# 衆議院厚生労働委員会ニュース

平成 24.7.27　第 180 回国会第 16 号

7 月 27 日（金）、第 16 回の委員会が開かれました。

1　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（内閣提出第 65 号）
・岡本充功君外２名（民主、自民、公明）提出の修正案について、提出者岡本充功君（民主）から趣旨説明を聴取しました。
・原案及び修正案について、小宮山厚生労働大臣、西村厚生労働副大臣、藤田厚生労働大臣政務官、津田厚生労働大臣政務官及び政府参考人並びに修正案提出者岡本充功君（民主）、加藤勝信君（自民）及び古屋範子君（公明）に対し質疑を行いました。

（質疑者及び主な質疑内容）

**菅　原　一　秀君（自民）**

・高齢化が進む中で希望者全員の 65 歳までの雇用を義務付けようとする高年齢者雇用安定法改正案の趣旨について、厚生労働大臣の見解を伺う。
・個別企業において毎年の人件費が変わらない中で、高年齢者の雇用を確保しようとすることが若年者の雇用削減を招くのではないかとの懸念に対する厚生労働大臣の見解を伺う。

**小　林　正　枝君（生活）**

・継続雇用制度の対象者を限定する基準を老齢厚生年金の受給開始年齢に達した者に引き続き適用できるとした経過措置は、高年齢者の生活費を確保するという趣旨から妥当ではないと考えるが、いかがか。
・60 歳以降の雇用確保に不安を持つ高年齢者が安心して働くことができるよう厚生労働省はあらゆる支援を講ずるべきと考えるが、いかがか。

**高　橋　千鶴子君（共産）**

・本法律案では、継続雇用後の労働者の処遇について規定がなく、大幅な賃下げ等の問題が残ると考えられるが、厚生労働大臣の意見を伺いたい。
・継続雇用の対象者が雇用される関連会社の明確な範囲を定めなければ、慣れない職場への配転等、事実上の退職強要がなされる恐れがあるため、関連会社の明確な範囲と退職を強要された場合の救済策について規定する必要があると考えるが、いかがか。
・修正案では、心身の故障のため業務の遂行に堪えない者等に対して継続雇用制度を適用しないことが例外的に認められることとしているが､心身の故障の解釈が広がり、解雇権濫用につながるのではないか。

**柿　澤　未　途君（みんな）**

・雇用維持に関する規制強化を行うと企業経営の硬直化を招くため、終身雇用等の雇用慣行の見直しを進めることで労働市場の流動性を高める必要があると考えるが、いかがか。
・労働政策審議会建議では、産業雇用安定センターによる高年齢者の労働移動の支援強化やジョブカード作成・交付の周知徹底が必要とされたが、これらの事業を更に推進していくのか。

**大　西　健　介君（民主）**

・就業規則の解雇事由に該当する者は継続雇用の対象外とすることができるとすることが適当と労働政策審議会建議にあるが、交代制勤務の職場で交代制勤務が困難な者の場合は必ずしも継続雇用しなくてもよいものと解してよいか。
・海外勤務など本人が承諾するのが難しい職務を提示した場合でも事業主は雇用確保措置の義務を果たしたことになるのか。恣意的な労働条件の提示にあたるのではないか。
・定年に達する際、就業規則の解雇事由に該当するとして継続雇用の対象とならない者については、雇用保険の給付日数を拡充すべきではないか。

**田　中　美絵子君（民主）**

・高齢化の進行に伴う今後の就業者数の動向や高年齢者の就業促進を図るための施策の実施状況はどうなっているのか。今回の高年齢者雇用安定法改正の趣旨を伺いたい。
・高年齢者雇用確保措置の実効性をどのように上げていくのか。また、企業が雇用確保措置を講じやすくするため、事業主に対する支援が必要ではないか。
・今回の高年齢者雇用安定法改正により、65 歳までの雇用確保が図られることになる。今後は、年齢にかかわりなく働ける生涯現役社会に向けて高年齢者雇用対策を展開すべきと考えるがいかがか。

**吉　田　統　彦君（民主）**

・雇用確保措置が特殊関係事業主による再雇用となる場合、民法第 625 条を準用して労働者の意思をしっかり確認すべきであり、行政としても事業主に対してその旨を指導すべきではないか。
・法改正前の対象者基準に該当しないことにより継続雇用制度の対象とされていない場合でも、60 歳定年に到達した時点が改正法の施行日以降である場合は、継続雇用制度の対象者基準が法的効果を失っているため、就業規則の解雇事由等に該当しない限り、継続雇用の対象とされると理解してよいか。
・重要かつユビキタスな様々な機会で利用されるような医療機器を生み出す国産医療機器メーカーを勇気づけるような医療イノベーションの取組が必要だと考える。力強い答弁をいただきたい。