

高齢者雇用

労政審が継続雇用の運用で指針を答申

T O P I C S

トピックス

2

厚生労働省の労働政策審議会（会長

Ⅱ諏訪康雄・法政大学大学院政策創造

研究科教授）は二月二日、六〇歳で

定年に達した社員のうち希望者全員を

六五歳まで雇用するよう企業に義務付

ける改正高齢者雇用安定法に基づき、

「高齢者雇用確保措置の実施及び運

用に関する指針（案）」を「妥当」と

して、三井辨雄・厚生労働大臣に答申

した。心身の故障のため業務に堪えら

れないと認められる者や、勤務状況が

著しく不良で従業員としての職責を果

たせない者などについては、「継続雇用

しないことができる」としたほか、高

齢者の意欲・能力に応じた雇用確保

をはかるための賃金・人事処遇制度の

見直しにも言及。年功的要素の重視か

希望する人全員を六五歳まで雇用する

よう義務付ける「改正高齢者雇用安

定法」が成立したが、同法案が衆議院

を通過する段階で、健康状態や勤務態

度に著しく問題がある人については継

続雇用の対象から外すことができるよ

う指針を定めるとした修正が加えられ

た。その後、厚生労働大臣からの諮問

を受けた労働政策審議会が、修正部分

に基づいて審議を行ってきた。

心身の故障や勤務状況の不良で

指針によると、事業主は、雇用する

高齢者の六五歳までの安定した雇用

を確保するために、高齢者雇用安定

法第九条第一項に規定する雇用確保措

置（定年年齢の引き上げ、継続雇用制

度の導入、定年の定め廃止のいずれ

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

る解雇事由または退職事由（年齢に係

わるものを除く）に該当する場合には、

継続雇用しないことができる」とした。

就業規則に定めることも

また、継続雇用しないことができる

場合については、「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」とした。

継続雇用の円滑実施のため、就業規

則に定める解雇事由または退職事由と

同一の事由について、労使が協定を締

結することも可能。ただし、解雇・退

職事由と異なる運用基準を設けると

きは、改正高齢法の趣旨を没却する恐

れがあることに留意しなければなら

高齢者の意欲と能力に応じた雇

用の確保をはかるため、制度の見直し

が必要な場合には、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③短

時間勤務制度、隔日勤務制度など、高

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、高齢者雇用確保措

置が六五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、六五歳前