

# 高年齢者雇用安定法の改正について

## 「継続雇用制度」の対象者を労使協定で限定できる仕組みを廃止

急激な高齢化の進行に対応し、高年齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的として、「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24年8月29日成立）、平成25年4月1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。定年の65歳への引上げを義務付けるものではありません。

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

くことができる人すべての就労促

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

の整備を行う。

### ▼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。

### ▼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。

### ▼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。

### ▼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

措置の実施及び運用に関する指針

の根拠を設ける。

### ▼その他

厚生年金（報酬比例部分）の受

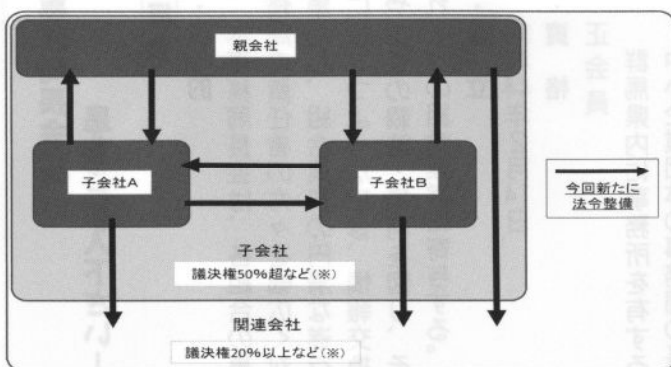
給開始年齢に到達した以降の者を

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。

継続雇用制度の雇用先の特例



※ 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。

## 高齢者雇用安定法における例外措置の廃止

- 現在の高齢者雇用安定法に基づく高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）

希望者全員の65歳までの継続雇用の確保のためには基準制度の廃止が必要。（法律の改正が必要）

・高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）

## 経過措置のイメージ

- 現行の高齢者雇用安定法第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。

