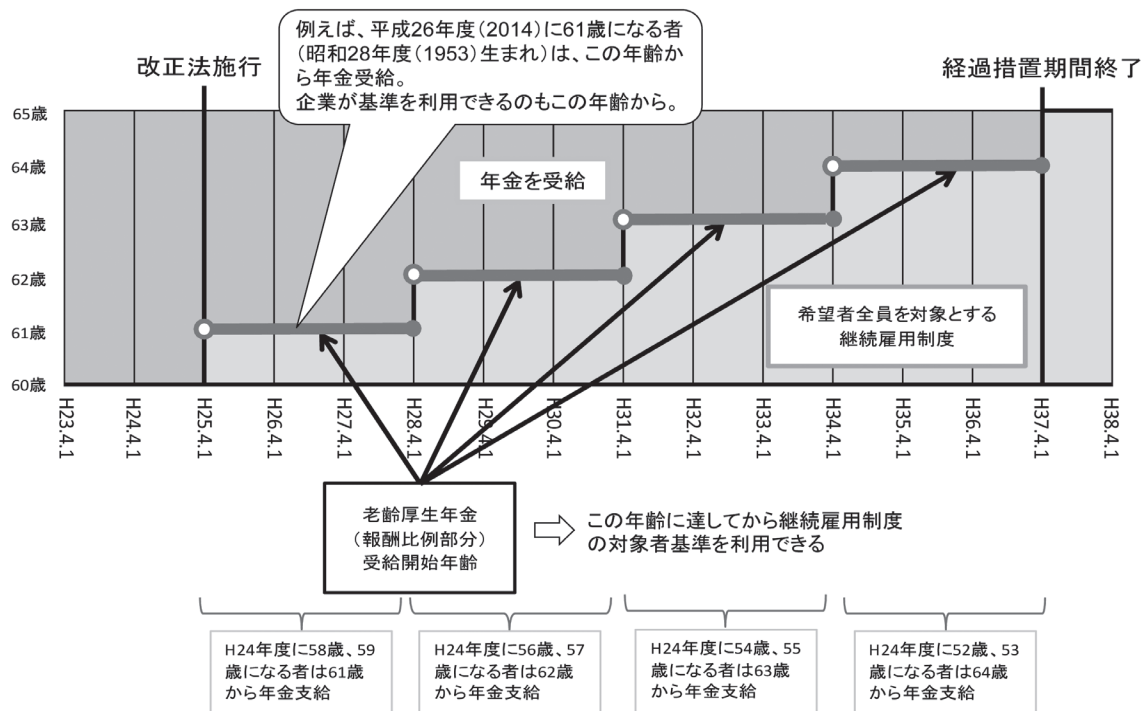
この経過措置は、これまで継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みを利用していた企業においては、高年齢者雇用安定法の改正に伴い、継続雇

用制度の対象を希望者全員とするため、丁寧に企業内の制度を整備していく必要があることから設けられたものです。

したがって、経過措置により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることができるのは、改正高年齢者雇用安定法が施行されるまで（平成25年3月31日）に労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主に限られます。

### 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。



## 継続雇用制度の導入

高齢者雇用安定法は、事業主に定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の高齢者雇用確保措置を講じることを義務付けているため、当分の間、60歳以上の労働者が生じない企業であっても、65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の措置を講じていなければなりません。

事業主に定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の高齢者雇用確保措置を講じることを義務付けているものであり、個別の労働者の65歳までの雇用義務を課すものではありません。

適切な継続雇用制度の導入等がなされていない事実を把握した場合には、高齢者雇用安定法違

反となりますので、公共職業安定所を通じて実態を調査し、必要に応じて、助言、指導、勧告、企業名の公表を行うこととなります。

継続雇用後の労働条件については、高齢者の安定した雇用を確保するという高齢者雇用安定法の趣旨を踏まえたものであれば、最低賃金などの雇用に関するルール の範囲内で、フルタイム、パートタイムなどの労働時間、賃金、待遇などに関して、事業主と労働者の間で決めることができます。

1年ごとに雇用契約を更新する形態については、高齢者雇用安定法の趣旨にかんがみれば、年齢のみを理由として65歳前に雇用を終了させるような制度は適当ではないと考えられます。

## 就業規則の変更

改正高齢者雇用安定法では、経過措置として、継続雇用制度の対象者を限定する基準を年金支給開始年齢以上の者について定めることが認められ

ています。したがって、60歳の者は基準を利用する対象とされておらず、基準の対象年齢は3年毎に1歳ずつ引き上げられますので、基準の対象年齢を明確にするため、就業規則の変更が必要になります。

### 【希望者全員を65歳まで継続雇用する場合の例】

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した年度の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者については、65歳まで継続雇用する。

### 【経過措置を利用する場合の例】

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した年度の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者であって、高齢者雇用安定法一部改正法附則第3項に基づきなお効力を有することとされる改正前の高齢者雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定の定めるところにより、次の各号に掲げる基準（以下「基準」という。）のいずれにも該当する者については、65歳まで継続雇用し、基準のいずれかを満たさない者については、基準の適用年齢まで継続雇用する。

- (1) 引き続き勤務することを希望している者
  - (2) 過去〇年間の出勤率が〇%以上の者
  - (3) 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
  - (4) 〇〇〇〇
- 2 前項の場合において、次の表の左欄に掲げる期間における当該基準の適用については、同表の左欄に掲げる区分に応じ、それぞれ右欄に掲げる年齢以上の者を対象に行うものとする。

|                         |     |
|-------------------------|-----|
| 平成25年4月1日から平成28年3月31日まで | 61歳 |
| 平成28年4月1日から平成31年3月31日まで | 62歳 |
| 平成31年4月1日から平成34年3月31日まで | 63歳 |
| 平成34年4月1日から平成37年3月31日まで | 64歳 |