

第百二十九回国
参議院労働委員会
會議録第四号

平成六年六月九日(木曜日)

午後六時一分開会

委員の異動

六月八日

辞任

堀 利和君

補欠選任

西岡瑠璃子君

出席者は左のとおり。

委員長

野村 五男君

理事

柳川 覺治君

委員

庄司 中君

笹野 貞子君

小野 清子君

田辺 哲夫君

千葉 景子君

浜本 万三君

足立 良平君

石井 一二君

武田 節子君

中西 珠子君

吉川 春子君

三石 久江君

国務大臣

鳩山 邦夫君

労働大臣

征矢 紀臣君

労働大臣官房長

七瀬 時雄君

労働省職業安定局長

渡邊 信君

労働省職業安定局高齢・障害者対策部長

松原 東樹君

労働省職業能力開発局長

事務局側

常任委員会専門員

佐野 厚君

説明員

労働省労働基準局監督課長

松崎 朗君

本日の會議に付した案件

○高年齢者の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律案(内閣提出、衆議院送付)

○雇用保険法等の一部を改正する法律案(内閣提出、衆議院送付)

○委員長(野村五男君) ただいまから労働委員会を開会いたします。

委員の異動について御報告いたします。
昨日、堀利和君が委員を辞任され、その補欠として西岡瑠璃子君が選任されました。

○委員長(野村五男君) 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案を議題といたします。

本案の趣旨説明は既に聴取しておりますので、これより質疑に入ります。

質疑のある方は順次御発言願います。

○千葉景子君 大臣、予算委員会の後で大変御苦労さまでございます。しばらくおつき合いをよろしくお願いいたします。

さて、きょうは、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正問題なんですけれども、その前提としてひとつこれからの見通しなどについてお尋ねをさせていただきたいと思っております。

現在、我が国においては、産業全体の成熟化が進む中で産業構造の転換が進展をしております。それと同時に、労働力人口の高齢化、そして高学

歴化等によって労働力需給のアンバランスの拡大、こういった問題も出てきている。特に、最近の景気の低迷、そしてリストラが進む中で中高年、ホワイトカラーの雇用問題には大変深刻な状況がございまして。将来を展望した雇用政策は我が国にとっても大変重要な課題でございましてけれども、こうした中で、これまで多くの企業はいわゆる日本的雇用慣行である長期雇用システムを背景としながら雇用維持に努めてきたところでもござい

ます。ただ、今後個々人の能力を十分に生かして職を選んでいく、あるいはまた新たな産業分野の人材確保、こういうことを考えたときには長期雇用システムと同時に、円滑な労働移動を図るということもまた必要になってくるのではないかと考えられます。

高年齢者に対する雇用のあり方を考えるときにも、このような我が国の構造変化を無視して施策を講ずることはできないだろうと思っておりますけれども、本改正のポイントとなっております定年制や継続雇用という問題もいわばこれまでの長期雇用システムを前提にできたやり方であると言っても過言ではないわけで、もし労働力の流動化がより進展するということになれば、この定年延長とか継続雇用という手段が本当に高齢者施策の有効な手法となり得るのかどうか、こういう点も気にかかるところでございまして。

そういう意味で、労働省として高齢者雇用の今後の施策を講ずるに当たって、これらの現状の動向、そして今後我が国の雇用システム、雇用構造がどのような形になっていくか、どんなふうに変化していくか、そしてどのような基本的なスタンスを持って取り組まなければならないのか、その点について、まずお考えをお聞きしたいと思っております。大臣、いかがでしょうか。

○国務大臣(鳩山邦夫君) 今千葉先生はかなり総合的なことをおっしゃいます。ある意味で言うと、先生がいろいろ頭に想起しておられることはすべて妥当してくるんだらうと思うわけでござい

ます。ただ、私は日本型の雇用慣行、終身雇用という呼び方もありましたけれども、長期雇用システムという言い方もなされるのでしようが、やっぱりそれが日本経済の強さの秘密であったことは間違いないと思うのでございます。それがまた、恐らくこれからも日本の経済の中において労働力の移動ということ、野球で言えばフリーエージェント制のような話とどんなに盛んになったとしても、やっぱり日本の雇用形態の中心に私は日本型の雇用慣行というものには置かれていくであろうと。それは日本人というものの体質もありましようし、大体いわゆる勤労者にアンケートをとりますと、六割とか七割ぐらいの方が、七割あるいは七割以上の方と云っていいかもしれませんが、自分も一つの企業でずっと勤めていくことを望むというようなアンケート結果が出ているわけなんです。ですから、アメリカ等はもう昔から一円でも賃金が高いところ、あるいはちょっとでも自分を優遇してくれるところにはばんばん会社を移るというふうな風潮があったかもしれないんですが、恐らく日本ではそれはそれほど高まりを見せることはないのであると思うわけでございまして。

ただ他面、世の中は変化いたします。先生御指摘のとおり人口構成も変わってきているわけで、例えば新しい産業が興ってくる。これは先般、雇用政策研究会に中期雇用ビジョンというのを出してもらいましたけれども、これから雇用がふえる分野がある、あるいは減る分野がある。したがって、産業構造の変化とともに労働力の需給関係というのも変化をするわけですから、労働力が一定の分

野から一定の分野へ移っていく中では、当然いゆる労働力の移動現象というものが顕著にあらわれてくるだろうとは思っています。

そんな中でも、例えばAという分野が衰退産業であつて、Bという分野がこれからまさに全盛を迎える産業であるとすれば、AからBに対して、Aという会社をやめてBへ行くというのが当たり前のことなんですから、日本の産業構造の変化というのは、多分Aというような産業をやつておつた企業が徐々に社内教育をしながらBの方にスタンスを移していく、そういう社内教育をしながら新しい職能開発をしてBというような産業分野に移っていくというようなことも多く見られるであらうと、私はそんなふうと考えております。

ですから、今回のこの高齢法の問題、あるいはこれから数日後にでも御審議いただくであらうと思いますが、雇用保険法の高齢者の雇用継続給付の問題も、基本的には先生おっしゃるような日本型の雇用慣行の延長線上に私どもはとらえております。

しかし、もちろん私たち労働力の移動というのが今まではるかに盛んになるだろうということも想定しつつ、結論として六十五歳までみんなが大体現役で働けるような世の中をつくることとができれば、それが生きがい、働きがい、幸せというものにつながるのではないかと、そういうような形で物事を構成しております。

先生はフレッシュマトと呼ばれる続けておられるわけですが、私と大体同世代で、正確に言うとな先生の方が私より四カ月ほど先輩ということになるのかと思いますが、この千葉景子先生と私のような人間が現在四十五歳、先生は六になったのか、ちょっと正確に計算しますと、今、四十五歳のネズミ年の人間が二〇一三年に六十五歳になる、年金を追いかけていくいわゆる団塊の世代で、いよいよ我々も高齢者ではないけれども中高年齢者の中に入ってきたわけですね。最も景気のいい時代に学校を出てきた我々は、まさに今ホワイトカラーの人余り現象の中で友人たちが苦しんで

いる状態も見ているわけで、今後失業なき労働力の移動ということとあわせて、六十五歳現役、これが我々の目標だと思ひます。

○千葉景子 大臣にはいろいろよくお調べいただきまして恐縮をいたしますが、私も、今大臣がおっしゃいましたように、労働力の移動というのはやはり増加はしていくものの基本的には長期雇用システム、日本型の雇用システムというのはその崩れ去らないだろうという感じがするんです。だとすると、今その中でとられている賃金のあり方、年功賃金あるいは年功序列型の処遇のあり方、こういうものが高齢者の雇用確保に当たって何らかの阻害要因になったりしないか、こういうことも懸念されるところでございます。

そういう意味で、もし日本型の雇用システムを保持しながらその中で高齢者の安定した雇用ということになりますと、この辺の賃金のあり方あるいは年功処遇のあり方などについて、労働省としてはどんなふうにお考えでしょうか。

あるいはまた、働く側自体も自己啓発に努めて新しい分野を身につけていく、そういう努力やそれに對する支援なども不可欠であらうというふうにも思ひますけれども、その点についてどんなお考えがあるか、あるいはその点についての措置などについてお聞かせをいただきたいと思ひます。

○国務大臣(鳩山邦夫君) 詳しくは局長の方から御答弁申し上げますが、私は日本型の雇用システム、長期雇用システムというのか、そうしたものの中にはどちらかというと能力給でないわけではありませぬけれども、当然年功型の賃金システムというものが含まれていると思ひますし、そこには今退職金のポータブル化などというような議論があります、退職金制度のことも含まれていると思ひます。

これは、もちろん日本の世の中どこまで変化していくかわかりませんが、でも私は今の勤労者の皆様方はいろいろお考えもあるでしょうが、日本型の雇用システムの中に生きていく方はそういう年功賃金というものを前提に恐らく生活を設計

しておられるのではないかと、そんなふうにご考えております。今回この高齢法でお願いをしていることと、そういう従来型の賃金システムというのは大体マッチするという大前提は置いておるわけですね。

○政府委員(七瀬時雄君) ただいまの年功的処遇、賃金について、やはりいろいろな形で修正が必要になってくるのではないかとこの点につきましては、先生のお話、大臣の答弁に尽きるかと思ひますが、具体的にはやはりこれは労使間でやりになるべきものではないかと、ただ同時に、私どもの公共職業安定所ではいろいろと御指導申し上げることがありますし、高齢者雇用アドバイザーがいろいろなうまくやっている労使関係、企業の実例なども紹介しながらいろいろな形で側面から御援助する、こういうことをやっていくのが大事だろうというふうにも思ひます。

○千葉景子 それでは、少し今回の改正の自身についてお伺いをさせていただきますと思ひます。

まず、定年制の問題でございますけれども、今回六十歳定年制を義務化し、人生八十年時代ですから六十五歳定年をさらに展覧してこうということになるわけでございます。しかし、従来の基本方針からいいますと、平成五年度中に六十歳定年を完全に定着させるという目標でございました。

ところが、既に平成六年に入っているわけで、今回の義務化というのは当然といえば当然ということになるかと思ひますが、やはり相当指導を強化していただく、そういうことがないとなかなか六十歳定年制をきちっと定着させ、さらにその先を目指すということにはなかなかならないのではないかと、そういう気がするのですけれども、その点についてはいかがお考えでしょうか。

○国務大臣(鳩山邦夫君) 従来からのこの法律の間の総務庁の行政監察の結果としてはその指導

がやや甘いのではないかと、いろいろなことが指摘をされたわけで、それは指摘を受けたことについては素直に反省し、改善をしていかなければならないと思ひます。

今回は、このような法律で六十歳以下の定年を設けてはいけないということでございまして、それをまた六十二歳とか三歳とか五歳とか延ばしていっただけのような計画書をつくつてくださいますとか、場合によっては勧告とか、そういうような力も労働大臣が持つということでございます。今までの反省も含めてこれからは厳しくやつていこうという真剣にこの六十歳以上の定年制をきちんと皆さんが守ってくださるよう、いよいよ真剣にやつていかなければいけないというのが我々の思いでございます。

○千葉景子 ぜひこれについては強力な指導体制などもしいたいて、実現に向けて頑張つていただきたいというふうにも思ひます。

さて、今回六十歳定年を義務化することになりましたけれども、六十歳以上の定年制を持つている企業の割合が大体八〇%、これから予定をしたり、もう既に決定をしているところを含めると九四%に上るといふふうに言われています。

ただ先ほど申しましたように、産業構造の変化とか、あるいはまた景気の後退そしてリストラが進む中で、実際に定年制六十歳というのが形骸化されている部分があるんじゃないかという感じがするんです。とりわけ、それが中高年齢者のところにしわ寄せが来ている、こういうことを私は感ぜざるを得ないわけでございます。

確かに企業においては、先ほど言ったように賃金の昇格がございまして、それによるコストの増加もあり、人事の停滞とか、あるいは企業活力をどう高めたいかいろいろな問題があり、中高年から若年層へ転換をしたい、こういうこともわからないではありません。それからできる限り雇用を確保しようということで、決してやめさせる

というわけではないけれども、企業内グループの中でできるだけ雇用を確保していこうというような努力もされていることも知らないわけではありません。

しかし、これまでは長期雇用、年功型の雇用で一生懸命働いてきた、そして四、五十代になったら突然問答無用のような形で解雇や出向を強制されて、実際には定年前に退職を余儀なくされるというようなケースがどうも最近ふえているような感じがする。あるいは、管理職定年制のような形を得ない、やめるということもあるでしょう。

ある大企業を見ると、五十五歳以上の人は、とりわけて重役とかになる方は別でしょうけれども、余り姿を見かけないというような大企業があるなどとも聞いたりするところなんです。やはりこういう実情を見ておきますと、今大変転換期だとは思いますが、その辺に對するきちっとした手当ても必要なんではないだろうかと思えます。

連合なども、最近電話での相談などを受け付けたりしておりますが、私が若干資料を手にいたしましたのは、日本労働弁護団が何回かにわたって雇用調整ホットラインという形で電話相談を受けております。細かいことは時間がありませんので申せませんが、細かいことは時間がありまじいので申せませんが、最近の傾向としては、やはり相談の内容が四十代、五十代の中高年、しかもこれまで不安定な雇用ではなくて正規の雇用で社員で働いていた方、あるいは決して中小ではなくて大企業の社員であったとか、そういう方の相談が多い。そして解雇とかあるいは希望退職、退職勧奨、退職勧奨のような形でやめざるを得ないというようなケースがかなり見受けられるようです。

これはほんの一例です。決して極端とかめったにない例というのじゃなくて、一つだけ御紹介をさせていただきますと思うのです。五十代の家電メーカーの管理職として勤めていらした男性ですけれども、昨年四月に、あなたにはもう仕

事がないと言われて地下室に机一つで移された、仕事は全くない。十一月にやめてくれと言われたけれども、高校三年生のお嬢さんがいて大学受験もあり、家のローンも抱えている。会社をやめても転職先もなかなか見つからないというので我慢に我慢を重ねたけれども、ついに退職をせざるを得なかった。しかも、自己都合退職の扱いになつてしまったために雇用保険も出されず再就職先もなかなか見つからない。

一つのこれは例でございますので、すべてがこうだというわけではありませんが、こういう実態を見ますと中高年層者の雇用というのはいかなるかそう容易なものではないという感じがいたします。そして、今後中高年ばかりではなくて労働力の移動というようにも考えたときには、やはり働く側も自己責任といいますが、自分の働き方をしっかりとコントロールしていく、企業の側もきちっとした契約のもとで気持ちよく働いてもらう、こういうルールをつくっていく必要があるんじゃないか。少なくとも判例などでも解雇をする場合の要件というのは、ある程度確定もされてきているところでございます。そういう意味ではこれから将来に向けて定年の延長などをする

ことも当然必要ですけれども、その途中も安定して、そして安心して働けるような条件づくりというのにも必要なんではないかというふうに私は感ずるところなんです。そういう意味で、この解雇とか出向などについてこれまでもいろんな基準を指導されたり、あるいは通達を出されて労働者もお取り組みをされていらしたと思いますけれども、ぜひこの辺を徹底させていただいたり、あるいは企業で働く側にもそういうルールをしっかりと身につけてもらうとか、そういう指導をぜひやっていただきたいというふうなふうに思っていますけれども、その点についていかがでしょうか。

○国務大臣(鳩山邦夫君) 私は、ひどい肩凝りなんです。支持者からもらいましたこのスパインの磁石で肩凝りが少しでもよくなるのかというのでつ

けているんですが、これは赤松文部大臣もつけておられましたし、海部元総理の奥様もつけておられましたけれども、効果がありませんかという人々に聞かれると、私は雇用調整助成金みたいなものかもしれないと言ったことがあるんです。というのは、もしつけてなかったらとひとくく肩が凝っているかもしれない。つけているからこの程度の肩凝りで済んでいるかもしれない。

この間、千葉先生から御指摘のようなことで、例えばいわゆる構造的な不況に見舞われているところで、特にもう何百人と減っているじゃないですか、雇用調整助成金を出しても効果ないんじゃないのなどという質問がありましたから、それは雇用調整助成金というのはいくつかのときには余り出るものではない。業種を指定して決いて経営状態のよいところでお出しをするわけですね。その間に一時休業をされたら、あるいは教育訓練に行かれたら、あるいは出向というふうなときにこれを手当てをさせていただきます。雇用が継続されるように一生懸命労働行政の場では努力をしているわけで、もし雇用調整助成金という制度がなかったら、その三倍も解雇がふえていたんじゃないか。いずれにしても残念なことは、これ自由主義経済でございますので、もちろん不当な解雇とかそういうのはあるでしょうが、一定の業種、あるいは業界、あるいは企業が経営に行き詰まった場合に、人員を整理して解雇していくことを私たちは最終的にとめる権利というのは残念ながら持っているわけではないです。

ですから、あらゆる方策を使つて、今千葉先生から御指摘のあったような事態を防いでいく。例えば今度予算が通りますとでさき上の制度ですけれども、会社は勤めるとする若い方から自分が今後別に仕事をするとすればこんな訓練をしてみたいという、そういう訓練に行くために特別な休暇制度を設ける会社には奨励金を出しましょうという制度も設けております。御承知のように雇用支援プログラム、現在実施をいたしておりますが、その中に特定求職者雇用開発助成金の

支給対象を五十五歳としておつたのを四十五という、千葉先生、鳩山邦夫も入る年齢まで下げたとか、確かに非常に難しい問題が一つ多いのが我々の世代かもしれない。

今先生が御指摘されたような例が非常に多いようございまして、その辺を少しでも救えるような手だてを講じて、こういう今度の法改正の趣旨も生かして六十五歳現役というのを目指していきたいと思っております。

○千葉先生 今の大臣のお話よくわかるんですが、けれども、私はちょっと違うことを言っているんです。といいますのは、そういうことできちつとそういうものを使つてルールを踏まえてなされればいいわけですが、そういうことではなくて全くわけがわからない。本当に自分が異動させられる必要があるのか、そういうことがはっきりしない。あるいは人選を考えたも、何か作爲的にいいますかそういう形でやられる、あるいは事前のいろいろな説明などもされない。こういう要するに無ルールといえますか、そういうようなことを、これから雇用を安定させ、そして本当に個人がきちつと自己管理をするという意味でもやはりそういう基礎が必要なんではないか、そういうことを指導をさせていただいたわけでございます。大臣のおっしゃることも十分わかりますけれども、そのあたりについて何かきちつとした一つの指導体制というのをつくっていただきたい、こういうことでございます。

○政府委員(渡邊信君) 先ほどから先生御指摘のように、例えば六十歳定年制のもとでも早期退職優遇制度でありますとか、あるいは希望退職を募るとか、それが特に中高年層に多いとか、いろいろな事例があるわけでありまして。現下の大変厳しい経済状況、こういう中でどうかして高齢者あるいは従業員の雇用を守ろう、こういったことではある企業の労使の中におきまして工夫がなされて、出向なりあるいは役職定年制なり早期の退職優遇制なりいろいろな工夫が今なされて、雇用維持

努力というのが総体としては行われているのではないかとふうに思っております。それは労働の大変な努力というふうな受けとめております。

ただ、その過程の中で、事実上の退職の強制になるというふうな事例があるということも事実であらうかと思っております。この点は先生がまさに御専門家でございまして、長い間判例等を通じて解雇権の乱用といったような法理も築かれていましてはやはり厳しくこれから見なければいけないというふうな思っております。

○千葉景子君 その点についてはこれまでも御指導いただいていることと思えますけれども、ぜひよろしくお願いをしたいというふうに思っております。

次に、派遣の問題についてお聞きをしたいと思います。

今回、高齢者について派遣事業が相当幅広く自由化されると言ってもよろしいんですけれども、現行派遣労働におきましても、例えば地位が非常に不安定であるとか、賃金が普通の労働者に対して、正社員なりに対してかなり抑え込まれるとか、あるいはいざ何か事が起こって責任の所在を確かめたくてもその先がいなくなっちゃったとか、非常に問題点が幾つか指摘されているわけです。

今回、それがそのまま高齢者の雇用不安定といましようか、そういうものにむしろ拡大をされていってしまう、そういう危険性はないのだろうか、そういう感じがするわけです。その点についてやはりきちっとした歯どめとか指導、そういうことがないと問題にならうかと思えますけれども、その点についてはどうお考えでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 今回の法案の中では、六十歳以上の高齢者のみを対象として派遣を行うという場合には、原則自由に行い得るという原則を打ち立てておるわけでありまして。

これは、六十歳を過ぎますと、必ずしもフルタイム雇用を希望する方だけじゃなくて、自分の技

能や経験、そういったものを生かしていれば裁量的に働きたいという希望もあるわけでありまして、そういった意味で高齢者の方については労働者派遣という働き方も原則自由というふうな形で認めて、少しでも雇用の場を拡大したかどうか、こういった思想で打ち出しておるわけでありまして。

ただ、従来この労働者派遣業につきまして、いろいろ問題が生じているということも事実でございますが、この制度につきましては、例えば労働関係法令の違反があったというふうな場合には労働大臣が是正命令を出しまして、これに従わないという場合には派遣業の許可を取り消すというふうなシステムがあります。今回の高齢者派遣は、全く新しい試みでございますが、弊害が生じないように、このようなシステムを活用しながら厳正にこれを行っていきたいというふうに考えております。

○千葉景子君 ぜひ、その点もよくよく気をつけていただきたいというふうに思います。

時間がなくなってしまうので、そのほかにもお聞きしたいことがあるんですけれども、それはまた個々お尋ねをさせていただこうということですが、最後にありますけれども、大臣も御承知おきいただいているように、総務庁から高齢者対策に関する行政監察結果に基づく勧告が出されております。その内容は、もう十分御承知のことと思いますが、先ほどの定年制の問題、それ以外にも各種助成金が本当に的確に効率よく使われているのか、効果が本当に出ているのかと、こういう問題なども指摘をされているところでもございまして。

こういうことを考えますと、高齢者の雇用問題というのは大変重要でありますし、これからの日本の社会としても最大の課題であるかと思うんですけれども、またそれを実行するといいますが、定着をさせるということも、これもまた逆に大変難しい問題でもあると言えらるのではないかとふうに思います。人生八十年時代ですから、生き

がいを持ってやはり働いていける、こういうことを考えたときには、労働者の責任といいたしようか、大変大きいものがあろうかというふうに思います。

そういう意味で、この勧告の指摘なども踏まえて、今後の法律の改正の内容の実現、これも含めて、今後の取り組みの決意というふうなものを大臣にお尋ねをして終わりたいと思っております。

○国務大臣(鳩山邦夫君) 勧告の内容については、これを真摯に受けとめて、ですから定年制の問題はちょうど今回の法改正とぶつかって、この法改正によって解決をするというわけではありませんが、法改正を機にきちんとやってまいりたいということでございます。高齢者多数雇用奨励金についての行政監察の件は、これは本当のことを言おうと、それはなかなか厳しいことを言われているなと思っておりますが、これは平成六年度予算ではそのような形に、四%を超える会社に今まで出しておつたものを六%、高齢者が六%以上に改めるというふうなことはいたすようでございます。

いずれにいたしまして、こういう法律を準備いたしておりますことは、先生御指摘のとおりそういう六十五歳まで現役でいけるといふ世の中をつくらせていきたいという願いからでございます。

もちろん六十五歳まで現役でみんな勤けと言っているのではなくて、働きたい人がみんな六十五歳、もちろん八十まで働いても結構なんです。順調に働けるような世の中をつくりたいというところでこのような法律も準備をしたということですから、我々もそれなりの決意で頑張っていかなければならないと思っております。

現に、我々が今いろいろ行っております政策が年金の問題と直ちにすべての部分でリンクしているわけではございませんけれども、先般年金法の改正についての衆議院本会議での質疑がありましたときに、私は共済年金も厚生年金も国民年金も関係ありませんが、私は担当大臣ではないのですが、ほとんどの質問者が雇用と年金の関係ということに私に対しても質問をされたわけでございます。

千葉先生や鳩山邦夫君が六十五歳になる二〇一三年というのは一つの私は目標、一つの区切りとも考えていい年ではないだろうか、二〇一三年より前には六十五歳までみんなが原則として現役で働く世の中を必ずつくっておかなければならないと考えております。

○千葉景子君 終わります。

○吉川善子君 本法案は六十歳定年を法的に義務づけるものですけれども、既に六十歳以上の定年制を設けている企業は、雇用管理調査によれば全体で七六・六%、今後改定することを決定しているところも加えると八四・七%となっているんですが、さらに企業別で見ますと、五千人以上は改定予定、決定が一〇〇%、千人以上も九九・二%、三百人以上も改定予定のあるところが九九・九%に達しているわけです。

それで、労働省に数字をお伺いいたしますけれども、これらの企業で実際に六十歳の定年までの企業に在職した人のパーセントはどうなっているのでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 今お尋ねのような点についての統計資料はないというふうに承知しております。

○吉川善子君 高齢者就業実態調査には、定年前に退職した人、定年により退職した人の数年ごとの調査の数字が載っておりますけれども、それもわかりません。

○政府委員(渡邊信君) 定年制があるという企業におきまして定年前に退職をした方は、企業規模計で三七・一%、これは平成四年の数字でございます。

○吉川善子君 そして、その前の調査、八八年では三〇%ですから七%も定年前に退職する人がふえていって、こういう結果になっているわけなんです。定年制を設けた意味というのは、これは労働者が定年までの企業で安心して働き続けることができるということにあるのではないのでしょうか。もっと言えば、定年までは雇用契約が継続しているので、これを一方的に企業が中断するこ

とはできないということだと思ふんです。

ところが、今御答弁がありました三七%、四割近くの人が定年を待たずに退職している。これは企業規模別に見ますと、六十歳定年制が最も普及している五千人以上の企業では四四%もいるわけです。これではせっかく定年制を導入しても余り意味がない、六十歳定年義務化を行っても余り意味がないことになるのではないか、こういうことが懸念されているわけです。

なぜこんなに定年前に退職してしまうのかといえますと、早期退職優遇制度というものがあつて、それによって退職した人が五千人以上の規模の大企業では一五%に及んでいると、群を抜いて高くなっているという実情があるわけです。だから、定年前に退職者が多いという原因がここにあるのではないかとふうに思ふわけです。

それで、また数字を伺いたいと思ふますけれども、企業規模別に早期退職優遇制度、こういう制度を持つている企業はどの程度あるんでしょうか。出向、転職のあつせん制度についても同時に数字を答えていただきたいと思います。

○政府委員(渡邊信君) 平成三年の雇用管理調査でございまして、早期退職優遇制度を有する企業の割合は合計で三・一%、企業規模別に申し上げますと五千人以上では四一・一%、一千人から四千九百九十九人では二八・八%、こういうふうになっております。

また、転職援助あるいはあつせん制度があるものは、企業規模計では〇・一%ですが、五千人以上では八・〇%、一千人から四千九百九十九人では二・三%、こういったぐあいになっております。

○吉川春子君 以上のようなことを前提にして大臣にお伺いしたいんですけれども、結局せっかく六十歳定年制を持つていっているところでも、そういう早期退職優遇制度ということで事実上早期退職を、定年まで動かないで早く退職することを余儀なくさせられている、これが大企業の実態であるわけなんです。

今回、六十歳定年を義務化するというならば、こういう六十歳定年を有名無実化するような早期退職優遇制度というのはやっぱりやめるように指導することが必要ではないんでしょうか。その点について御見解を伺いたいと思ふます。

○国務大臣(鳩山邦夫君) 基本的にそういう早期退職優遇制度というものは恐らく労使合意のもとでつくられている制度であつて、それは使用者側がこれを押しつけているというふうなことではないと思ふんです。それから、なぜ定年まで働かないのかということもございまして、それはそれぞれいろいろな人生設計があると思ふますし、例えば金融機関等ですといろんな取引のある会社とかその系列の会社に移つていくような方も多いと思ふますし、もちろん、いわゆる鉄鋼関係とかどうも将来雇用が相当減少しそうなところではまたそれなりに、ある意味で言うと不況業種的な意味で早目に移つていける方等も私は多いのではないかとと思ふます。

ただ、かといつて六十歳定年とかあるいは六十三歳定年というふうな制度があるのではないのとでは私は全然心理的に精神的に違うだろう、そういうふうなことを考へていられるわけございまして、今後の新しい高齢化社会ができつついく中でどうしても六十歳以下の定年制を設けることはいけないと思ふし、できれば六十五歳定年というふうな会社が一気にふえることを我々は期待して指導してまいりたいと思つています。

○吉川春子君 いろいろなことをおっしゃいましたけれども、ともかく六十歳まで企業に勤める、それが望ましいということで六十歳定年制が義務化されたわけですね。そういう立場で労働省はいろんなことを指導していききたいと、こういうふうな受けとめてよろしいですか。

○政府委員(渡邊信君) 六十歳定年制のいわゆる義務化というものを今回御提案しているわけでありまして、これは、やはり世の中の基調として六十歳定年が八〇%、ここまで普及をしてきた、こういったことを背景にしまして、少なくとも年齢

のみによつて一方的に解雇をするということについては六十歳を最低の基準にしようということでございます。

ただ、その六十歳の枠の中で労使がどのように努力をして雇用の維持を図るか、そういったことについては、その枠内では労使の合意というものがいろいろあるかと思ふますし、例えば関連企業に出向いたしまして出向先で六十歳まで勤めるというふうなことは六十歳定年のいわゆる義務化とは必ずしも矛盾するものではないと思ふます。

この六十歳定年の意義といふものは、年齢のみを理由として六十歳以下で解雇されるということはない、こういったことではないかというふうな理解しております。

○吉川春子君 いろいろちよつとすりかえがあつたと思ふんですけれども、定年延長あるいは六十歳定年制というのは、当該企業で働きそこで定年を迎える、こういう意味ではないんですか。労働者は年金支給年齢までとにかくどこかで働ければいいんだと、そういう趣旨ではないと思ふんです、義務化は、定年を待たずに出向させるということでは、私はそういう立場から見るとやっぱり定年制をないがしろにするものであつて六十歳定年の義務化というのが形骸化していきんじやないか。

だから、今の局長の答弁だと、出向でも何でもどこでも定年を迎えられればいいんだ、こういう話ですけども、これは乱暴なことじゃありませんか。六十歳定年ということとは、その自分の今勤めている企業で六十歳まで勤める、こういう意味じゃないんですか、どうですか。大臣、どうぞ。

○国務大臣(鳩山邦夫君) それはまさにそうなんです。その会社で六十歳まで働きたい権利を持つというところでございまして、後はそれぞれの人生をそれぞれ考えられるわけでありましようし、ですから、その辺は冒頭の千葉先生の御質問にも戻つてくるのでして、これからみんなというか基本的に六十五歳まで働く世の中になるべきだと申し上げておりますが、当然一定の年齢、五十五

とかあるいは六十とかいう年齢になれば、また第二の人生が第三の人生か、いろんな多様な就業形態を求めるようになっていくわけですから、そういう中でのいろいろなお誘ひがあれば、じや自分はいくうふうに移つていこうかなという、そこで定年間の労働力の移動とかそういうことも当然十二分に予想をして考へてはおります。

○吉川春子君 さつき出向ということをお聞かせしたので、この出向の問題についてもうちよつと立ち入つて伺いたいと思ふんです。

出向前と出向後の勤務の継続ということについていろいろ議論があるわけなんですけれども、移籍出向ということについて伺いたいと思ふます。労働省の労働基準局が編纂の「労働法コンメンタール」労働基準法にこの点がいろいろ、論を展開してあるんですけれども、この移籍出向について、この五百十ページには何と書いてあるんでしょうか。ちよつとその部分だけ読み上げていただきたいと思ふます。通告してありますね。

○説明員(松崎朗君) この条文は年次有給休暇に関するところでございますけれども、五百十ページに当該部分がございます。ちよつと読み上げさせていただきます。

出向の場合に、出向前の勤務と出向後の勤務を継続するものとみるべきか否かという問題がある。いわゆる移籍出向の場合については、労働関係は新たに出向先との間に成立するので、本条との関係についても、継続勤務とみることは困難であらう。

以上です。

○吉川春子君 今読んでいただいたように、在籍出向の場合は、労働者は出向元の企業にその身分が残つていまして、移籍とか転籍の出向の場合には、明らかに一度退職して、そして別の企業に移る、再就職するといふますか、移るわけですか。

それで、六十歳未満の移籍出向、転籍出向は、そういう点でいくと、六十歳定年の義務化の本法案には抵触することになると、こういうふうな解

釈していいですか。

○政府委員(渡邊信君) 在籍出向の場合は、あくまで出向元籍を置いたまま次の企業へ出向するというところでございまして、この場合には雇用関係が継続しておるわけでありまして、いわゆる移籍出向といえますのは、今文章にありましたように、雇用関係が一たん切れて次の企業に移ると。その間にもととの企業のあつせん等はいろいろあると思いますが、一たん雇用関係が切れるということですから、これは退職あるいは解雇ということになるかと思ひます。

したがいまして、仮に六十歳定年制がその企業にあるときには、一方的に移籍出向を命じることができないということになるかと思ひまして、これはあくまで労働者の同意が必要ということになるかと思ひます。

○吉川春子君 要するに、移籍出向というのはもう身分は残らない、違う企業に移つちゃうという問題ですから、労働省のお書きになったコメントに書いてあるとおりなんですが、実はいろいろ今実際に企業で問題になっておりますのは、この移籍出向です。

それで、例えば川崎製鉄で雇用確保の名のもとに、出向社員は五十六歳以上の到達をもつて出向先に転籍させる。で、五十六歳以上で転籍対象会社へ出向する社員は、出向時に本人の同意の上移籍するものとする、こういう方針を打ち出しまして、大きな衝撃を労働者に与えているわけなんです。会社の申し入れに対して、労働者側、組合側は、グループ会社等への移籍は終身雇用を前提にしてきたこれまでの川鉄の労使関係の中における雇用確保の思想、概念を超える新たな施策である、こういうふうな重大に受けとめているわけなんです。別に私はこの川鉄の問題を答弁してもらおうと思つていませんから。実は各社でこういうことが起こつておりました。転籍出向が安易に行われると六十歳定年制が骨抜きになってしまう、こういうおそれがあるわけなんです。私は、特に労働省に要望したいのは、今局長も

答弁されましたように、移籍出向ということは身分をもう失つちゃうことなんです。そういうことについてはそういうふうにならないように、六十歳定年制が本当に働く人の雇用確保につながるように運用されることが必要だ、そういう点を指摘しておきたいと思ひます。

それで、時間の関係で次に高齢者の派遣事業についてお伺いしたいと思います。

労働者派遣事業というのは、今私たち余りこの制度は賛成ではないんですけれども、ともかく現在ではいろいろ厳しい制限をつけて認めているわけなんです。にもかかわらず、私たちが予想どおりなんですが、労働者派遣事業では普通の勤務では生ずることのないトラブルがいろいろと生じているわけなんです。それだけ問題が多い形態であり、高齢者に今度の法律では業務の制限なしに適用すると、こういうところに大きな問題があるわけなんです。

労働省職業安定局民間需給調整事業室のまとめた「労働者派遣法その後の問題点」によりますと、平成四年十月に全国二十都道府県に苦情相談窓口を設置しましたところ、全体で六百七十六件の苦情相談が寄せられて、そのうち四百三十三件が労働者派遣事業に関するものだったそうです。その具体的な中身は、労働者派遣契約とは異なる内容の事業に従事させたり、適用対象業務外の業務に労働者派遣を行っているという苦情が三十八件、それから賃金不払いなど賃金に関する苦情が二十五件、労働保険、社会保険に関する苦情が十八件、労働時間に関する苦情が十七件、その他二百六十八件となっております。私読み上げましたけれども、そういうことで間違いないですね。

○政府委員(渡邊信君) 間違いないですね。○吉川春子君 派遣法にはいろいろ多くの問題があるわけなんです。しかも、これは専門的な分野に限られて一定の技能、能力を有する労働者が派遣労働者になっている現在でそうなんです。それを、雇用確保が困難である一般労働者と比べても一層保護を必要とする高齢者に雇用保護の

ために派遣を適用するというのは本末転倒である。問題をさらに大きくするものになつてしまふんじゃないでしょうか。こういうことを、もう枠を外して高齢者にそういうところに投げ込むようなことが果たしていいのかどうか。非常に過酷な結果になるんじゃないか。今度の規制緩和と申しますか、その点についてどうですか。

○政府委員(渡邊信君) 今般高齢者派遣につきましては、御指摘のように原則自由ということで御提案しているわけでありまして、これは行政が何も高齢者派遣を強制しようとしたものではございまして、あくまで高齢者がみずからの働き方としてこういったいわば自由な働き方を選択すると、そういったときに道を開こうというものでございまして、六十過ぎた場合のいろいろな就業ニーズ、こういったものにこたえようと、そういった施策の一環として考えているわけでありまして。

○吉川春子君 強制するものではないとおっしゃったんですけれども、こういう枠を外してやるといふことになれば、やっぱりこの苦情にある以上のいろいろなことが予想されるわけで、高齢者だともっと過酷な状態になると思ふんです。だから、私たちがこの法案に反対なのも、ここに非常に大きな理由があるんです。

労働者について派遣事業法の今の枠を外してそういうところに置くということについて、労働者に非常に過酷な結果にならないように最大限に厳しくしていく必要があるんじゃないかと思ひます。その点についてのお考えはどうでしょうか。

○国務大臣(鳩山邦夫君) それは当然でございまして、同じ労働者派遣法が適用されるわけですから、ちょっと別の世界をつくらうとしていくわけですから、つまり労働者派遣法が十六業種に絞つておりますのは、やはりいろいろな問題が起きやすいというふうなことで、きょうあたり新聞にスチュワーデスがなんというふうな記事が出ておつたりしましたけれども、そういうことがあるから労働者派遣法というのには非常に厳しく業種を絞り込んである。

今回のこの構想というのは、高齢者の皆さんの、それはシルバー人材センターへ登録するというのもあるでしょうけれども、多様な就業形態、いろいろな経験を生かして、こんな仕事も仲間としてみようかなといういろいろな多様な御希望にこたえるために、全員が高齢者という労働者派遣業としての認めようというわけですから、二十代や三十代や四十代の人とまじつて六十以上の方が働くというところは絶対にあり得ない。六十歳以上だけの方の御希望、そういう方を派遣する社員としてお集めして、そしていろいろな知識や経験を生かして働いていただくというわけですから、それはもう十二分に注意して、十二分に厳しく指導監督して軌道に乗るように見ていきたいと思つております。

○吉川春子君 時間が来ましたので、終わります。○三石久江君 護憲リベラルの会の三石です。

一昨日も話題になっておりましたけれども、最近の経済見通しは明るい兆しが見えてきたといひましても、今現在、雇用状況は依然として厳しい状態です。そう思ひます。中でも高齢者の有効求人倍率は大変低くて、最近の全体の求人倍率が〇・七以下で大変ですが、五十五歳以上はさらに低く、〇・一七とか〇・二以下でして、倒産、解雇に追い込まれた高齢者も、働く場所がなくてわずかな退職金で暮らしている高齢者も多いと聞いております。

こうした状況の中で高齢者に対する雇用対策について労働省はどのように取り組んでおられるのか、お尋ねいたします。

○政府委員(七瀬時雄君) 御指摘のとおり高齢者の雇用失業情勢は非常に厳しいということがございまして。特に問題なのは、年齢別の失業率をとりますと、全体の失業率が二・八とかいう状況のときに五・幾つというふうな状況なんです。求人倍率でとりますと、〇・七程度のときに六十歳以上は〇・一とかという求人倍率でとると非常に格差がある。ということは、高齢者が新しくその時点で就職

することが非常に難しい、そういうことがございますので、私どもとしてはできるだけそういうことが起こらないように中長期的な視野に立って継続雇用を推進していくことを考え、同時に再就職をバックアップするために特定求職者雇用開発助成金等々といった制度を活用して高齢者の再就職のために努力していく、そういったあたりをいろいろと組み合わせながら対策を立てていきたい、こういうふうに考えております。

○三石久江君 では次に、今回の法改正で労働者の定年を六十歳にすることを従来の努力義務ではなく、六十歳を下回ってはいけない、六十歳を下回ることはできないという実施義務にいたしましたことは、高齢者の雇用の安定にとりましては大変喜ばしいことで、評価ができます。

しかし、都道府県別では六十歳定年を実施する企業の割合が七〇%前後の府県がありますし、大企業では九〇%以上が六十歳定年ですが、百人以下の事業所では八〇%以下です。これらに六十歳定年を導入させるにはかなりの努力が必要だと思われまます。さらに、この規定には罰則規定がありませんが、六十歳未満の定年を定めている就業規則に対しては具体的にどのような取り扱いをされますか、お伺いいたします。

○政府委員(渡邊信君) 御指摘のように、六十歳定年はまだ一〇〇%という状況には至っておりませんで、規模間において若干の普及率の格差があることも事実でございます。いわゆる六十歳定年の義務化は平成十年四月一日からの施行を予定しておりますが、それまでの間、現行の努力義務規定に基づきまして指導をさらに強めていく必要があるかと。そういったことによりましてスムーズに六十歳定年義務化法制というものの移行できることを期待しております。

なお、この新法といいますが改定規定が施行されました後に六十歳未満定年を定める就業規則との関係でございますが、この規定が成立しました後におきましては当該六十歳未満定年を定める部分は無効となるというふうに解釈をしております。

て、無効となった部分については改めて使用主なりあるいは労使で決定をするということになると思います。

○三石久江君 次に、この六十歳定年の実施義務につきましても、ただし書きで事業者が雇用する労働者のうち高齢者が従事することが困難であると認められる業務に従事している労働者には適用されないようなことになっていますが、これには具体的にどのような業務を考えておられますか。労働省令で定めることになっていない方がよいと思いますが、いかがでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) どうしても六十歳定年が無理だというふうな職種はあろうかと思っております。そういったものを除外することになると思います。具体的には関係審議会の御意見をお聞きすることになります。現在厚生年金の支給年齢が炭鉱等の坑内夫につきましては五十五歳支給というふうになっておまして、こういったことも参考にしながら、御指摘のようにできるだけ限定的に考えていきたいというふうに思っております。

○三石久江君 今回の六十歳定年の義務化の施行時期が、平成十年四月と大変遅くなっておりますけれども、これはどのような理由によるものでしょうか。最近では不況のために定年の引き下げを行う企業もあるように聞いております。このような状況を考えますと、できるだけ速やかに施行すべきではないかと思いますが、いかがでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 定年年齢の引き上げは、実際の取り組みとしましてはいろいろと難しい問題があります。例えば、高齢者を一年勤務延長させるということになりますと、それではその年の若い人の採用はどうするのかといったような問題、あるいは賃金体系をどうするのか、ポストの問題、モラルの問題、いろいろな問題がありまして、企業の雇用管理全般についての見直しも必要になるというふうな問題であらうかと思っております。て、なかなか一朝一夕に定年を一挙に引き上げる

ということとはできないというふうに思っております。

従来も、現行の努力義務規定のもとで指導してまいりますときに、大体三年程度の期間内に引き上げてほしいという指導をしてきているわけでありまして、今回特に強化をされて義務というところになるわけでありまして、やはり相当な期間をとる必要があるというところで、従来の三年の指導ということも踏まえまして、三年後の平成十年四月一日ということを考えているわけでありま

ただ、このことによりまして定年の引き上げをおくらせるというふうな企業がないように、その点については十分指導してまいりたいと思っております。

○国務大臣(鳩山邦夫君) 今の答弁のとおりですけれども、要するに総務庁から若干の御注意を受けた部分がございますので、いわゆる義務化、強制力を持つのが十年の四月一日であっても、それまでの間に懸命に従来の改正前の法律にのっとり定年制を引き上げていくように、これは指導というんでしようか努力をしていくという、そういう決意を我々は持っております。

○三石久江君 決意と努力をお願いいたします。次に、定年後の継続雇用制度ですが、現在継続雇用制度を導入している企業はまだ大変少ないようです。今回の法案では、労働大臣が定年後から六十五歳までの継続雇用制度の導入とか改善の計画の作成を指示することができるとい規定が設けられているだけで、いつまでに継続雇用制度を普及させるのか明らかではありませんが、労働省はその具体的な目標時期を明らかにすべきだと思いますけれども、いかがでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 現在、希望すれば六十五歳まで勤務できるという制度を持っている企業は、企業全体のまだ二〇%という状況でございます。六十歳定年が八割まで来ているのに比べると非常にまだ低い水準にあるわけでありま。これを今回の改定案では、希望すれば全員が現役と

して六十五まで働けるようにいうことを理想とするということでありま。この課題の達成はなかなか困難な問題があるかと思ひます。

その内容は、例えば採用をどうするか、賃金制度をどうするか、こういったことの見直しとあわせて行っていくかなければならない問題であります。二十一世紀の初頭に、いわゆる団塊の世代と言われるような方が高齢期に入られるというふうなことでもございまして、年金の問題もあり、やはり二十一世紀初頭までにこういった仕組みが定着をするということを目指して、こういうこと

でございまして。

○三石久江君 できるだけ早く普及できるように、実際の効果が上がるようにお願いしたいと思います。

時間はありますけれども、最後に、大臣に冒頭でもお尋ねいたしましたように、現在高齢者の雇用は非常に厳しい状況にあります。今後六十歳定年の確立、定着と六十五歳までの雇用確保、さらに六十五歳以上の働きがいと求める高齢者の雇用を積極的に図っていく必要があると思ひますが、このような高齢者の雇用の安定に向けた労働大臣の決意を承りたいと思ひます。

なお、私は個人的に将来は高齢者といえども六十七歳、八歳、場合によっては七十歳前後までは働かなければならない時代が来るのではないかなと思っております。「特に女性だ」と呼ぶ者あり) ちよつと失礼なことを……。

諸外国では年齢による差別を認めないということなどから定年制を禁止する国もありまして、定年制は日本を含めて数少ない制度であると聞いております。定年問題になって、あと一年、あと半年、あと三ヶ月と不安を抱えながら働くというのは精神衛生上よくないではありま。このような制度ではなく、自分自身で労働の終末を決められるような方向が望ましいとも考えますが、いかがでしょうか。

高齢者の雇用の安定は、年金とともに生活の安定にとって大変重要なことであると思ひますの

で、あわせて大臣の決意とお考えをお聞かせいた
だきたいと思ひます。

○国務大臣(鳩山邦夫君) いわゆる年齢というも
のによつて雇用の関係は何らかに規定するのはい
けないんだというような法制はアメリカ等に存在
するようには聞いております。

ただ、我が国の今日の雇用の慣行、そういう
歴史、伝統をどうしたものの中にあつて非常に多く
の勤労者が、大体六十歳まで働くのかな、あるいは
これからは六十五歳に延びていくのかなとい
う、そういう一つの変化の中に私は安心感を持っ
てくれているというふうな考えをわけでありま
す。

これは、単純に申し上げて人間の寿命の問題で
ございまして、それは田辺先生が冗談をおっしゃ
いましたけれども、女性と男性の平均寿命、平均
余命がほとんど開いてまいりますと、それこそ男
女雇用機会均等法というのはありますけれども、
何かこれくらい差が広がつてくると、我々も考
えさせられるような部分もあるんです。これはう
そでないんです。

結局、平均寿命が延びてくる、もちろん少子化
現象ということもありますが、でも明らかに例え
ば二十年前の六十五歳と今の六十五歳というの
は違ふ。二十年前の五十五歳の感覚、雰囲気
今の六十五歳ではないかというところから、
六十五歳ぐらいまでこれは働いてもらいま
しょうと。働きなさいというのではなくて、これ
はもう大いに生きがいを持つて働けるような条件
を整備しよう、こういうような感覚で六十五歳現
役ということを私たちは考えていると、そんなふ
うに御理解をいただけたらありがたいと思ひので
ございます。

ですから、経済的に六十五歳まで働かないと
やつていけないというふうな世の中は決して望ま
しいとも私は思ひません。それは、六十になれば
もう仕事をやめて別の生き方もいいだろうと、そ
ういうような方に別個の年金がというような話が
ありますけれども、軽く働く、ちよつと働く、シ

ルバー人材センターに登録する、いろんな生き方
があるんだろと思ひますが、そういうふうな高
年齢の方が生きがいを持つて働いていただくこ
うな意味がある。

それから、いわば高年齢の方でなければ味わ
ない深い仕事ができないという分野も当然あるだ
ろと思ひます。文部省で言う生涯学習という分野
がありますけれども、それこそ生涯学習というの
は死ぬまで勉強するということ意味もありましょ
うけれども、高年齢の方が逆に若い方にある知
恵や経験を教えるという意味では、そういうよう
な高年齢の方々がリーダーになつていくとか、あ
るいは高年齢の方が高年齢の方を介護するとい
うような、そういうような高年齢の方だからこ
い仕事をしていただけたらという部分もある
だろうと。それらを総合して六十五歳までは基
本的に元気に頑張つていただけたらという世の中をつ
くつていこうというのが、この法律の趣旨でござ
います。

○三石久江君 ありがとうございます。終わり
ます。

○柳川寛治君 自由民主党の柳川でございます。
自由民主党といたしましては、このたび労働省
が大変御苦労されて御提案になられました労働関
係の三法案につきましては、かねてから自民党と
しても取り組んでまいりました内容が盛りられてお
るものでございまして、すべて賛成という立場
で質問をさせていただきます。

その前に、鳩山前文部大臣がこのたび労働大臣
に御就任になられました。まずもつておめでと
うを申し上げる次第でございます。

若干感懐なきにしろあらうでございますけれど
も、特に私は、せっかく文部大臣を御経験された
労働大臣でございますので、二点につきまして、
要望と申しますか、希望を申し上げさせていただきます
と思ひます。

その一つは、私も自覚なくして野党になりました
た。そして、なぜか党の政調の労働部会長をあ
ずかれましたことでございます。労働行政につ

ましては、いろんな形で、若いときは女子そして
青少年の問題で労働省の御婦人の方々にかわいが
られて学ぶことができましたし、またILO等
は、日本の労働対策についての勉強もさせていた
だきました。

昨年、私は予算委員会労働問題に關しまして
質問をさせていただきました。それは産業界がコ
ンピューターの進展、これに対応して技術者、技
能者と申しますか、その担当が七十万人不足する
というふうな動きがございました。これに対応し
て、教育の面でも高等学校に、あるいは大学に、
短大に情報関係の学部、学科がつくられ、また専
修学校ではやはり三十万に相当する養成がなされ
てまいりました。その若者がこの面を学んで、い
よいよ勇躍して夢を持って社会に出ようといは
しましたら、産業界はシャットアウトでございま
す。と、専修学校の卒業生の三分の一は就職できな
いという状態にございます。

かつて理工系増募一万人とか初級技術者七十万
人増募ということを行つてまいりました。その際
も、卒業生が出ますと、実際に製造業関係の需要
関係は減少していくということ。常にこの辺が難
しいところではございますけれども、政治の大き
な課題というのは常に若者に夢と励みを与える
ということが政治の大道であらうと存じまして、そ
うことも質問したわけでございまして、そうしま
したら三ヶ月後に今度は採用取り消しが産業界で
起こりました。これに対して、村上労働大臣を筆
頭として労働省当局が大変な御努力をされて採用
取り消しは取りとめることができたということ
でございます。

既にそのころから年明けての雇用関係の厳しさ
が予測されておりました。今、リストラあるいは
技術革新、あるいは経済の再建と申しますかあ
すへの見通し、そういう観点から何か雇用につ
いて、今大変厳しい状況がございまして、不採用だ
と線が出てきております。かつて、ついこの間まで
は青田刈り、そしてそれが採用取り消し、それで
今日では不採用という歩みでございまして。

経済界は現実でございますから、その厳しさは
わかるわけでございましてけれども、何かそこに
み込んでリストラの名のもとにいう向きもなき
にしろあらうというふうな感じがあるわけでござ
います。私は、もし自民党政権であつたら労働部
会長としては労働担当大臣を、労働大臣を改めて
スーパードラッグ、それは雇用の継続維持と同時
に雇用の促進、そして新たな雇用の開発、創出と
いう問題を旨とした労働担当大臣が置かれてしか
るべきだろうというところを感じたわけでござい
ますが、いかんせん野党でございますので、そのこ
とは望むべくもございません。

そこで、私も労働部会は、その面を意識して
少し勉強していこうと。特に、経済は現実でござ
いますから、現実に対する対応も行政の大きな課
題でございまして、行政は一歩前を見て、そして
政治は二歩前を見て政策を立てるという役割もこ
れはあると教わつております。

中長期の課題、今日の世界の動向、そして日本
のあるべき将来ということを含めて勉強していこ
うということとを皆と語り合ひまして、労働当局に
対しまして、我々は労働担当大臣は置けないから
労働部会がそのつもりで中長期の勉強していこ
う、それに対して労働省はいろいろな協力、対応
をしていただけないかということとを正直に官房長
と語り合ひました。そして官房長からは結構ですとい
うことでございまして、私たちがプロジェクト
チームをつくる前に労働省に事務次官を長とする
雇用関係の省内のプロジェクトチームがつくられ
ました。

そして、今いろいろな面からデータ、その他事
務当局の御協力も得まして勉強しているところで
ございます。労働大臣はもとより雇用対策でござ
いますけれども、もっと広い範囲で総合性、整合
性の立場に立つて労働大臣が雇用促進、継続維持、
そして新たな雇用の開発、創出という面の担当大
臣としての併任をしるということについて、いか
がでございますか。不規則発言で恐縮でございま
す。

○国務大臣(鳩山邦夫君) 現在の景況が一つはございます。それから、先ほどからお話が出ておりますように、時代の変化、人口構成の変化、意識の変化、そして産業構造の変化、あるいはより情報化が発展をするというようなことで、世の中がどんどん変わってまいります。それは、日本型雇用慣行というのが基本に据えられていくべきとは思いますが、労働力の相当な移動、下手をするとミスマッチが起きるというようなことで、これから労働者の皆様方が自分のやりたい仕事につけて、そこで長く仕事ができ、幸せな家庭を持つて、そして安心してゆとりを持って暮らせる、こういう世の中をつくらなければならないのが我々の仕事でございます。しかしながら、残念ながら、産業構造の変化とか、あるいは日本の産業政策、あるいは場合によっては景気対策ということになりますと、実は労働行政の手に余る部分が相当出てまいります。

きょう参議院の予算委員会が御答弁申し上げましたのは、景況がよいときにはほとんどみんな就職できる、景況が悪くなったら失業者がいつぱい出てみんな困っちゃったというのであるならば、労働行政というのは全く存在していないものと同じではないだろうか。これからのあらゆる時代の変化あるいは高齢化というものに備えつつ、どんな状況になってもできるだけ多くの方が自分のやりたい仕事につけるように、景況が底へ沈んでいくようなときであろうと、産業構造がごとと変化するようなどきであろうと、職能開発とか教育訓練とか、そういうような仕組みを使って、もちろん雇用調整助成金とかいろいろな資金も使つて、雇用保険も使つて少しでも皆さんに幸せを与えるようにするのが労働行政の腕の見せどころというのだと、こういうやや強気の答弁をさせていだいたわけでございます。

考えてみれば、この雇用問題というのは与党も野党もないわけでございまして、それは日の丸の国旗だ、国歌だということであれば相当なイデオロギー的論争を我々も随分いたしましたけれども、雇用の問題というのは基本的に与党も野党もないわけで、ぜひとも今後とも御協力をいただきたいと思ひますし、自民党さんがすぐに与党になるという情勢には私は思っておりませんので、もっと柳川先生の……

○柳川覺治君 今のも不規則発言だ。○国務大臣(鳩山邦夫君) いやいや、私はそうは思っておりませんから、柳川先生がもっとお力を發揮されるには連立与党側に移籍をされたいかがではないか、そう考えております。

○柳川覺治君 往々にして不規則発言は不規則発言を誘導いたしますから。実は私も、十数年前でございますけれども、体育局長のとき、オーストラリアの影の内閣の人たちがお見えになりました。そして、ベルトコンベヤー方式の生産体制が進んだ、人手が余つてしまふが、そこでスポーツ産業はもとよりでございますが、スポーツの指導者等に人手を回していただく、そういうことも考えなくちゃいかぬという話でございます。そのときに、例えば日本ではどうだということでもございましたから、スイミングクラブのコーチ等の指導者が当時二十人ぐらいございましたが、やがて四千、今六千人ぐらいになっておりますが、ふえていくでしょうと。

しかし、それよりも皆さん日本の学校を見てください。中学校、高等学校へ行つて十人の先生にお会いになると必ず一人は体育の先生がおられます。日本は、明治以来体育をもつて国民の健康づくりをしてきた国ですということを申しました。そうしましたら、日本という国はいろいろな面で大変な施策をしている国なんですね、ということでございます。

ちょうどオリンピック誘致の名古屋の問題がありましたとき、ビクトリア州メルボルンが立候補しておりますから、メルボルンがおりるというところで私は行つてまいりました。そうしましたら、そのときに会いましたのが四十七歳のスポーツ大臣なんですが、この方が私に会うなり、きょうは記念すべき日だ学校で体育を始めることになった

と。彼は雇用促進担当大臣なんです。したがって、学校で体育を教えることになる、そのことによって教員の雇用の道が開かれたということを変喜んだということ、そういうまさに雇用促進担当大臣が、必ずしも一つの省だけではなく全体を見詰めたがらややはり雇用の確保ということについて常に目を置いていただく、そのことが必要じゃないかという意味でございます。

大臣御案内のとおり、教育基本法では教育の目的を、学校のみでなく社会教育においてもあるいは家庭における教育においても、常に人格の完成を目指し、平和的な国家及び社会の有為な形成者として人間を尊重し、個人の尊厳をたつとび、また正義と真理を愛し、そして勤労と責任を重んじ、自主的精神に満ちた国民の育成を図つていかなうかならぬということが言われております。

この面からも、事業を興すのは個人でございます。産業を興すのも人によつて経済が開かれます。そして、平和なまた繁栄した国と世界が開けるわけでございます。その基本は、人間が仕事を開くんだということであろうと思ふ次第であります。

かつて大臣の地域は、まさに伝統的な産業が家の中で各地で行われていたわけでございます。江戸時代から、生きるわざをなりわいと申しました。私はかねてから労働省に、なりわいは一人一職であつてもオーナードと、そのことを大事にしてほしいということをいろいろ言つたわけでございまして。先日、皆さんとともに幕張の高度職業能力開発促進センターも見せていただきました。思わずあの延長線上に、空き地に、人間の働きの根源はまずおのれの食べるもの、作物をつくる、そこから人間は人間になったわけでございまして、技術を開発していく技能ということでございます。

ぜひあそこ、長い伝統の中から生み出た労働と申しますか、人間の働きの博物館をつくつていただきたいということを実は総務課長に懇願しているわけでございます。この面につきまして、もし大臣の考えがありましたらお願いいたします。

○国務大臣(鳩山邦夫君) 大恩ある柳川先生とはいえ、ちよつと調べてみませんと即答できるわけではありませんが、ただ柳川先生の今の話、先生が教育家で文部省の最有力幹部をなさつておられて、私も随分大臣時代にいろいろと教えていただきました。

教育と労働というのは同じ人が主人公であつて、極めて密接な関係にあると思うわけでございまして、教育の成果がいろいろゆるゆる働くことの喜びに変わつていく、そこに人間の幸せが出てくる。もちろん人間は働くために生きてるんだとは私は思わない。人間は幸せになるために、幸せを得るために生きていくんだと思ひますが、当然、生きていくための条件として働くという人間にとつて根源的な大きな課題がそこに存在してあると思つております。教育と労働というものの、この両者の結びつきというものは私も生涯勉強していきたいと考えています。

○柳川覺治君 東北大学の西澤学長さんが、御案内のとおり光ファイバーの発明者でございます。また、超伝導の発明者、そしてスーパーIIDの発明者でございます。この背景には伝統の技術、産業があつたということではないか。東北地方は御案内のとおり冶金という世界の産業があり、また技術があるわけです。そこから光ファイバーあるいは超伝導あるいは四次元のコンピュータの発明、発明が起るということでございます。

地方の時代と言われますが、地方地方における先人の織りなしてきた文化、その中から何物が生まれてくることを強く期待するという面、そして足らないところは、明治のすこかったのは大学の教授の給与の何十倍の給与をもつて外国のオリソリティーを迎えた、そのことによつて親からの知恵にはなかつたものをいっとき早く身につけて、そしてそれがやがて大きな経済発展にもつながつていくという両面の歴史があるわけでござい

ます。今、高度な経済大国になりました日本において、

もう一度各地の先人が織りなした産業、技術というものを振り返りつつ、そして近代科学の高度な発展、不透明の中にもまた日本の生み出すものを見出して、そういう意味で、西澤先生は高等教育そのものを社会資本と高らかに言ってくれたいことを申されておる次第でございます。そういうような面につきましても、人間の働いた歴史の博物館が京都で今御計画もあるそうでございしますが、そういうような面が各地に持たれることがもし進めばありがたいということ。

きょうは、苦勞された法案につきまして用意をしたわけでございますけれども、これはまた次の機会に譲らせていただきます。申しわけございません。必ずやりますから、そのときにさせていただきます。たださういいますと、一つだけ高齢者というものをどのようにお考えなのか。

この間、あるお医者さんが、老人病じゃなくて高年病ということをテレビの「宗教と人生」の中で、永坂様というお医者さんでございましたが、語っておられました。私たちもう六十五歳過ぎましたから、高齢が六十五歳と言われると、もう早くあの世に行った方がいいような感じがいたします。そのことは冗談でございますけれども、もう一度、先ほどお答えございましたが、高齢者としてこれからの我々の余生の生きざまについて、大臣のお考えをひとつ。

大臣がちょうど六十五歳になられるその前の年が日本の人口の最高のピークになるんです。そして、その後から、大臣が六十五歳になられる前年でございますか、何かその辺からずっと人口が減ってくる。世界の人口はどんどんふえていきます。現に、二〇〇〇年には六十二億、一億ずつふえていくわけでございます。

今、五十分の一の日本人がこの経済大国開きましました。やがて、二十一世紀には百分の一の民族になります。それがこの経済を支えていくのには、よっぽどの知恵とよっぽどの汗をかく動く世代でなくちゃならぬ。次の世代は大変だと思っておりますけれども、そのことも含めてお願い申し上げます。

○国務大臣(鳩山邦夫君) 柳川先生とは長いおつき合いでございます。よく文部省の予算の季節等、夜十一時ぐらいに役所でお会いをしますと、先生のお話が、大体午前二時ぐらいまでとめどもなく続いていく経験を何度もいたしております。せっかく質問通告をいただいた八問ほど勉強してきたわけでございますが、どうも真夜中にならぬかと質問には入らないのかなという、そんな思いもいたしました。

ただ、先生のしてこられたいろいろなスポーツを中心とした教育のお仕事についても、先生の愛情深きお人柄についても、十二分に知り過ぎていて私でございまして、先生が今高齢者ということについての印象を語ってみるとおっしゃられた意図も、何となくわかるような気がするのです。

とにかく高齢化社会になっていくわけでございますから、高齢者をいたわることには必要なのかもしれない。お年寄りはいたわりましたということは我々小学校のころからよく言われた。でも、それは、お年寄りや障害者を一緒にしてはいけませんが、いわゆる障害者の世界でもノーマライゼーションとか、あるいはインテグレーションとか、なかなか定義の難しい言葉が使われておりますが、それは要するに、障害者を障害者として意識しないでおつき合いできるような、それで温かくはするんだけれども障害者が障害者であることを忘れてしまうような、そういう交わりというものが理想とされている。

ですから、お年寄りをいたわりましたという気持ちには捨ててはいけませんが、ただ、もう六十五歳がお年寄りとは言えない時代になってくる。お年寄りをお年寄りとして認識しない、みんな一つの国に住んで、地域社会に住んで、みんなやりたい仕事をやって、そして楽しく幸せに暮らせる、そんな世の中が理想になっていくんだろなと思っております。

先生の第一問は、七十歳でも八十歳でも元気なうちは働けるようにすることが重要であると思っておりますが、労働大臣の見解いかについてでございます。

す。全くそのとおりで、それは法律上の問題として、六十歳定年とか六十五というのが一つの年金上の切れ目にもなってくるし、労働省関係の法律も六十五歳というところで一つの節目をすべて迎えていくわけですが、でも、実際はまた先ほど他の御質問にもありましたが、六十五が七十に、また七十が七十五になっていく世の中が二十二世紀になったら来るんじゃないかと、そういう予感もいたすわけでございまして、高齢化社会というのは、お年寄りの皆様方をお年寄りと認識し過ぎなくとも済むような世の中じゃないだろうか。少子化現象があるのがちよつと不安でございます。それは、年齢構成として子供もいっぱいいる、成年もいるという中で高齢者が大勢いるというのがいいんだと思いますが、子供が余りに減り過ぎるといふのが、これは大変な悩みでもあります。いずれにせよ、高齢化社会というのは、私は高齢者がみんな元気な状態で頑張る世の中だと考えます。

○柳川覺治君 終わります。

○委員長(野村五男君) 他に御発言もなければ、質疑は終局したものと認めて御異議ございませんか。

「異議なし」と呼ぶ者あり

○委員長(野村五男君) 御異議ないと認めます。それでは、これより討論に入ります。

御意見のある方は賛否を明らかにしてお述べ願います。

○吉川春子君 私は、日本共産党を代表して、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案に反対の討論を行います。

反対理由の第一は、高齢労働者に対して派遣法を適用する点です。

本来、派遣労働は労働者保護の観点から見て非常に問題の多い雇用形態であり、労働者派遣法においても専門的な業務など一部の業務に限って認められた例外的な雇用形態です。したがって、通常の雇用形態では見られないさまざまな問題が多発していることは、私の本日の質問でも明らかに

したとおりです。

高齢労働者は、ただでさえ低賃金で差別的な雇用環境に置かれています。こうした労働者を派遣という不安定雇用の場に置くことが雇用確保につながるという立場に私たちは到底立つことはできません。

反対の第二の理由は、高年齢者職業経験活用センターを新たに設置する点です。

このセンターは、事実上企業グループ間の高年齢労働者のあつせん、紹介機関となり、高齢労働者を正規の労働者として雇用しようとする大企業にとつて労働力流動化の組織的保障ともなるものです。

本改正案では六十歳定年制が義務化されました。しかし、これも的確な法の運用がなければ、六十歳定年は名前だけで空洞化することも質問の中で明らかにしたとおりです。

以上、本改正案は高年齢者の雇用の安定や労働条件の改善につながるものではなく、逆に不安定な身分の高年齢労働者を大量につくるものになるので、賛成できない点を申し述べて、私の反対討論を終わります。

○委員長(野村五男君) 他に御意見もなければ、討論は終局したものと認めて御異議ございませんか。

「異議なし」と呼ぶ者あり

○委員長(野村五男君) 御異議ないと認めます。これより採決に入ります。

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案に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

○委員長(野村五男君) 多数と認めます。よって、本案は多数をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

なお、審査報告書の作成につきましては、これを委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

「異議なし」と呼ぶ者あり

○委員長(野村五男君) 御異議ないと認め、さよ

○委員長(野村五男君) 雇用保険法等の一部を改正する法律案を議題といたします。

まず、政府から趣旨説明を聴取いたします。鳩山労働大臣。

○国務大臣(鳩山邦夫君) ただいま議題となりま
した雇用保険法等の一部を改正する法律案につ
きまして、その提案理由及び内容の概要を御説明申
し上げます。

我が国における雇用を取り巻く諸情勢は、今後大きく変わっていくものと予想されます。すなわち、急速な高齢化や女性の職場進出が一層進み、また、産業構造の転換や技術革新が進展しております。さらに、中長期的には労働力の供給制約が見込まれております。

このような状況の変化に的確に対応し、雇用保険制度が、今後、雇用に関する総合的な機能を一層發揮できるよう、現在の制度を見直し、その整備充実を図っていくことが必要であります。すなわち、高齢者、女性を初め個々の労働者について職業生活の全期間を通じてその意欲が生かされる能力が十分に發揮できるよう、また、労働者の失業中の生活の安定、再就職の促進等に一層の実効を期すことができるよう対応していくことが重要な課題であります。

雇用をめぐる社会経済の変化に対応した雇用保険制度のあり方については、中央職業安定審議会の雇用保険部会において二年にわたる検討が行われ、昨年末に、労働者の職業生活の円滑な継続を援助、促進するとともに、失業中の生活の安定、再就職の一層の促進を図るため制度を改善すべき旨の報告をいただいたところであります。

政府といたしましては、この報告を踏まえつつ、この法律案を作成し、関係審議会の全会一致の答申をいただき、提出した次第であります。

次に、その内容の概要を御説明申し上げます。

第一は、雇用保険法の一部改正であります。

その一は、雇用継続給付制度の創設であります。

本格的な高齢社会に対応して、高年齢者の働く意欲と能力にこたえ、六十歳から六十五歳までの継続雇用、再就職の促進を図るため、六十歳時点以上に比して賃金が相当程度低下した状態で雇用を継続する被保険者に対し高年齢雇用継続給付を支給することとしております。

また、女性の職場進出の進展、少子化の傾向に対応して、労働者が育児休業を取得しやすくし、その後の円滑な職場復帰を援助、促進するため、満一歳未満の子を養育するための休業を取得した被保険者に対し育児休業給付を支給することゝいたしております。

なお、この雇用継続給付については非課税とするともに、これに要する費用は労使が折半して負担する現行の保険料率による保険料及び国庫負担をもつて充てることとしたしております。

その二は、一般被保険者に対する給付の改善を図ることであります。

まず、所定給付日数について、現在五十五歳以上六十五歳未満を一つの年齢区分としている点について、六十歳定年制の定着の状況等に対応し、六十歳以上六十五歳未満の年齢区分を設けるとともに、四十五歳以上六十歳未満を一つの年齢区分とし、六十歳以上六十五歳未満の年齢区分に係る所定給付日数の引き上げ等を行うこととしたしております。

また、再就職の促進、失業中の生活の安定を一層きめ細かに図っていく観点から、基本手当の額の算定の基礎となる賃金日額の上限額について、受給者の年齢に応じて設定すること等の改正を行うことといたしております。

さらに、産業構造の転換等が進む中で、再就職に対する援助を図る観点から、受給資格者が公共

職業訓練等を受講する場合についてはその受講開始日以後の期間について給付制限を解除すること
といたしております。

その三は、高年齢継続被保険者に対する給付の改善等を図ることです。すなわち、高年齢継続被保険者が失業したときに支給される高年齢

求職者給付金の額について、被保険者であった期間が一年以上十年未満である者について引き上げる等、改正を行うこととしたしております。

その四は、日雇い労働被保険者に対する給付の改善を図ることにあります。

週休二日制の普及等に対応し、失業の日の属する月の前二ヶ月間に通算して二十八日分以上の印紙保険料の納付を要するとの現在の支給要件を改め、二十六日分以上の印紙保険料の納付とするものといたしております。

また、給付金について、最近における日雇い労働被保険者の賃金分布状況の変化等を勘案して、現行の四段階制を改め、現在の第一級の給付額の上に一段階を設け、下位の二つの段階を廃止することにより三段階制とすること等の改正を行うことといたしております。

その五は、再就職手当の改善を行うことであり
ます。

再就職手当の支給要件について、産業構造の転換、高齢化の進展等に対応し、受給者の一層の早期再就職を促すため、支給残日数が三分の一以上ある者についても、原則として再就職手当を支給することといたしております。

さらに、現下の厳しい雇用失業情勢に照らし、当面の措置として、現在基本手当の百二十日分以下の範囲の額とされている再就職手当の額を基本手当の百四十日分以下の範囲の額とすることとしたしております。

第二は、労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部改正であります。

日雇い労働者の給付金を三段階制とすることに
伴い、印紙保険料の額を現在の四段階制から三段
階制とすることといたしております。

第三は、船員保険法の一部改正であります。

ら、雇用継続給付を創設すること、失業保険金の給付額の算定方法を改善すること、高齢求職者給付金の改善を行うこと、再就職手当の支給要件の

以上、雇用保険法等の一部を改正する法律案の提案理由及びその内容の概要について御説明申し上げます。

なお、雇用保険法等の一部を改正する法律案は

衆議院において一部修正されておりますが、その概要は、本法律の施行期日のうち平成六年四月一日とされている施行期日を繰り下げ、再就職手当の支給要件の改善等に係る施行期日については公布の日、日雇い労働求職者給付金の支給要件の改善に係る施行期日については公布日の属する月の翌月の初日にそれぞれ改めるとともに、これに伴い、経過措置に関する規定について所要の修正を行うものであります。

何とぞ、御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願い申し上げます。

○委員長（野村五男君）以上で趣旨説明の聴取は
終わりました。

本案に対する質疑は後日に譲ります。
本日はこれにて散会いたします。

午後七時五十分散会

六月八日本委員会に左の案件が付託された。

一、雇用保険法等の一部を改正する法律案

（小字及び——は衆議院修正）

雇用保険法等の一部を改正する法律案
雇用保険法等の一部を改正する法律
（雇用保険法の一部改正）

第一条 雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）の一部を次のように改正する。

目次中「失業給付」を「失業等給付」に、「第三十七条の六」を「第三十七条の五」に、「第五節 就職促進給付（第五十六条の二）第

「第六十一條」を
第五節 就職促進給付（第五十
第六節 雇用継続給付
第一款 高年齢雇用継続給付
第二款 育児休業給付（第六

六条の二（第六十条）

（第六十一条）第六十一条の三に改める。
（第六十一条）第六十一条の六に改める。

第一条中「場合」の下に「及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合」を、「生活」の下に「及び雇用」を加える。
第三条中「失業給付」を「失業等給付」に改める。

第六条第四号中「失業給付」を「求職者給付及び就職促進給付」に改める。
第九条に次の一項を加える。

2 前項の確認については、行政手続法（平成五年法律第八十八号）第三章（第十二条及び第十四条を除く）の規定は、適用しない。
第十条の見出しを「（失業等給付）」に改め、同条第一項中「失業給付」を「失業等給付」に、「及び就職促進給付」を「就職促進給付及び雇用継続給付」に改め、同条に次の一項を加える。

5 雇用継続給付は、次のとおりとする。
一 高年齢雇用継続基本給付金及び高年齢再就職給付金（第六節第一款において「高年齢雇用継続給付」という。）
二 育児休業基本給付金及び育児休業者職場復帰給付金（第六節第二款において「育児休業給付」という。）
第十条の次に次の二条を加える。
（未支給の失業等給付）

第十条の二 失業等給付の支給を受けることができる者が死亡した場合において、その者に支給されるべき失業等給付がまだ支給されていないものがあるときは、その者の配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にあつた者を含む）、子、父母、孫、祖父母又は兄弟姉妹であつて、その者の死亡の当時その者と生計を同じくしていたものは、自己の名で、その未支給の失業等給付の支給を請求することができる。
2 前項の規定による未支給の失業等給付の支

給を受けるべき者の順位は、同項に規定する順序による。

3 第一項の規定による未支給の失業等給付の支給を受けるべき同順位者が二人以上あるときは、その一人のした請求は、全員のためその全額につきしたものとみなし、その一人に對してした支給は、全員に對してしたものとみなす。
（返還命令等）

第十条の三 偽りその他の不正の行為により失業等給付の支給を受けた者がある場合には、政府は、その者に対して、支給した失業等給付の全部又は一部を返還することを命ずることができ、また、労働大臣の定める基準により、当該偽りその他の不正の行為により支給を受けた失業等給付の額に相当する額以下の金額を納付することを命ずることができる。

2 前項の場合において、事業主が偽りの届出、報告又は証明をしたためその失業等給付が支給されたものであるときは、政府は、その事業主に対し、その失業等給付の支給を受けた者と連帯して、同項の規定による失業等給付の返還又は納付を命ぜられた金額の納付をすることを命ずることができる。

3 徴収法第二十六条及び第四十一条第二項の規定は、前二項の規定により返還又は納付を命ぜられた金額の納付を怠つた場合に準用する。

第十一条及び第十二条中「失業給付」を「失業等給付」に改める。

第十六条中「第十八条第一項」を「第十八条」に、「同項」を「同条」に、「通減した率」を乗じて得た額を基準として、労働大臣が定める基本手当日額表における受給資格者の賃金日額の属する賃金等級に應じて定められ」を「一定の割合で通減するように労働省令で定める率」を乗じて得」に改め、同条に次の一項を加える。
2 受給資格に係る離職の日において六十歳以上六十五歳未満である受給資格者に対する前

項の規定の適用については、同項中「百分の六十」とあるのは「百分の五十」と、「三千九百六十円以上九千五百六十円以下」とあるのは「三千九百六十円以上一万二千三百六十円以下」とする。
第十六条の次に次の一条を加える。
（基本手当の日額の端数処理）

第十六条の二 基本手当の日額に五円未満の端数があるときは、これを切り捨て、五円以上十円未満の端数があるときは、これを十円に切り上げるものとする。

第十七条第一項中「次項」の下に「及び第六節」を加え、同条第四項第一号中「定める額」の下に「（これらの額が次条の規定により変更されたときは、それぞれその変更された額）」を、「日」の下に「（次号において「基準日」という。）」を加え、「（その額が次条第一項の規定により変更されたときは、その変更された額）」を削り、同項第二号を次のように改める。

二 次のイからニまでに掲げる受給資格者の区分に応じ、当該イからニまでに定める額（これらの額が次条の規定により変更されたときは、それぞれその変更された額）
イ 基準日において六十歳以上六十五歳未満である受給資格者 一万八千八百八十円
ロ 基準日において四十五歳以上六十歳未満である受給資格者 一万六千五百七十円
ハ 基準日において三十歳以上四十五歳未満である受給資格者 一万五千七十円
ニ 基準日において三十歳未満である受給資格者 一万三千五百六十円

第十八条を次のように改める。
（基本手当の日額の算定に用いる賃金日額の範囲等の自動的変更）
第十八条 労働大臣は、年度（四月一日から翌年の三月三十一日までをいう。以下同じ。）の平均給与額（労働省において作成する毎月勤労統計における労働者の平均定期給与額を基礎として労働省令で定めるところにより算定した労働者一人当たりの給与の平均額をいう。以下この項において同じ。）を削り、「平成三年四月一日」を「平成六年四月一日」に改める。
第二十二條第一項第一号中「五十五歳」を「六十歳」に、「イからハまで」を「イ又はロ」に、「十年以上」を「五年以上」に、「五年以上十年未満」を「五年未満」に改め、ハを削り、同項第二号中「五十五歳」を「六十歳」に、「ハまで」を「ニまで」に改め、ハをニとし、ロをハとし、同号イ中「以上」の下に「二十年未満」を加え、同号イを同号ロとし、同号にイとして次のように加える。
イ 二十年以上 三百日

基礎として労働省令で定めるところにより算定した労働者一人当たりの給与の平均額をいう。以下同じ。）が平成六年四月一日から始まる年度（この条の規定により自動変更対象額が変更されたときは、直近の当該変更がされた年度の前年度）の平均給与額を超え、又は下るに至つた場合においては、その上昇し、又は低下した比率に応じて、その翌年度の八月一日以後の自動変更対象額を変更しなければならない。

2 第十六条の二の規定は、自動変更対象額について準用する。
3 前二項の「自動変更対象額」とは、第十六条第一項（同条第二項において読み替えて適用する場合を含む。）の規定による基本手当の日額の算定に当たつて、百分の八十を乗ずる賃金日額の範囲となる同項に規定する二千九百七十円以上三千九百六十円未満の額及び百分の八十から百分の六十までの範囲の率を乗ずる賃金日額の範囲となる同項に規定する三千九百六十円以上九千五百六十円以下の額並びに前条第四項各号に掲げる額をいう。

第十九条第二項中「（四月一日から翌年の三月三十一日までをいう。以下この項において同じ。）及び「（平均定期給与額を基礎として労働省令で定めるところにより算定した労働者一人当たりの給与の平均額をいう。以下この項において同じ。）」を削り、「平成三年四月一日」を「平成六年四月一日」に改める。

第二十二條第一項第一号中「五十五歳」を「六十歳」に、「イからハまで」を「イ又はロ」に、「十年以上」を「五年以上」に、「五年以上十年未満」を「五年未満」に改め、ハを削り、同項第二号中「五十五歳」を「六十歳」に、「ハまで」を「ニまで」に改め、ハをニとし、ロをハとし、同号イ中「以上」の下に「二十年未満」を加え、同号イを同号ロとし、同号にイとして次のように加える。
イ 二十年以上 三百日

第二十二條第二項中「四十五歳以上であり、かつ、算定基礎期間が十年」を「六十歳以上であり、かつ、算定基礎期間が五年以上である者及び基準日において四十五歳以上六十歳未満であり、かつ、算定基礎期間が二十年」に、「五十五歳」を「四十五歳」に改め、同条第三項を次のように改める。

3 基準日において短時間労働被保険者であつた受給資格者に係る所定給付日数は、前二項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる受給資格者の区分に応じ、当該各号に定める日数とする。

一 基準日において六十歳以上六十五歳未満である受給資格者 二百十日

二 基準日において三十歳以上六十歳未満である受給資格者 次のイからハまでに掲げる算定基礎期間の区分に応じ、当該イからハまでに定める日数

イ 二十歳以上 二百十日

ロ 五年以上二十歳未満 百八十日

ハ 五年未満 九十日

三 基準日において三十歳未満である受給資格者 次のイ又はロに掲げる算定基礎期間の区分に応じ、当該イ又はロに定める日数

イ 十年以上 百八十日

ロ 十年未満 九十日

第二十二條第六項を同条第七項とし、同条第五項中「第一項及び第二項（第三項において読み替へて適用する場合を含む。）並びに前項」を「前項」に改め、同項を同条第六項とし、同条第四項中「前三項」を「前四項」に、「前項において読み替へて適用する第一項第二号ハ」を「第三項第二号ハ若しくは第三号ロ」に改め、同項を同条第五項とし、同条第三項の次に次の一項を加える。

4 前項の受給資格者で第二項の労働省令で定める理由により就職が困難なもの（基準日において六十歳以上である者、基準日において三十歳以上六十歳未満であり、かつ、算定基

礎期間が二十年以上である者及び基準日において三十歳未満であり、かつ、算定基礎期間が十年以上である者を除く。）に係る所定給付日数は、前三項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる受給資格者の区分に応じ、当該各号に定める日数とする。

一 基準日において三十歳以上六十五歳未満である受給資格者 二百十日

二 基準日において三十歳未満である受給資格者 百八十日

第二十二條の二第一項第二号中「第四項まで」を「第五項まで」に改め、同号イ中「十年」を「五年」に改め、同条第二項第一号を次のように改める。

一 前項第二号イに該当する受給資格者 六十日

第三十一條の見出し中「基本手当」の下に「請求手続」を加え、同条第一項を削り、第二項中「前項」を「第十条の二第一項」に改め、同項を同条第一項とし、同条第三項中「第一項の受給資格者」を「前項の受給資格者」に、「第一項の規定」を「第十条の二第一項の規定」に、「同条第一項」を「第十九條第一項」に改め、同項を同条第二項とし、同条第四項及び第五項を削る。

第三十三條第一項に次のただし書を加える。

ただし、公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受けた期間及び当該公共職業訓練等を受け終わった日後の期間については、この限りでない。

第三十四條中「失業給付」を「求職者給付又は就職促進給付」に、「当該」を「これらの」に改める。

第三十五條を次のように改める。

第三十五條 削除

第三十六條第五項中「第三十一條第一項、第四項及び第五項、」及び「並びに第三十五條」を削る。

第三十七條第六項中「第三十四條及び第三十

五條」を「第十条の三及び第三十四條」に改め、同条第九項中「第三十四條第一項及び第二項並びに第三十五條」を「並びに第三十四條第一項及び第二項」に、「第三十一條第二項」を「第三十一條第一項」に改める。

第三十七條の三第二項中「次条第三項」を「次条第四項」に改める。

第三十七條の四第一項中「第十八條まで」の下に「第三十七條第四項第二号を除く。」を加え、「第三項」を「第四項」に改め、同項第一号中「十年以上」を「五年以上」に改め、同項第二号中「五年以上十年未満」を「一年以上五年未満」に、「九十日」を「百日」に改め、同項第三号を削り、同項第四号を同項第三号とし、同条第四項中「第三十一條（第三項を除く。）」を「第三十一條第一項」に、「第三十四條第一項並びに第三十五條」を「並びに第三十四條第一項」に、「第三十一條第二項」を「第三十一條第一項」に改め、「に係る」を削り、「第三十七條の四第三項」を「第三十七條の四第四項」に、「なかつた」を「なかつた場合における当該高年齢受給資格者」に、「第三十七條の四第四項」を「第三十七條の四第五項」に改め、同項を同条第五項とし、同条第三項を同条第四項とし、同条第二項中「前項」を「第一項」に、「同条第五項及び第六項」を「同条第六項及び第七項」に、「同条第五項」を「同条第六項」に改め、同項を同条第三項とし、同条第一項の次に次の一項を加える。

2 前項の規定にかかわらず、同項の規定により算定した高年齢受給資格者の賃金日額が第十七條第四項第二号に掲げる額（その額が第十八條の規定により変更されたときは、その額の変更された額）を超えるときは、その額を賃金日額とする。

第三十七條の五第一項中「第三項」を「第四項」に改め、同条第三項中「前条第四項」を「前条第五項」に、「第三十一條第二項」を「第三十一條第一項」に改める。

第三十七條の六を削る。

第四十條第一項中「次項」を「第三項」に改め、同条第三項中「第三十一條（第三項を除く。）」を「第三十一條第一項」に、「第三十四條第一項から第三項まで及び第三十五條」を「並びに第三十四條第一項から第三項まで」に改め、「受給資格者」とあるのは「特別受給資格者」と、同条第二項中「及び」に係る」を削り、「第四十條第二項」を「第四十條第三項」に、「なかつた」を「なかつた場合における当該特別受給資格者」に改め、「及び第三十三條第二項」を削り、「第三十四條第二項」を「第三十三條第一項中「支給しない。ただし公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受ける期間及び当該公共職業訓練等を受け終わった日後に期間については、この限りでない」とあるのは「支給しない」と、同条第二項中「受給資格者」とあるのは「特別受給資格者」と、第三十四條第二項を同条第三項とし、同条第一項の次に次の一項を加える。

2 前項に規定する場合における第十七條第四項の規定の適用については、同項第二号中「二十歳未満」とあるのは「三十歳未満又は六十五歳以上」とする。

第四十一條第一項中「第二節」の下に「第三十三條第一項ただし書の規定を除く。」を加える。

第四十五條中「二十八日分」を「二十六日分」に改める。

第四十八條第一号中「六千二百円」を「七千五百円」に、同条第二号中「四千五百円」を「六千二百円」に、同号ロ中「第二級印紙保険料及び徴収法第二十二條第一項第三号に掲げる額（その額が同条第二項又は第四項の規定により変更されたときは、その変更された額）の印紙保険料（以下「第三級印紙保険料」という。）が二十四日分以上である場合（前号又はイに該当するときは除く。）」を「及び第二級印紙保険

高年齢雇用継続基本給付金の額は、一支給対象月について、次の各号に掲げる区分に応じ、当該支給対象月に支払われた賃金の額に

当該各号に定める率を乗じて得た額とする。
ただし、その額に当該賃金の額を加えて得た額が支給限度額を超えるときは、支給限度額から当該賃金の額を減じて得た額とする。

一 当該賃金の額が、みなし賃金日額に三十を乗じて得た額の百分の六十四に相当する額未満であるとき。百分の二十五

二 前号に該当しないとき。みなし賃金日額に三十を乗じて得た額に対する当該賃金の額の割合が通増する程度に応じ、百分の二十五から一定の割合で通減するように労働省令で定める率

6 第一項及び前項の規定にかかわらず、同項の規定により支給対象月における高年齢雇用継続基本給付金の額として算定された額が第十七条第四項第一号イに掲げる額（その額が第十八条の規定により変更されたときは、その変更された額）の百分の八十に相当する額を超えないときは、当該支給対象月については、高年齢雇用継続基本給付金は、支給しない。

7 労働大臣は、年度の平均給与額が平成六年四月一日から始まる年度（この項の規定により支給限度額が変更されたときは、直近の当該変更がされた年度の前年度）の平均給与額を超え、又は下るに至つた場合においては、その上昇し、又は低下した比率を基準として、その翌年度の八月一日以後の支給限度額を変更しなければならない。

（高年齢再就職給付金）

第六十一条の二 高年齢再就職給付金は、受給資格者（その受給資格に係る離職の日における第二十二条第六項の規定による算定基礎期間が五年以上あり、かつ、当該受給資格に基づく基本手当の支給を受けたことがある者に限る。）が六十歳に達した日以後安定した職業に就くことにより被保険者となつた場合において、当該被保険者に対し再就職後の支給対象月に支払われた賃金の額が、当該基本手

当の日額の算定の基礎となつた賃金日額に三十を乗じて得た額の百分の八十五に相当する額を下るに至つたときに、当該再就職後の支給対象月について支給する。ただし、次の各号のいずれかに該当するときは、この限りでない。

一 当該職業に就いた日（次項において「就職日」という。）の前日における支給残日数が、百日未満であるとき。

二 当該再就職後の支給対象月に支払われた賃金の額が、支給限度額以上であるとき。

2 前項の「再就職後の支給対象月」とは、就職日の属する月から当該就職日の翌日から起算して二年（当該就職日の前日における支給残日数が二百日未満である同項の被保険者については、一年）を経過する日の属する月（その月が同項の被保険者が六十五歳に達する日の属する月後であるときは、六十五歳に達する日の属する月）までの期間内にある月（その月の初日から末日まで引き続いて、被保険者であり、かつ、第六十一条の四第一項に規定する休業をしなかつた月に限る。）をいう。

3 前条第五項及び第六項の規定は、高年齢再就職給付金の額について準用する。この場合において、同条第五項中「支給対象月について」とあるのは「再就職後の支給対象月（次条第二項に規定する再就職後の支給対象月をいう。次条第三項において準用する第六項において同じ。）について」と、「当該支給対象月」とあるのは「当該再就職後の支給対象月」と、「みなし賃金日額」とあるのは「次条第一項の賃金日額」と、同条第六項中「第一項」とあるのは「次条第一項」と、「支給対象月」とあるのは「再就職後の支給対象月」と読み替へるものとする。

（給付制限）
第六十一条の三 偽りその他不正の行為により、次の各号に掲げる失業等給付の支給を受け、又は受けようとした者には、当該給付の支給

を受け、又は受けようとした日以後、当該各号に定める高年齢雇用継続給付を支給しない。ただし、やむを得ない理由がある場合には、当該高年齢雇用継続給付の全部又は一部を支給することができる。

一 高年齢雇用継続基本給付金 高年齢雇用継続基本給付金

二 高年齢再就職給付金又は当該給付金に係る受給資格に基づく求職者給付若しくは就職促進給付 高年齢再就職給付金

第二款 育児休業給付

第六十一条の四 育児休業基本給付金は、被保険者（高年齢雇用継続被保険者、短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。以下この款において同じ。）が、労働省令で定めるところにより、その一歳に満たない子を養育するための休業をした場合において、当該休業を開始した日前二年間（当該休業を開始した日前二年間に疾病、負傷その他労働省令で定める理由により引き続き三十日以上賃金の支払を受けることができなかった被保険者については、当該理由により賃金の支払を受けたことができなかった日数を二年に加算した期間（その期間が四年を超えるときは、四年間）に、みなし被保険者期間が通算して十二箇月以上であつたときに、支給単位期間について支給する。

2 前項の「みなし被保険者期間」は、同項に規定する休業を開始した日を被保険者でなくなつた日とみなして第十四条（第二項を除く。）の規定を適用した場合に計算されることとなる被保険者期間に相当する期間とする。この場合における同条第一項及び第三項の規定の適用については、同条第一項中「十四日」とあるのは「十一日」と、同条第三項中「前二項の」とあるのは「第一項の」と、「前二項に」とあるのは「同項に」とする。

3 この条及び次条第二項において「支給単位期間」とは、第一項に規定する休業をした期間を、当該休業を開始した日又は各月においてその日に応じ、かつ、当該休業をした期間内にある日（その日に応ずる日がない月においては、その月の末日。以下この項において「休業開始日」という。）から各翌月の休業開始日（当該休業を終了した日の属する月にあつては、当該休業を終了した日）までの各期間に区分した場合における当該区分による一の期間をいう。

4 育児休業基本給付金の額は、一支給単位期間について、育児休業基本給付金の支給を受けることができる被保険者が受給資格者と、当該被保険者が当該育児休業基本給付金の支給に係る休業を開始した日の前日を受給資格に係る離職の日とみなして第十七条の規定を適用した場合に算定されることとなる賃金日額に相当する額（以下この款において「休業開始時賃金日額」という。）に三十を乗じて得た額の百分の二十に相当する額とする。この場合における同条の規定の適用については、同条第三項中「困難であるとき」とあるのは「できないとき若しくは困難であるとき」と、同条第四項中「第二号」とあるのは「第一号ハ」とする。

5 前項の規定にかかわらず、第一項に規定する休業をした被保険者に当該被保険者を雇用している事業主から支給単位期間に賃金が支払われた場合において、当該賃金の額に当該支給単位期間における育児休業基本給付金の額を加えて得た額が休業開始時賃金日額に三十を乗じて得た額の百分の八十に相当する額以上であるときは、休業開始時賃金日額に三十を乗じて得た額の百分の八十に相当する額から当該賃金の額を減じて得た額を、当該支給単位期間における育児休業基本給付金の額とする。この場合において、当該賃金の額が休業開始時賃金日額に三十を乗じて得た額の百分の八十に相当する額以上であるときは、

同項の規定にかかわらず、当該賃金が支払われた支給単位期間については、育児休業基本給付金は、支給しない。

(育児休業者職場復帰給付金)

第六十一条の五 育児休業者職場復帰給付金は、育児休業基本給付金の支給を受けることができる被保険者が、当該支給を受けることができる育児休業基本給付金に係る休業の期間中被保険者として雇用されていた事業主に当該休業を終了した日後引き続き六箇月上雇用されているときに、支給する。

2 育児休業者職場復帰給付金の額は、前項の休業をした期間内における支給単位期間(育児休業基本給付金の支給を受けることができるものに限る。)の数に、当該支給単位期間に支給を受けることができる育児休業基本給付金に係る休業開始時賃金日額に三十を乗じて得た額の百分の五に相当する額を乗じて得た額とする。

(給付制限)

第六十一条の六 偽りその他不正の行為により育児休業基本給付金の支給を受け、又は受けようとした者には、当該給付金の支給を受け、又は受けようとした日以後、育児休業給付を支給しない。ただし、やむを得ない理由がある場合には、育児休業給付の全部又は一部を支給することができる。

2 前項の規定により育児休業給付の支給を受けることができる者とは、同項の規定する日以後、新たに第六十一条の四第一項に規定する休業を開始し、育児休業基本給付金の支給を受けることができる者となつた場合には、前項の規定にかかわらず、当該休業に係る育児休業給付を支給する。

第六十六条第一項中「求職者給付」の下に「及び雇用継続給付」を加え、同項に次の一号を加える。

三 雇用継続給付については、当該雇用継続給付に要する費用の八分の一

第六十八条第二項中「失業給付」を「失業等給付」に改める。

第六十九条第一項中「失業給付」を「失業等給付」に、「第三十五条第一項若しくは第二項(第三十六条第五項、第三十七条第九項、第三十七条の四第四項、第四十条第三項、第五十二条第四項(第五十五条第四項において準用する場合を含む。))及び第六十一条において準用する場合を含む。」を「第十条の三第一項若しくは第二項」に改める。

第七十条中「失業給付」を「失業等給付」に改める。

第七十二条中「第三十七条の六又は」を削り、「第三十九条第一項第二号」の下に「又は第六十一条の四第一項」を、「時間数又は」の下に「第十条の三第一項」を加え、「第三十七条の四第四項及び第四十条第三項」を「第三十七条の四第五項及び第四十条第四項」に改め、「第三十五条第一項(第三十六条第五項、第三十七条第九項、第三十七条の四第四項、第四十条第三項、第五十二条第四項(第五十五条第四項において準用する場合を含む。))及び第六十一条において準用する場合を含む。」を削る。

第七十四条中「失業給付」を「失業等給付」に、「第三十五条第一項又は第二項(第三十六条第五項、第三十七条第九項、第三十七条の四第四項、第四十条第三項、第五十二条第四項(第五十五条第四項において準用する場合を含む。))及び第六十一条において準用する場合を含む。」を「第十条の三第一項又は第二項」に改める。

第七十五条中「失業給付」を「求職者給付又は就職促進給付」に改める。

第七十六条に次の一号を加える。
3 前項の規定は、雇用継続給付の支給を受けるために必要な証明書の交付の請求について準用する。この場合において、同項中「離職した者」とあるのは「被保険者又は被保険者であつた者」と、「従前の事業主」とあるのは

は「当該被保険者若しくは被保険者であつた者を雇用し、若しくは雇用していた事業主」と読み替えるものとする。

第七十七条中「失業給付」を「失業等給付」に改める。

第八十条中「基本手当日額表」を「第十八条第三項の自動変更対象額」に改める。

第八十三条第四号及び第八十四条第三号中「第七十六条第二項」の下に「(同条第三項において準用する場合を含む。)」を加える。

第八十五条中「失業給付」を「失業等給付」に改める。

附則第二十五条を附則第二十六条とし、附則第二十四条を附則第二十五条とし、附則第二十三条の次に次の一条を加える。
(再就職手当の額に関する特例)

第二十四条 雇用保険法等の一部を改正する法律(平成六年四月一日から雇用及び失業の状況等を参照して政令で定める日までの間施行の日)に安定した職業に就いた受給資格者に対する第五十六条の二第三項の規定の適用については、同項中「百二十」とあるのは、「百四十」とする。

(労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部改正)
第二条 労働保険の保険料の徴収等に関する法律(昭和四十四年法律第八十四号)の一部を次のように改正する。
第十二条第五項中「失業給付」を「失業等給付」に改める。

第二十一条第一項第一号中「八千二百円」を「一万三千三百円」に、「百四十六円」を「百七十六円」に改め、同項第二号中「五千四百円以上八千二百円未満」を「八千二百円以上一万三千三百円未満」に、「九十六円」を「百四十六円」に改め、同項第三号中「三千五百四十円以上五千四百円未満」を「八千二百円未満」に、「六十三円」を「九十六円」に改め、同項第四号を

削り、同条第二項中「前項第三号」を「及び前項第三号」に改め、「及び前項第四号の印紙保険料の額(その額がこの項又は第四項の規定により変更されたときは、その変更された額。以下「第四級保険料日額」という。)」を削り、同条第三項中「第三級保険料日額及び第四級保険料日額」を「及び第三級保険料日額」に改め、同条第四項中「第三級給付金の日額及び第四級給付金」を「及び第三級給付金」に、「第三級保険料日額及び第四級保険料日額」を「及び第三級保険料日額」に改め、同条第五項中「失業給付」を「失業等給付」に、「第三級保険料日額及び第四級保険料日額」を「及び第三級保険料日額」に改め、同条第六項中「第三級保険料日額及び第四級保険料日額」を「及び第三級保険料日額」に改める。

第三十五条第三項中「第三十五条第三項(同法第三十六条第五項、第三十七条第九項、第三十七条の四第四項、第四十条第三項及び第六十一条において準用する場合を含む。)」を「第十条の三第三項」に改め、同条第四項中「第三十五条第二項(同法第三十六条第五項、第三十七条第九項、第三十七条の四第四項、第四十条第三項及び第六十一条において準用する場合を含む。)」を「第十条の三第二項」に改める。

(印紙保険料の額の変更に関する暫定措置)
第十一条 当分の間、第二十一条第四項の規定による印紙保険料の額の変更については、同項中「雇用保険法第四十九条第一項」とあるのは「雇用保険法第四十九条第一項並びに雇用保険法等の一部を改正する法律(平成六年法律第 号)附則第十一条第三項及び第四項」と、「同項」とあるのは「雇用保険法第四十九条第二項」と、「同項の」とあるのは「同項並びに雇用保険法等の一部を改正する法律附則第十一条第三項及び第四項の」として、同項の規定を適用する。

(船員保険法の一部改正)

第三條 船員保險法(昭和十四年法律第七十三号)

の一部を次のように改正する。
目次中「失業保険金」を「失業等給付」に改める。

第一条第一項中「分曉」の下に「死亡」を、「失業」の下に「雇用ノ継続が困難ト為ル事由ノ発生」を加え、「若ハ死亡」を削る。

第五条第一項中「失業保険金」を「失業等給付」に改める。

第九条第二項中「失業保険金」を「求職者等給付」に、同条第三項中「失業保険金」を「失業等給付」に改め、第二項の次に次の一項を加える。

前項ノ規定ハ雇用継続給付ノ支給ヲ受クルニ必要ナル証明書ノ交付ノ請求ニ付之ヲ準用ス此ノ場合ニ於テ同項中「被保険者タリシ者」トアルハ「被保険者又ハ被保険者タリシ者」ト「従前ノ船舶所有者」トアルハ「当該被保険者又ハ被保険者タリシ者ヲ使用シ又ハ使用シタル船舶所有者」トス

第十九条ノ二第一項中「失業保険金」を「失業等給付」に改める。

第三十二條ノ六第一項中「失業保険金」を「求職者等給付」に改める。

「第四節 失業保険金」を「第四節 失業等給付」に改める。

第三章第四節中第三十三條ノ二を第三十三條ノ二とし、同条の次に次の一項を加える。

第三十三條ノ二 失業等給付ハ求職者等給付及雇用継続給付トス
求職者等給付ハ左ニ掲グルモノトス
一 失業保険金
二 技能習得手当
三 寄宿手当
四 再就職手当
五 傷病給付金
六 高齢求職者給付金
雇用継続給付ハ左ニ掲グルモノトス
一 高齢雇用継続基本給付金及高齢再就職給

付金(第五十五條ニ於テ高齢雇用継続給付ト称ス)

二 育児休業基本給付金及育児休業者職場復帰給付金(第五十五條ニ於テ育児休業給付ト称ス)

第三十三條ノ九第三項中「千円」を「千三百円(其ノ額ガ次項ノ規定ニ依リ變更セラレタルトキハ其ノ變更セラレタル額次項ニ於テ控除額ト称ス)」に改め、同条第一項の次に次の一項を加える。

前項ノ規定ニ依リ算定シタル額ヲ給付基礎日額トスルコトガ適當ナラザルト認メラルルトキハ厚生大臣ノ定ムル所ニ依リ算定シタル額ヲ給付基礎日額トス

第三十三條ノ九に次の一項を加える。
厚生大臣ハ雇用保険法第十九條第二項ノ規定ニ依リ同条第一項第一号ニ規定スル控除額ノ變更ヲ勘案シ控除額ヲ變更スルコトヲ得

第三十三條ノ十五第一項中「対シ」の下に「技能習得手当トシテ」を加え、同条第二項中「対シ」の下に「寄宿手当トシテ」を加え、同条第三項中「前二項ノ費用」を「技能習得手当及寄宿手当」に改める。

第三十三條ノ十五ノ二第一項中「第三項ニ於テ」を「以下」に、「二分ノ一」を「三分ノ一」に改め、「ナル者」の下に「及所定給付日数ノ三分ノ一以上ニシテ且二十五日未満ナル者」を加え、同条第四項中「第三十三條ノ九第二項」を「第三十三條ノ九第三項」に改める。

第三十三條ノ十六第一項中「二付」の下に「傷病給付金トシテ」を加え、同条第二項中「前項ノ規定ニ依リ給付」を「傷病給付金」に、「同項」を「前項」に改め、同条第三項から第七項までの規定中「第一項ノ規定ニ依リ給付」を「傷病給付金」に改める。

第三十三條ノ十六ノ三第一項第一号中「十年」を「五年」に、同項第二号中「五年以上十年」を「一年以上五年」に改め、同項中第三号を削り、第四号を第三号とし、同条第二項中「前項」

を「第一項」に改め、同条第一項の次に次の一項を加える。

前項ノ規定ニ拘ラズ同項ノ規定ニ依リ算定シタル失業保険金ノ日額ガ雇用保険法第十七條第四項第二号ニ定ムル額(其ノ額ガ同法第十八條ノ規定ニ依リ變更セラレタルトキハ其ノ變更セラレタル額)ヲ賃金日額トシテ同法第十六條及第十六條ノ二ノ規定ヲ適用シタル場合ニ於テ算定セラルルコトナル同法第十六條第一項ノ基本手当ノ日額ト均衡ヲ考慮シテ厚生大臣ノ定ムル上限額ヲ超ユルトキハ当該上限額ヲ失業保険金ノ日額トス

第三十三條ノ十六ノ四及び第三十三條ノ十七を削る。

第三十四條から第三十九條までを次のように改める。

第三十四條 高齢雇用継続基本給付金ハ被保険者(第三十三條ノ三第二項各号ノ一ニ該当スル場合ニ於ケル船員ヲ除ク以下本節ニ於テ之ニ同ジ)ノ支給対象月(当該被保険者ガ第一号ニ該当セザルニ至リタルトキハ同号ニ該当セザルニ至リタル日ノ属スル支給対象月以後ノ支給対象月)ニ於ケル報酬ノ額(以下本条ニ於テ対象月報酬額ト称ス)ガ当該被保険者ヲ失業保険金ノ支給ヲ受クベキ者ト、当該被保険者ガ五十五歳ニ達シタル日(当該被保険者ガ第一号ニ該当セザルニ至リタルトキハ同号ニ該当セザルニ至リタル日)ヲ離職ノ日ト看做シテ第三十三條ノ九第一項ノ規定ヲ適用シタル場合ニ算定セラルルコトナル給付基礎日額ニ相当スル額(以下本条ニ於テ看做給付基礎日額ト称ス)ニ三十ヲ乗ジテ得タル額ノ百分ノ八十五ニ相当スル額ヲ下ルニ至リタル場合ニ当該支給対象月ニ付之ヲ支給ス但シ左ノ各号ノ一ニ該当スル場合ハ此ノ限ニ在ラス

一 当該被保険者ヲ失業保険金ノ支給ヲ受クベキ者ト、当該被保険者ガ五十五歳ニ達シタル日又ハ当該支給対象月ニ於テ其ノ日ニ

应当スル日(其ノ日ニ应当スル日ナキ月ニ於テハ其ノ月ノ末日)ヲ第三十三條ノ十二

第一項第一号ニ規定スル基準日ト看做シテ同条第四項及第五項ノ規定ヲ適用シタル場合ニ算定セラルルコトナル期間ニ相当スル期間ガ五年ニ滿タザルトキ

二 当該対象月報酬額ガ雇用保険法第六十一条第一項第二号ニ規定スル支給限度額ト均衡ヲ考慮シテ厚生大臣ノ定ムル額(以下本条及次条ニ於テ支給限度額ト称ス)以上ナルトキ

本条ニ於テ支給対象月トハ被保険者ガ五十五歳ニ達シタル日ノ属スル月ヨリ六十歳ニ達スル日ノ属スル月迄ノ期間内ニ在ル月(其ノ月ノ初日ヨリ末日迄引続キ被保険者ニシテ且第三十六條第一項ニ規定スル休業ヲ為サザリシ月ニ限ル)ヲ謂フ

第一項ノ対象月報酬額ハ当該被保険者ノ当該支給対象月ニ於ケル標準報酬月額トス但シ之ニ依リコトガ適當ナラザルト認メラルルトキハ厚生大臣ノ定ムル所ニ依リ算定シタル額ヲ対象月報酬額トス

第一項ノ規定ニ依リ算定シタル看做給付基礎日額ヲ用ヒテ同項ノ規定ヲ適用スルコトガ適當ナラザルト認メラルルトキハ厚生大臣ノ定ムル所ニ依リ算定シタル額ヲ看做給付基礎日額トス

高齢雇用継続基本給付金ノ額ハ一支給対象月ニ付左ノ各号ニ掲グル区分ニ応ジ当該対象月報酬月額ニ当該各号ニ定ムル率ヲ乗ジテ得タル額トス但シ其ノ額ニ当該対象月報酬月額ヲ加ヘテ得タル額ガ支給限度額ヲ超ユルトキハ支給限度額ヨリ当該対象月報酬月額ヲ減ジテ得タル額トス

一 当該対象月報酬額ガ看做給付基礎日額ニ三十ヲ乗ジテ得タル額ノ百分ノ六十四ニ相当スル額未満ナルトキ 百分ノ二十五
二 前号ニ該当セザルトキ 看做給付基礎日額ニ三十ヲ乗ジテ得タル額ニ対スル当該対

象月報酬月額ノ割合ヲ通増スル程度ニ応ジ
百分ノ二十五ヨリ一定ノ割合ニテ通減スベ
ク命令ヲ以テ定ムル率

第一項及前項ノ規定ニ拘ラズ同項ノ規定ニ依
リ支給対象月ニ於ケル高齢雇用継続基本給付
金ノ額トシテ算定セラレタル額ガ雇用保険法
第十七条第四項第一号イニ定ムル額（其ノ額
ガ同法第十八条ノ規定ニ依リ変更セラレタル
トキハ其ノ変更セラレタル額）トノ均衡ヲ考
慮シテ厚生大臣ノ定ムル額ノ百分ノ八十二相
當スル額ヲ超エザルトキハ当該支給対象月ニ
付テハ高齢雇用継続基本給付金ハ之ヲ支給セ
ズ

第三十五条 高齢再就職給付金ハ失業保険金ノ
支給ヲ受クベキ資格ヲ有スル者（当該資格ニ
係ル離職ノ日ニ於ケル第三十三条ノ二第四
項ノ規定ニ依リ算定基礎期間ガ五年以上ニシ
テ且当該資格ニ基テ失業保険金ノ支給ヲ受ケ
タルコトアル者ニ限ル）ガ五十五歳ニ達シタ
ル日以後安定シタル職業ニ就キタルコトニ依
リ被保険者ト為リタル場合ニ於テ当該被保険
者ノ再就職後ノ支給対象月ニ於ケル報酬ノ額
（以下本条ニ於テ再就職後ノ対象月報酬月額
ト称ス）ガ当該失業保険金ノ日額ノ算定ノ基
礎ト為リタル給付基礎日額ニ三十三乗ジテ得
タル額ノ百分ノ八十二相當スル額ヲ下ルニ
至リタルトキニ当該再就職後ノ支給対象月ニ
付テハ支給ス但シ左ノ各号ノ一ニ該當スル場
合ハ此ノ限ニ在ラズ

一 当該職業ニ就キタル日（次項ニ於テ就職
日ト称ス）ノ前日ニ於ケル支給残日数ガ八
十日未満ナルトキ
二 当該再就職後ノ対象月報酬月額ガ支給限
度額以上ナルトキ
前項ノ再就職後ノ支給対象月トハ就職日ノ属
スル月ヨリ当該就職日ノ翌日ヨリ起算シテ二
年（当該就職日ノ前日ニ於ケル支給残日数ガ
百六十日未満ナル同項ノ被保険者ニ付テハ一
年）ヲ経過スル日ノ属スル月（其ノ月ガ同項

ノ被保険者ガ六十歳ニ達スル日ノ属スル月以
後ナルトキハ六十歳ニ達スル日ノ属スル月）
迄ノ期間内ニ在ル月（其ノ月ノ初日より末日
迄引続キ被保険者ニシテ且第三十六條第一項
ニ規定スル休業ヲ為サザリシ月ニ限ル）ヲ謂
フ

前条第三項ノ規定ハ再就職後ノ対象月報酬月
額ニ付、同条第四項ノ規定ハ第一項ノ給付基
礎日額ニ付、同条第五項及第六項ノ規定ハ高
齢再就職給付金ノ額ニ付之ヲ準用ス此ノ場合
ニ於テ同条第三項中「支給対象月」トアルハ
「再就職後ノ支給対象月（次条第二項ニ規定
スル再就職後ノ支給対象月ヲ謂フ次条第三項
ニ於テ準用スル第五項及第六項ニ於テ亦同
ジ）」ト、同条第三項及第四項中「第一項」
トアルハ「次条第一項」ト、同条第五項中「対
象月報酬月額」トアルハ「再就職後ノ対象月
報酬月額」ト、「看做給付基礎日額」トアル
ハ「次条第一項ノ給付基礎日額」ト、同条第
五項及第六項中「支給対象月」トアルハ「再
就職後ノ支給対象月」ト、同条第六項中「第
一項」トアルハ「次条第一項」トス

第三十六条 育児休業基本給付金ハ被保険者ガ
命令ノ定ムル所ニ依リ其ノ一歳ニ滿タザル子
ヲ養育スル為メノ休業ヲ為シタル場合ニ於テ當
該休業ヲ開始シタル日以前二年間（当該休業ヲ
開始シタル日以前二年間ニ疾病、負傷其ノ他命
令ヲ以テ定ムル理由ニ依リ引続キ三十日以上
報酬ヲ受ケザリシ被保険者ニ付テハ当該理由
ニ依リ報酬ヲ受ケザリシ日数ヲ二年ニ加算シ
タル期間（其ノ期間ガ四年ヲ超ユルトキハ四
年間）ニ看做被保険者期間ガ通算シテ十二
月以上ナリシトキニ支給単位期間ニ付之ヲ支
給ス
前項ノ看做被保険者期間ハ同項ニ規定スル休
業ヲ開始シタル日ヲ被保険者ノ資格ヲ喪失シ
タル日ト看做シテ第三十三条ノ三ノ規定ヲ適
用シタル場合ニ計算セラルルコトトナル被保
険者タリシ期間ニ相當スル期間トス

本条及次条第二項ニ於テ支給単位期間トハ第
一項ニ規定スル休業ヲ為シタル期間ヲ当該休
業ヲ開始シタル日又ハ休業開始時（各月
ニ於テ当該休業ヲ開始シタル日ニ當シ且當
該休業ヲ為シタル期間内ニ在ル日（其ノ日ニ
應當スル日ナキ月ニ於テハ其ノ月ノ末日）ヲ
謂フ以下本項ニ於テ之ニ同ジ）ヨリ各翌月ノ
休業開始時（前日（当該休業ヲ終了シタ
ル日ノ属スル月ニ於テハ当該休業ヲ終了シタ
ル日）迄ノ各期間ニ区分シタル場合ニ於ケル
当該区分ニ依ル一ノ期間ヲ謂フ
育児休業基本給付金ノ額ハ一支給単位期間ニ
付育児休業基本給付金ノ支給ヲ受クベキ被保
険者ヲ失業保険金ノ支給ヲ受クベキ者ト、當
該被保険者ガ当該育児休業基本給付金ノ支給
ニ係ル休業ヲ開始シタル日ノ前日ヲ離職ノ日
ト看做シテ第三十三条ノ九第一項ノ規定ヲ適
用シタル場合ニ計算セラルルコトトナル給付
基礎日額ニ相當スル額（其ノ額ガ下限額ニ滿
タザルトキハ当該下限額トシ其ノ額ガ上限額
ヲ超ユルトキハ当該上限額トス以下本条及次
条ニ於テ休業開始時給付基礎日額ト称ス）ニ
三十三乗ジテ得タル額ノ百分ノ二十二相當ス
ル額トス

前項ノ下限額ハ雇用保険法第十七条第四項第
一號ロニ定ムル額トノ均衡ヲ考慮シ、前項ノ
上限額ハ同条第四項第二號ハニ定ムル額トノ
均衡ヲ考慮シ厚生大臣之ヲ定ム
第四項ノ規定ニ拘ラズ第一項ニ規定スル休業
ヲ為シタル被保険者ニ当該被保険者ヲ使用ス
ル船舶所有者ヨリ支給単位期間ニ報酬ガ支払
ハレタル場合ニ於テ当該報酬ノ額ニ当該支給
単位期間ニ於ケル育児休業基本給付金ノ額ヲ
加ヘテ得タル額ガ休業開始時給付基礎日額ニ
三十三乗ジテ得タル額ノ百分ノ八十二相當ス
ル額以上ナルトキハ休業開始時給付基礎日額
ニ三十三乗ジテ得タル額ノ百分ノ八十二相當
スル額ヨリ当該報酬ノ額ヲ減ジテ得タル額ヲ
当該支給単位期間ニ於ケル育児休業基本給付

金ノ額トス此ノ場合ニ於テ当該報酬ノ額ガ休
業開始時給付基礎日額ニ三十三乗ジテ得タル
額ノ百分ノ八十二相當スル額以上ナルトキハ
同項ノ規定ニ拘ラズ当該報酬ガ支払ハレタル
支給単位期間ニ付テハ育児休業基本給付金ハ
之ヲ支給セズ

第三十七条 育児休業者職場復帰給付金ハ育児
休業基本給付金ノ支給ヲ受クルコトヲ得ル被
保険者ガ当該支給ヲ受クルコトヲ得ル育児休
業基本給付金ニ係ル休業ノ期間中被保険者ト
シテ使用セラレタル船舶所有者ニ当該休業ヲ
終了シタル日後引続キ六月以上使用セラルル
トキニ之ヲ支給ス

育児休業者職場復帰給付金ノ額ハ前項ノ休業
ヲ為シタル期間内ニ於ケル支給単位期間（育
児休業基本給付金ノ支給ヲ受クルコトヲ得ル
モノニ限ル）ノ数ニ当該支給単位期間ニ支給
ヲ受クルコトヲ得ル育児休業基本給付金ニ係
ル休業開始時給付基礎日額ニ三十三乗ジテ得
タル額ノ百分ノ五ニ相當スル額ヲ乗ジテ得タ
ル額トス

第三十八条及第三十九条 削除
第五十一条第一項及び第五十二条中「第三十
三条ノ十六第一項ノ規定ニ依リ給付」を「傷病
給付金」に改める。
第五十二条ノ三第一項中「失業保険金」を「求
職者等給付」に改め、同項に次のただし書を加
える。

但シ地方運輸局ノ長又ハ公共職業安定所ノ長
ノ指示ニ従ヒ第三十三条ノ十三第一項ニ規定
スル職業補導所ニ入所シ職業ノ補導ヲ受クル
期間及当該職業ノ補導ヲ受ケ終リタル日後ノ
期間ニ付テハ此ノ限ニ在ラズ
第五十四条中「第三十三条ノ十六第一項ノ規
定ニ依リ給付」を「傷病給付金」に改める。
第五十五条中「失業保険金」を「求職者等給
付」に改め、同条に次の三項を加える。
詐欺其ノ他不正ノ行為ニ依リ左ノ各号ニ掲ゲ
ル失業等給付ノ支給ヲ受ケ又ハ受ケントシタ

ル者ニ対シテハ当該給付ノ支給ヲ受ケ又ハ受
ケントシタル日以後当該各号ニ定ムル高年齢雇
用継続給付ヲ支給セズ但シムラ得ザル事由
アリタル場合ニ於テハ当該高年齢雇用継続給付
ノ全部又ハ一部ヲ支給スルコトヲ得
一 高年齢雇用継続基本給付金 高年齢雇用継続
基本給付金
二 高齢再就職給付金又ハ当該給付金ニ係ル
失業保険金ヲ受ケベキ資格ニ基テ求職者等
給付 高齢再就職給付金
詐欺其ノ他不正ノ行為ニ依リ育児休業基本給
付金ノ支給ヲ受ケ又ハ受ケントシタル者ニ対
シテハ当該給付金ノ支給ヲ受ケ又ハ受ケント
シタル日以後育児休業給付ヲ支給セズ但シム
ムラ得ザル事由アリタル場合ニ於テハ育児休
業給付ノ全部又ハ一部ヲ支給スルコトヲ得
前項ノ規定ニ依リ育児休業給付ノ支給ヲ受ケ
ルコトヲ得ザル者ガ同項ニ規定スル日以後新
ニ第三十六条第一項ニ規定スル休業ヲ開始シ
育児休業基本給付金ノ支給ヲ受ケベキ者ト為
リタル場合ニ於テハ前項ノ規定ニ拘ラズ当該
休業ニ係ル育児休業給付ヲ支給ス
第五十七条ノ三第三項中「第九條第三項」を
「第九條第四項」に、「又ハ失業保険金」を「失
業等給付又ハ求職者等給付」に改める。
第五十八條第一項を次のように改める。
国庫ハ求職者等給付（再就職手当ヲ除ク次項
ニ於テ同ジ）ノ支給ニ要スル費用ノ四分ノ一
及雇用継続給付ノ支給ニ要スル費用ノ八分ノ
一ヲ負担ス
第五十八條第二項中「失業保険金」を「求職
者等給付」に改め、「（再就職手当ヲ除ク以下本
項ニ於テ同ジ）」を削る。
第五十九條第四項及び第六十條第一項中「失
業保険金」を「失業等給付」に改める。
第六十八條第六号中「第九條第二項」の下に
「（同条第三項ニ於テ準用スル場合ヲ含ム）」を
加える。
第六十九條ノ三第二項中「第九條第三項」を

「第九條第四項」に改める。

附則に次の一項を加える。

国庫ハ第五十八條第一項ノ規定ニ依リ雇用継
続給付ノ国庫ノ負担ニ付テハ当分ノ間此ノ規
定ニ拘ラズ此ノ規定ニ依リ国庫ノ負担額ノ十
分ノ八ニ相当スル額ヲ負担ス
附則
（施行期日）
第一条 この法律は、平成七年四月一日から施行
する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該
各号に定める日から施行する。
一 第一条中雇用保険法第四十五条、第五十条
第一項及び第五十三条第一項の改正規定、同
法第五十六条の二第一項の改正規定（一）第
三十七條の六の規定により受給資格者とみな
されたものを含む。以下この節において同
じ。を削る部分を除く。並びに同法附則
第二十五条を同法附則第二十六条とし、同法
附則第二十四条を同法附則第二十五条とし、
同法附則第二十三条の次に一條を加える改正
規定、第三十三条中船員保険法第三十三条ノ九及
び第三十三條ノ十五ノ二第一項の改正規定並
びに附則第十條、第十二條、第十八條及び第
十九條の規定 平成六年四月一日
二 第一条中雇用保険法第四十五条、第五十条第一項及び第
五十三條第一項の改正規定並びに附則第十條の規定
この法律の公布の日から起算して六月を超えない範囲内において
この法律の公布の日から起算して六月を超えない範囲内において
この法律の公布の日から起算して六月を超えない範囲内において

九月一日

（基本手当の日額等に関する経過措置）

第二条 受給資格に係る離職の日がこの法律の施
行の日（以下「施行日」という。）前である基
本手当の受給資格者（以下「旧受給資格者」と
いう。）であつて、当該受給資格に基づく基本
手当の支給を受ける初日が平成八年八月一日前
であるもの（以下「旧日額対象の旧受給資格者
という。）に係る基本手当の日額、賃金日額及
び基本手当の日額の自動的変更については、な
お従前の例による。
（平成七年度における基本手当の日額の自動的
変更に関する経過措置）
第三条 平成七年度における基本手当の日額の自
動的変更については、労働大臣は、第一条の規
定による改正後の雇用保険法（以下「新雇用保
険法」という。）第十八條第一項の規定にかか
らず、平成六年四月一日から始まる年度の平
均給与額が平成三年六月における平均定期給
与額（第一条の規定による改正前の雇用保険法（以
下「旧雇用保険法」という。）第十八條第一項
の規定により基本手当日額表が改正された場合
は、当該改正の基礎となつた平均定期給与額）
を超え、又は低下した比率に応じて、平成七
年八月一日以後の新雇用保険法第十八條第三
項に規定する自動変更対象額を変更しなければ
ならない。この場合における同項に規定する自動
変更対象額の変更は、新雇用保険法第三章の規
定の適用については、新雇用保険法第十八條の
規定による同条第三項に規定する自動変更対象
額の変更とみなす。
2 前項の規定により変更された同項の自動変
更対象額に五円未満の端数があるときは、こ
れを切り捨て、五円以上十円未満の端数があ
るときは、これを十円に切り上げるものとす
る。
（基本手当の所定給付日数及び個別延長給付に
関する経過措置）

第四条 旧受給資格者に係る所定給付日数及び個
別延長給付の日数については、なお従前の例に
よる。

2 受給資格に係る離職の日（以下この項におい
て「基準日」という。）が施行日から平成十二
年三月三十一日までの間にある受給資格者（施
行日において五十五歳以上六十歳未満であるも
のに限る。）であつて、次の各号のいずれにも
該当し、かつ、公共職業安定所長が労働省令で
定める基準に照らして就職が困難な者であると
認められたものについては、新雇用保険法第二十
二條の二の規定にかかわらず、雇用保険法第二十
二條第一項及び第二項の規定による期間内の失業
している日について、所定給付日数を超えて、
基本手当を支給することができ。この場合に
おいて、所定給付日数を超えて基本手当を支給
する日数は、六十日を超えない範囲内で労働省
令で定める日数を限度とするものとする。
一 新雇用保険法第二十二條の二第一項第一号
イからニまでのいずれかに該当する者その他
これに準ずるものとして労働省令で定める者
二 次のいずれかに該当する者
イ 基準日において短時間労働被保険者以外
の被保険者であつた受給資格者であつて、
その算定基礎期間が十年以上二十年未満で
ある者
ロ 基準日において短時間労働被保険者で
あつた受給資格者であつて、その算定基礎
期間が一年以上五年未満である者
3 前項の規定に該当する受給資格者について
は、雇用保険法第二十三條第一項、第二十四條
第一項及び第二項、第二十五條第一項並びに第
二十七條第一項中「所定給付日数」とあるのは、
「所定給付日数に雇用保険法等の一部を改正す
る法律（平成六年法律第 号）附則第四條
第二項に規定する労働省令で定める日数を加え
た日数」とする。
（基本手当等の給付制限に関する経過措置）
第五条 施行日前に公共職業安定所長の指示した

公共職業訓練等については、新雇用保険法第三十三條第一項ただし書（新雇用保険法第三十七條の四第五項において準用する場合を含む。）の規定は、適用しない。

（傷病手当の日額に関する経過措置）

第六條 旧日額対象の旧受給資格者に係る傷病手当の日額については、新雇用保険法第三十七條第三項の規定にかかわらず、附則第二條の規定による基本手当の日額に相当する額とする。

（高年齢求職者給付金の額に関する経過措置）

第七條 高年齢求職者給付金の額に關する経過措置は、前條の高年齢求職者給付金（以下「旧高年齢求職者給付金」という。）に係る高年齢求職者給付金の額については、なお従前の例による。

（六十五歳の定年等により退職した者に関する経過措置）

第八條 旧雇用保険法第三十七條の六の規定により基本手当の支給を受ける旧高年齢求職者給付金に係る求職者給付金の支給については、なお従前の例による。ただし、同條の規定により受給資格者とみなされることにより取得した受給資格に基づく基本手当の支給を受ける初日が平成八年八月一日以後である旧高年齢求職者給付金に係る基本手当の日額については、新雇用保険法第十六條から第十八條までの規定を適用して算定する。

（特例一時金の額に関する経過措置）

第九條 特例受給資格に係る離職の日が施行日前である特例受給資格者（以下「旧特例受給資格者」という。）に対する新雇用保険法第四十條の規定の適用については、次の各号に定めるところによる。

一 第四十條第一項の規定の適用については、同項中「第十五條第一項に規定する受給資格者」とあるのは「雇用保険法等の一部を改正する法律（平成六年法律第 号）附則第二條に規定する旧日額対象の旧受給資格者」と、「第十六條から第十八條まで」とあるのは「同條」とする。

二 第四十條第二項の規定は、適用しない。
（日雇労働求職者給付金の受給資格に関する経過措置）

第十條 附則第一條第一号に掲げる改正規定の施行の日（平成六年四月一日）前の日に係る日雇労働求職者給付金の受給資格については、なお従前の例による。

（日雇労働求職者給付金の日額等に関する経過措置）

第十一條 平成六年九月一日前の日に係る日雇労働求職者給付金の日額及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律第二十二條第一項に規定する印紙保険料の額の区分に係る賃金の日額（第三項及び第四項において「等級区分日額」という。）については、なお従前の例による。

2 平成六年九月中に支給する日雇労働求職者給付金に関する新雇用保険法第四十八條の規定の適用については、同年七月七日の日について第二條の規定による改正前の労働保険の保険料の徴収等に関する法律の規定により納付された印紙保険料は、同條の規定による改正後の労働保険の保険料の徴収等に関する法律の規定により納付された印紙保険料とみなし、旧雇用保険法第四十八條第一号に規定する第一級印紙保険料（以下「旧第一級印紙保険料」という。）のうち同年八月一日の日について納付された新雇用保険法第四十八條第一号に規定する第一級印紙保険料（以下「新第一級印紙保険料」という。）の納付日数（その納付日数が同年七月七日の日について納付された旧第一級印紙保険料の納付日数を超えるときは、当該旧第一級印紙保険料の納付日数）に相当する納付日数分については当該納付日数分の新第一級印紙保険料と、残余の納付日数分については当該納付日数分の新雇用保険法第四十八條第二号イに規定する第二級印紙保険料と、旧雇用保険法第四十八條第一号イに規定する第二級印紙保険料、旧雇用保険法第四十八條第二号ロに規定する第三級印紙保険料及び旧雇用保険法第四十八條第二号ハに規定する

第四級印紙保険料については新雇用保険法第四十八條第二号ロに規定する第三級印紙保険料とみなす。

3 労働大臣は、当分の間、平均定期給与額が平成六年九月の平均定期給与額（新雇用保険法第四十九條第一項の規定により日雇労働求職者給付金の日額等が変更されたときは、直近の当該変更の基礎となった平均定期給与額。次項において同じ。）の百分の百二十を超えるに至ったことにより同項の規定により日雇労働求職者給付金の日額等を変更する場合には、同項の規定にかかわらず、日雇労働求職者給付金の日額である四千四百円については六千二百円に、等級区分日額である八千二百円については一万三千三百円に、それぞれ変更するものとする。

4 労働大臣は、当分の間、平均定期給与額が平成六年九月の平均定期給与額の百分の八十三を下るに至ったことにより新雇用保険法第四十九條第一項の規定により日雇労働求職者給付金の日額等を変更する場合には、同項の規定にかかわらず、日雇労働求職者給付金の日額である六千二百円については四千四百円に、等級区分日額である一万三千三百円については八千二百円に、それぞれ変更するものとする。

5 第二項の規定は、新雇用保険法第五十三條第一項の規定による申出をした者であつて、同項第二号に規定する基礎期間の最後の月（以下この項において「最終月」という。）が次の表の上欄に掲げる月又は平成六年十二月であるものに対して支給する日雇労働求職者給付金に関する新雇用保険法第五十四條第二号の規定について準用する。この場合において、最終月が同欄に掲げる月である者に関しては、第二項中「同年七月七日」とあるのは「新雇用保険法第五十三條第一項第二号に規定する基礎期間のうち同年七月三十一日までの期間内」と、「納付日数（その納付日数）」とあるのは同表上欄に掲げる最終月の区分に応じ同表下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

3 前項の規定は、旧日額対象の旧受給資格者以外の旧受給資格者について準用する。この場合において、同項中「安定した職業に就いた場合」とあるのは、附則第二條の規定により従前の例によることとされた基本手当の日額を新雇用保険法第十六條から第十八條までの規定による基本手当の日額と」とあるのは、「安定した職業に就いた場合においては」と読み替えるものとする。（常用就職支度金の額に関する経過措置）

平成六年八月	納付日数に五を乗じて得た日数（その日数）
平成六年九月	納付日数に四を乗じて得た日数（その日数）
平成六年十月	納付日数に三を乗じて得た日数（その日数）
平成六年十一月	納付日数に二を乗じて得た日数（その日数）

（雇用保険の再就職手当の支給に関する経過措置）

第十二條 附則第一條第一号に掲げる改正規定の施行の日（平成六年四月一日）前に安定した職業に就いた受給資格者（旧雇用保険法第三十七條の六の規定により受給資格者とみなされた者を含む。）についての新雇用保険法第五十六條の二第一項の規定による再就職手当の支給については、なお従前の例による。

2 旧日額対象の旧受給資格者（附則第八條の規定により従前の例によることとされた旧高年齢求職者給付金を含む。次条において同じ。）が施行日以後に安定した職業に就いた場合においては、附則第二條の規定により従前の例によることとされた基本手当の日額を新雇用保険法第十六條から第十八條までの規定による基本手当の日額と、附則第四條第一項の規定により従前の例によることとされた所定給付日数を新雇用保険法第二十二條に規定する所定給付日数とみなして、新雇用保険法第五十六條の二の規定を適用する。

3 前項の規定は、旧日額対象の旧受給資格者以外の旧受給資格者について準用する。この場合において、同項中「安定した職業に就いた場合」とあるのは、附則第二條の規定により従前の例によることとされた基本手当の日額を新雇用保険法第十六條から第十八條までの規定による基本手当の日額と」とあるのは、「安定した職業に就いた場合においては」と読み替えるものとする。（常用就職支度金の額に関する経過措置）

第十三条 附則第十一条の規定による日額の日雇労働者給付金の支給を受ける者に対する雇用保険法第五十七条の規定の適用については、同条第三項中「第四十八条又は第五十四条第二号」とあるのは、「雇用保険法等の一部を改正する法律（平成六年法律第 号）附則第十一条」とする。

2 旧日額対象の旧受給資格者及び旧特例受給資格者に対する雇用保険法第五十七条の規定の適用については、同条第三項中「第十六条の規定」とあるのは「雇用保険法等の一部を改正する法律（平成六年法律第 号）附則第二条の規定」と、「基本手当の受給資格者」とあるのは「同条の規定による旧日額対象の旧受給資格者」と、「第十六条から第十八条まで」とあるのは「同条」とする。

（高年齢雇用継続給付に関する経過措置）
第十四条 施行日前に六十歳に達した被保険者に対する新雇用保険法第六十一条の規定の適用については、同条第一項中「当該被保険者が六十歳に達した日」とあるのは「平成七年四月一日」と、「当該被保険者が六十歳に達した日又は当該支給対象月においてその日に相当する日（その日に相当する日がない月においては、その月の末日）」とあるのは「当該支給対象月の初日」と、同条第二項中「被保険者が六十歳に達した日の属する月から」とあるのは「平成七年四月から被保険者が」とする。

2 新雇用保険法第六十一条の二の規定は、施行日以後に安定した職業に就くことにより被保険者となった者について適用する。ただし、施行日前に安定した職業に就くことにより施行日以後も被保険者であるもの（当該職業に就いた日の前日において新雇用保険法第六十一条の二第一項に規定する受給資格者であつて、当該職業に就いた日において六十歳に達しているものに限る。）については、施行日に安定した職業に就いたものとみなして、同条の規定を適用する。この場合において、同条第一項中「当該基本手

当の日額の算定の基礎となつた賃金日額」とあるのは「当該被保険者を受給資格者と、平成七年四月一日を受給資格に係る離職の日とみなして第十七条（第三項を除く。）の規定を適用した場合に算定されることとなる賃金日額に相当する額（以下「みなし賃金日額」という。）」と、同条第二項中「就職日の属する月」とあるのは「平成七年四月」と、「当該就職日の翌日」とあるのは「同月二日」と、同条第三項中「次条第一項の賃金日額」とあるのは「次条第一項のみなし賃金日額」と、「次条第一項」とあるのは「雇用保険法等の一部を改正する法律（平成六年法律第 号）附則第十四条第二項の規定により読み替えて適用する次条第一項」とする。

3 新雇用保険法第六十一条第三項及び第四項の規定は、前項ただし書の被保険者に係る高年齢再就職給付金について準用する。この場合において、同条第三項中「第一項の規定」とあるのは「雇用保険法等の一部を改正する法律（平成六年法律第 号）附則第十四条第二項の規定により読み替えて適用する新雇用保険法第六十一条の二第一項の規定」と、「みなし賃金日額」とあるのは「同項のみなし賃金日額（次項において「みなし賃金日額」という。）」と、第四項中「第一項の規定」とあるのは「雇用保険法等の一部を改正する法律（平成六年法律第 号）附則第十四条第二項の規定により読み替えて適用する新雇用保険法第六十一条の二第一項の規定」と読み替えるものとする。

4 労働大臣は、施行日前に旧雇用保険法第十八条の規定により基本手当の日額が変更された場合においては施行日から、附則第三条の規定により基本手当の日額が変更された場合においては平成七年八月一日から、これらの変更の比率に応じて、新雇用保険法第六十一条第一項に規定する支給限度額を変更しなければならない。この場合において、同項第二号中「その額が」とあるのは、「その額が雇用保険法等の一部を

改正する法律（平成六年法律第 号）附則第十四条第四項及び第五項の規定又はとする。5 附則第三条第二項の規定は、前項の規定により変更された同項の支給限度額について準用する。

（雇用保険の育児休業給付に関する経過措置）
第十五条 新雇用保険法第六十一条の四第一項に規定する育児休業基本給付金及び新雇用保険法第六十一条の五第一項に規定する育児休業者職場復帰給付金は、新雇用保険法第六十一条の四第一項に規定する休業開始当日が施行日以後である支給単位期間について支給する。
（雇用保険の国庫負担に関する経過措置）
第十六条 新雇用保険法第六十六条第一項の規定は、平成七年度以後の年度に係る国庫の負担額について適用する。

（印紙保険料の額に関する経過措置）
第十七条 平成六年八月一日前の日について納付すべき印紙保険料の額については、なお従前の例による。

（失業保険金の減額に関する経過措置）
第十八条 第三条の規定による改正後の船員保険法（以下「新船員保険法」という。）第三十三条ノ九第四項の規定は、
附則第一条第一号に掲げる改正規定の施行の日
正規定の施行の日
に於ける失業の認定に係る期間中に自己の労働により収入を得た場合について適用する。
（船員保険の再就職手当の支給に関する経過措置）
第十九条 附則第一条第一号に掲げる改正規定の施行の日
平成六年四月一日前に安定した職業に就いた者についての船員保険法の規定による再就職手当の支給については、なお従前の例による。

（高年齢求職者給付金の額に関する経過措置）
第二十条 高年齢求職者給付金の支給を受けることができる資格に係る離職の日が施行日前である当該高年齢求職者給付金の支給を受けることがで

きる者（以下「旧高年齢受給資格者」という。）に係る高年齢求職者給付金の額については、なお従前の例による。
（六十歳の定年等により退職した者に関する経過措置）
第二十一条 第三条の規定による改正前の船員保険法第三十三条ノ十六ノ四の規定により失業保険金の支給を受ける旧高年齢受給資格者に係る求職者等給付金の支給については、なお従前の例による。

（高年齢雇用継続給付に関する経過措置）
第二十二条 施行日前に五十五歳に達した被保険者に対する新船員保険法第三十四条の規定の適用については、同条第一項中「当該被保険者が五十五歳二達シタル日」とあるのは「平成七年四月一日」と、「当該被保険者が五十五歳二達シタル日又は当該支給対象月二於テ其ノ日ニ応当スル日（其ノ日ニ応当スル日ナキ月ニ於テハ其ノ月ノ末日）」とあるのは「当該支給対象月ノ初日」と、同条第二項中「被保険者が五十五歳二達シタル日ノ属スル月ヨリ」とあるのは「平成七年四月ヨリ被保険者が」とする。

2 新船員保険法第三十五条の規定は、施行日以後に安定した職業に就くことにより被保険者となった者について適用する。ただし、施行日前に安定した職業に就くことにより施行日以後も被保険者であるもの（当該職業に就いた日の前日において新船員保険法第三十五条第一項に規定する失業保険金の支給を受けることができる資格を有する者であつて、当該職業に就いた日において五十五歳に達しているものに限る。）については、施行日に安定した職業に就いたものとみなして、同条の規定を適用する。この場合において、同条第一項中「当該失業保険金ノ日額ノ算定ノ基礎ト為リタル給付基礎日額」とあるのは「当該被保険者ヲ失業保険金ノ支給ヲ受クベキ者ト、平成七年四月一日ヲ失業保険金ノ支給ヲ受クベキ資格ニ係ル離職ノ日ト看做シテ第三十三条ノ九第一項ノ規定ヲ適用シタル場

合二算定セラルコトナル給付基礎日額二相当スル額（以下本条ニ於テ看做給付基礎日額ト称ス）と、同条第二項中「就職日ノ属スル月」とあるのは「平成七年四月」と、「当該就職日ノ翌日」とあるのは「同月二日」と、同条第三項中「次条第一項」とあるのは「雇用保険法等の一部を改正する法律（平成六年法律第百一十号）附則第二十二條第二項ノ規定ニ依リ読替テ適用スル新船員保険法第三十五條第一項」と、「次条第一項ノ給付基礎日額」とあるのは「看做給付基礎日額」とする。

（船員保険の育児休業給付に関する経過措置）

第二十三條 新船員保険法第三十六條第一項に規定する育児休業基本給付金及び新船員保険法第三十七條第一項に規定する育児休業者職場復帰給付金は、新船員保険法第三十六條第一項に規定する休業を開始した日又は同条第三項に規定する休業開始当日が施行日以後である支給単位期間について支給する。

（求職者等給付の給付制限に関する経過措置）

第二十四條 施行日前に地方運輸局長又は公共職業安定所の長の指示した職業の補導については、新船員保険法第五十二條ノ三第一項ただし書の規定は、適用しない。

（船員保険の国庫負担に関する経過措置）

第二十五條 新船員保険法第五十八條第一項の規定は、平成七年度以後の年度に係る国庫の負担額について適用する。

（地方税法の一部改正）

第二十六條 地方税法（昭和二十五年法律第二百二十六号）の一部を次のように改正する。

第二百六十二條第三号の二及び第六百七十二條第三号の二中「失業給付」を「失業等給付」に改める。

（国家公務員退職手当法の一部改正）

第二十七條 国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第八十二号）の一部を次のように改正する。

第十條第一項第二号中「同条第五項」を「同

条第六項」に改め、同条第四項第二号中「第三十七條の四第二項前段」を「第三十七條の四第三項前段」に改め、同条第十三項中「第三十五條」を「第十條の三」に改める。

（激甚災害に対処するための特別の財政援助等に関する法律の一部改正）

第二十八條 激甚災害に対処するための特別の財政援助等に関する法律（昭和三十七年法律第百五十号）の一部を次のように改正する。

第二十五條第四項中「雇用保険法」の下に「第十條の二」を加え、同条第五項中「される」の下に「同法第十七條第四項第二号ニ中「三十歳未満」とあるのは「三十歳未満又は六十五歳以上」とを加え、及び第二項第一号中「五十歳」を「六十歳」に、「五十五歳」を「六十歳以上」と、同条第二項第一号中「四十五歳以上六十五歳未満」とあるのは「四十五歳」に改める。

（激甚災害に対処するための特別の財政援助等に関する法律の一部改正に伴う経過措置）

第二十九條 施行日前に激甚災害に対処するための特別の財政援助等に関する法律第二十五條第五項の規定により基本手当の支給を受けることができることとされた者に係る基本手当の日額及び所定給付日数については、なお従前の例による。

（労働保険特別会計法の一部改正）

第三十條 労働保険特別会計法（昭和四十七年法律第十八号）の一部を次のように改正する。

第五條、第十二條第二項及び第十九條中「失業給付費」を「失業等給付費」に改める。

（その他の経過措置の政令への委任）

第三十一條 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第三十二條 政府は、この法律の施行後、新雇用保険法第三章第六節の規定（同法第十一條及び第十二條の規定のうち同節に規定する雇用継続

給付に係る部分を含む。）について、当該規定の実施状況、高年齢者の雇用の状況、育児休業の取得の状況、当該雇用継続給付の支給を受ける者の収入の状況その他社会経済情勢の推移等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、所要の措置を講ずるものとする。

2 前項の規定は、新船員保険法第三十四條から第三十七條までの規定（同法第二十六條及び第三十七條の規定のうち第三十四條から第三十七條までに規定する雇用継続給付に係る部分を含む。）について準用する。

平成六年六月十七日印刷

平成六年六月二十日発行

参議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局