

高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（案）

関係資料

資料No. 4－1 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（案）
について（要旨）

資料No. 4－2 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（案）

資料No. 4－3 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（案）
新旧対照表

資料No. 4－4 高年齢者雇用安定法改正案の修正

資料No. 4－5 高齢法改正に係る質疑（厚生労働委員会会議録（抄））

高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（案）

について（要旨）

1. 趣旨

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 24 年法律第 78 号。以下「改正法」という。）による改正後の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号。以下「法」という。）第 9 条第 3 項の規定に基づき、事業主がその雇用する高年齢者の 65 歳までの安定した雇用を確保するため講ずべき同条第 1 項に規定する高年齢者雇用確保措置（定年の引上げ、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。）の導入又は定年の定め廃止をいう。以下同じ。）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るもの。

2. 主な内容

（1）高年齢者雇用確保措置

事業主は、高年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 歳までの高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずる。

（2）継続雇用制度

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、その雇用する高年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。

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。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。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改正法の趣旨を没却するおそれがあることに留意する。

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。

(3) 経過措置

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年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37年3月31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。

(4) 賃金・人事処遇制度の見直し

高年齢者雇用確保措置を適切かつ有効に実施し、高年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には、次の①から⑦までの事項に留意する。

① 年齢的要素を重視する賃金・人事処遇制度から、能力、職務等の要素を重視する制度に向けた見直しに努めること。

この場合においては、当該制度が、その雇用する高年齢者の雇用及び生活の安定にも配慮した、計画的かつ段階的なものとなるよう努めること。

② 継続雇用制度を導入する場合における継続雇用後の賃金については、継続雇用されている高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、適切なものとなるよう努めること。

③ 短時間勤務制度、隔日勤務制度など、高年齢者の希望に応じた勤務が可能となる制度の導入に努めること。

④ 継続雇用制度を導入する場合において、契約期間を定めるときには、高年齢者雇用確保措置が65歳までの雇用の確保を義務付ける制度であることに鑑み、65歳前に契約期間が終了する契約とする場合には、65歳までは契約更新ができる旨を周知すること。

また、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること。

⑤ 職業能力を評価する仕組みの整備とその有効な活用を通じ、高年齢者の意欲及び能力に応じた適正な配置及び処遇の実現に努めること。

⑥ 勤務形態や退職時期の選択を含めた人事処遇について、個々の高年齢者の意欲及び能力に応じた多様な選択が可能な制度となるよう努めること。

この場合においては、高年齢者の雇用の安定及び円滑なキャリア形成を図るとともに、企業における人事管理の効率性を確保する観点も踏まえつつ、就業生活の早い段階からの選択が可能となるよう勤務形態等の選択に関する制度の整備を行うこと。

⑦ 継続雇用制度を導入する場合において、継続雇用の希望者の割合が低い場合には、労働者のニーズや意識を分析し、制度の見直しを検討すること。

(5) 高年齢者雇用アドバイザー等の有効な活用

高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずるに当たって、高年齢者の職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、職務の再設計や賃金・人事処遇制度の見直し等を図るため、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及び雇用保険制度に基づく助成制度等の有効な

活用を図る。

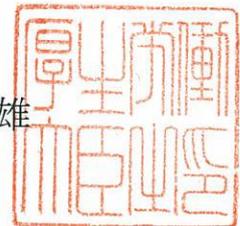
3. 適用期日

平成25年4月1日

厚生労働省発職高1102第1号
平成24年11月2日

労働政策審議会
会長 諏訪 康雄 殿

厚生労働大臣 三井 辨雄



高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「法」という。）第6条第3項及び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24年法律第78号）による改正後の法第9条第4項において準用する法第6条第3項の規定に基づき、別紙「高年齢者等職業安定対策基本方針（案）」及び「高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（案）」について、貴会の意見を求める。

高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（案）

第1 趣旨

この指針は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「法」という。）第9条第3項の規定に基づき、事業主がその雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため講ずべき同条第1項に規定する高年齢者雇用確保措置（定年の引上げ、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。）の導入又は定年の定めを廃止をいう。以下同じ。）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。

第2 高年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、高年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、次の1から5までの事項について、適切かつ有効な実施に努めるものとする。

1 高年齢者雇用確保措置

事業主は、高年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歳までの高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずる。

2 継続雇用制度

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、その雇用する高年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。

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。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。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 24 年法律第 78 号。以下「改正法」という。）の趣旨を没却するおそれがあることに留意する。

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。

3 経過措置

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年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 37 年 3 月 31 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。

4 賃金・人事処遇制度の見直し

高年齢者雇用確保措置を適切かつ有効に実施し、高年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には、次の(1)から(7)までの事項に留意する。

- (1) 年齢的要素を重視する賃金・人事処遇制度から、能力、職務等の要素を重視する制度に向けた見直しに努めること。

この場合においては、当該制度が、その雇用する高年齢者の雇用及び生活の安定にも配慮した、計画的かつ段階的なものとなるよう努めること。

- (2) 継続雇用制度を導入する場合における継続雇用後の賃金については、継続雇用されている高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、適切なものとなるよう努めること。
- (3) 短時間勤務制度、隔日勤務制度など、高年齢者の希望に応じた勤務が可能となる制度の導入に努めること。
- (4) 継続雇用制度を導入する場合において、契約期間を定めるときには、高年齢者雇用確保措置が 65 歳までの雇用の確保を義務付ける制度であることに鑑み、65 歳前に契約期間が終了する契約とする場合には、65 歳までは契約更新ができる旨を周知すること。

また、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること。

(5) 職業能力を評価する仕組みの整備とその有効な活用を通じ、高年齢者の意欲及び能力に応じた適正な配置及び処遇の実現に努めること。

(6) 勤務形態や退職時期の選択を含めた人事処遇について、個々の高年齢者の意欲及び能力に応じた多様な選択が可能な制度となるよう努めること。

この場合においては、高年齢者の雇用の安定及び円滑なキャリア形成を図るとともに、企業における人事管理の効率性を確保する観点も踏まえつつ、就業生活の早い段階からの選択が可能となるよう勤務形態等の選択に関する制度の整備を行うこと。

(7) 継続雇用制度を導入する場合において、継続雇用の希望者の割合が低い場合には、労働者のニーズや意識を分析し、制度の見直しを検討すること。

5 高年齢者雇用アドバイザー等の有効な活用

高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずるに当たって、高年齢者の職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、職務の再設計や賃金・人事処遇制度の見直し等を図るため、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。

高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（案）と高年齢者等職業安定対策基本方針の対比表

（傍線の部分は改正部分）

改 正 案	現 行
<p><u>高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（案）</u></p> <p><u>第1 趣旨</u></p> <p><u>この指針は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「法」という。）第9条第3項の規定に基づき、事業主がその雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため講ずべき同条第1項に規定する高年齢者雇用確保措置（定年の引上げ、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。）の導入又は定年の定めを廃止をいう。以下同じ。）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。</u></p> <p><u>第2 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用</u></p> <p><u>65歳未満の定年の定めをしている事業主は、高年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、次の1から5までの事項について、適切かつ有効な実施に努めるものとする。</u></p> <p><u>1 高年齢者雇用確保措置</u></p> <p><u>事業主は、高年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歳までの高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずる。</u></p>	<p><u>高年齢者等職業安定対策基本方針（抜粋）</u></p> <p><u>2 高年齢者雇用確保措置に関する指針</u></p> <p><u>65歳未満定年の定めをしている事業主は、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、労使間で十分な協議を行いつつ、次のような事項の推進に努めるものとする。</u></p> <p><u>(1) 高年齢者雇用確保措置の実施</u></p> <p><u>高年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、可能な限り早い時期に必要な措置を講ずるよう努める。少なくとも、高年齢者雇用安定法に定めるところに基づき、平成22年3月末までに64歳までの、平成25</u></p>

2 継続雇用制度

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、その雇用する高年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。

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。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。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24年法律第78号。以下「改正法」という。）の趣旨を没却するおそれがあることに留意する。

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。

3 経過措置

年3月末までに65歳までの高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずる。

継続雇用制度を導入する場合には、可能な限り希望者全員を対象とする制度とすることを検討することとし、対象となる労働者に係る基準を定める場合には、具体的かつ客観的な基準を労使協定で定める。また、基準を定めた場合には、随時、労使で、対象となる労働者の拡大、希望者全員を対象とする制度への転換について検討する。

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年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37年3月31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。

4 賃金・人事処遇制度の見直し

高年齢者雇用確保措置を適切かつ有効に実施し、高年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には、次の(1)から(7)までの事項に留意する。

(1) 年齢的要素を重視する賃金・人事処遇制度から、能力、職務等の要素を重視する制度に向けた見直しに努めること。

この場合においては、当該制度が、その雇用する高年齢者の雇用及び生活の安定にも配慮した、計画的かつ段階的なものとなるよう努めること。

(2) 継続雇用制度を導入する場合における継続雇用後の賃金については、継続雇用されている高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、適切なものとなるよう努めること。

(3) 短時間勤務制度、隔日勤務制度など、高年齢者の希望に応じた勤務が可能となる制度の導入に努めること。

(4) 継続雇用制度を導入する場合において、契約期間を定めるときには、高年齢者雇用確保措置が65歳までの雇用の確保を義務付ける制度であることに鑑み、65歳前に契約期間が終了する契約とする場合には、65歳までは契約更新ができる旨を周知すること。

(2) 賃金・人事処遇制度の見直し

高年齢者雇用確保措置を適切かつ有効に実施し、高年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には、次の事項に留意する。

① 年齢的要素を重視する賃金・人事処遇制度から、能力、職務等の要素を重視する制度に向けた見直しに努めること。

この場合においては、その雇用する高年齢者等の雇用及び生活の安定にも配慮した、計画的かつ段階的なものとなるよう努めること。

② 継続雇用制度を導入する場合における継続雇用後の賃金については、継続雇用されている高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、適切なものとなるよう努めること。

③ 短時間勤務制度、隔日勤務制度など、高年齢者の希望に応じた勤務が可能となる制度の導入に努めること。

④ 継続雇用制度を導入する場合で、契約期間を定めるときには、高年齢者雇用確保措置が平成25年3月末までに65歳までの雇用の確保を義務付ける制度であることにかんがみ、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること。

また、65歳前に契約期間が終了する契約とする場合には、

また、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること。

(5) 職業能力を評価する仕組みの整備とその有効な活用を通じ、高年齢者の意欲及び能力に応じた適正な配置及び処遇の実現に努めること。

(6) 勤務形態や退職時期の選択を含めた人事処遇について、個々の高年齢者の意欲及び能力に応じた多様な選択が可能な制度となるよう努めること。

この場合においては、高年齢者の雇用の安定及び円滑なキャリア形成を図るとともに、企業における人事管理の効率性を確保する観点も踏まえつつ、就業生活の早い段階からの選択が可能となるよう勤務形態等の選択に関する制度の整備を行うこと。

(7) 継続雇用制度を導入する場合において、継続雇用の希望者の割合が低い場合には、労働者のニーズや意識を分析し、制度の見直しを検討すること。

5 高年齢者雇用アドバイザー等の有効な活用

高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずるに当たって、高年齢者の職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、職務の再設計や賃金・人事処遇制度の見直し等を図るため、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。

65歳までは契約更新ができる旨を周知すること。

(5) 職業能力を評価する仕組みの整備とその有効な活用を通じ、高年齢者の意欲及び能力に応じた適正な配置及び処遇の実現に努めること。

(6) 勤務形態や退職時期の選択を含め人事処遇について個々の労働者の意欲及び能力に応じた多様な選択が可能な制度となるよう努めること。

この場合においては、高年齢者等の雇用の安定及び円滑なキャリア形成を図るとともに、企業における人事管理の効率性を確保する観点も踏まえつつ、早い段階からの選択が可能となるよう勤務形態等の選択に関する制度の整備を行うこと。

(7) 継続雇用制度を導入する場合で、継続雇用の希望者の割合が低い場合には労働者のニーズや意識を分析し、制度の見直しを検討すること。

(3) 高年齢者雇用アドバイザー等の有効な活用

高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずるに当たって、高年齢者の職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、職務の再設計や賃金・人事処遇制度の見直し等を図るため、機構に配置されている高年齢者雇用アドバイザー及び雇用保険制度に基づく助成制度等の有効な活用を図る。

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、こういうふうを考えています。

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。