

# 高齢者の雇用の安定等に関する法律の 改正の現状と法的課題

増 本 弘 文\*

The reforms of the law for the stability of the employment for elders

Hirofumi Masumoto

## 要 旨

2006年4月1日から、高齢者の雇用の安定等に関する法律の改正が行なわれた。  
この法律は三つの選択肢を規定している。

- 1．定年の廃止
- 2．定年の延長
- 3．再雇用制度

現在の調査によれば、大企業の90%は再雇用制度を採用している。それは、新たに雇用契約を締結することによって、企業の自由度が確保されるからであろう。

ただし、問題は中小零細企業である。中小零細企業には、高齢者に与える仕事がない、高齢者のために職場環境を変えなければならないなどの多くの問題が存在しているからである。

いずれにしても、つい先日施行された改正であるので、厳しい経済環境や年金システムを背景に、奈良県を含め、どのように、展開していくのかを注意深く見守りたい。

## 序

高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16年法律第103号）が平成16年6月11日に公布された。

改正の趣旨は、「少子高齢化の急速な進展に伴い、今後労働人口の減少が見込まれる中で、我が国の経済社会の活力を維持するためには、高い労働意欲を有する高齢者がその知識・経験を活かし社会の支え手として活躍し続けることが重要であると考えます。そのためには、高齢者が、少なくとも年金支給開始年齢までは、意欲と能力のある限り働き続けることができる環境の整備が必要であるため、今回、高齢者雇用安定法を改正しました」<sup>1)</sup>である。

より具体的には、

65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の義務化（平成18年4月1日から施行）

解雇等による高齢離職者予定者に対する求職活動支援書の作成・交付の義務化（平成16年12月1日から施行）

労働者の募集及び採用の際、年齢制限をする場合の理由の提示の義務化（同上）

シルバー人材センターが行なう一般労働者派遣事業の特例（同上）

の4点である。

筆者は、奈良県高齢者雇用推進委員会委員<sup>2)</sup>、並びに、同委員会の下部組織である65歳雇用導入ワーキンググループの委員に任命された<sup>3)</sup>。

そこで、本論稿では、恐らくは最も重要な改正であろう第一の改正の現状と法的課題について論じることとする<sup>4)</sup>。

### 【注】

- 1) 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク発行パンフレット「高齢者等の雇用の安定等に関する法律が改正されました」
- 2) 委員は、奈良労働局職業安定部職業対策課・奈良県商工労働部雇用労政課・社団法人奈良県雇用開発協会・財団法人産業雇用安定センター奈良事務所・奈良県経営者協会・奈良県中小企業団体中央会・奈良県商工会議所連合会・奈良県商工会連合会・社団法人奈良工業会・日本労働組合総連合会奈良県連合会・学識経験者（筆者）
- 3) 委員は、奈良県経営者協会・奈良県中小企業団体中央会・社団法人奈良工業会・日本労働組合連合会奈良県連合会・社団法人奈良県雇用開発協会・財団法人産業雇用安定センター奈良事務所・奈良県雇用労政課・奈良労働局職業安定部・奈良労働局職業安定部職業対策課（3名）・学識経験者（筆者）
- 4) 委員会やワーキンググループでは多くの資料が提出されたため、ここで、その全てを指摘することは不可能であった。読者にご理解頂きたい。

## 高齢者等雇用安定法の改正の内容

この定年延長促進法は、定年の延長・継続雇用制度・定年の廃止の三本柱からなっている。つまり、平成18年度から、65歳未満の定年の定めをしている事業主に対して、定年年齢の引き上げ、継続雇用制度（現に雇用している高齢者が希望するときは、その高齢者を引き続いて雇用する制度）、定年の定め廃止、のいずれかの措置を講ずることを義務付けるものである。ただし、平成18年度から直ちに65歳までの雇用延長を義務付けるのではなく、特別支給の老齢厚生年金の支給されるまでの雇用が確保され、平成25年度以降は65歳までの雇用が確保されることになる。

継続雇用制度とは、現に雇用している高齢者が希望するときは、当該高齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。

事業主は、協定をするため努力したにもかかわらず協議が整わないときは、就業規則その他これに準じるものにより、継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準を定め、当該制度を導入することができる。この場合には、当該基準に基づく制度を導入した事業主は、継続雇用制度を導入したものとみなす。

さらに、労使協議の締結に努力したにもかかわらず、協議が整わなかったときは、18年度から3年間（中小企業は5年間）については、労使協定ではなく就業規則などの定めによって対象者の基準を定めることが認められている。対象者の基準については、具体性、客観性が要求さ

れる。

具体性…意欲、能力などをできる限り具体的に測るものであること

労働者自ら基準に適合するか否かを一定程度予見することができ、到達していない労働者に対して能力開発等を促すことができるような具体性を有するものであること

客観性…必要とされる能力等を客観的に示されており、該当可能性を予見することができるものであること

企業や上司の主観的選択ではなく、基準に該当するか否かを労働者が客観的に予見可能で、該当の有無について紛争を招くことのないよう配慮されたものであること

例、社内技能検定レベルAレベル

営業経験が豊富なもの（全国の営業所を3ヶ所以上経験）

過去3年間の勤務評定がC（平均）以上の者（勤務評定が開示されている企業の場合）

悪例 会社が特に必要と認めたものに限る（基準がないことと等しく、これでは本改正の趣旨に反するおそれがある）

上司の推薦がある者に限る（同上）

男性（女性）に限る

組合活動に従事していない者（不当労働行為に該当する虞あり）

この継続雇用制と定年延長の違いは

定年延長は高齢者の雇用が安定するメリットがある。しかし、賃金・退職金規定の見直しが課題となるが、60歳までの労働条件を考慮せざるを得ないため、労働条件を大幅に労働条件を大幅に変えにくい。また対象者を選別できないなど自由度が小さい。

一方、継続雇用（再雇用制度）は一旦退職扱いとなり新しい雇用契約を結ぶので、期間を定めた雇用契約が可能（有効期間が60歳以上は3年から5年に延長された）、嘱託契約などの自由度がある、60歳までの人事・賃金制度を変更する必要はない、対象者の基準設定が可能など、自由度が大きい<sup>1)</sup>。

この法律は、従業員60歳以降の雇用の場を確保することによって、公的年金の支給開始年齢と定年年齢の間に乖離が生じないようにすることを企業に求めている。しかし、「国が私企業の従業員の定年年齢に介入することに対して、経済界からは大きな反発がある。どの従業員を何歳まで雇用するかは企業が自由に決めるべき事項であり、公的年金の財政状態が苦しくなったからといって、そのツケを企業に押し付けるのは納得いかない。定年を定める場合には定年年齢を60歳未満にしてはならないという規定は、日本社会で企業活動をしていく以上受け入れざるをえないとしても、65歳まで全員を雇用するとなると負担がおおきすぎる<sup>2)</sup>」「現時点の人員状況では60歳到達者全員に対しては職場を用意できない」「定年到達の時点では能力、健康、価値観ともに個人差が大きい<sup>3)</sup>」

わが委員会でも、「55歳と60歳とは異なり、60歳と65歳とは個々人によって差が大きい」「視力の低下が著しい」「より職場環境に配慮しなければならない」「与える仕事がない」などの批判がなされた。

これに対し労働者側の立場に立った批判としては、「既に60歳定年を前提にプランを立てているのにいままら人生設計を変えるわけにはいかない」「来月の給与が支払われるかどうかの不安の中で、定年のことなど考えられない」等の批判があった。

ただ、この一年半の間に雰囲気はかなり変わったように思われる。それは、行政当局を始め関連団体の努力によるところも大きいであろうが、景気回復もその一因となっているように思われる。

日経新聞平成18年7月3日によると、現状においては、約90%の企業が継続雇用制度を選択しているようである。このことも念頭に、次の章では、各制度の具体例をあげることにする。

### [注]

- 1) 弁護士黒澤才樹, [http://www.k-keikyo.or.jp/houkoku/r\\_040330.html](http://www.k-keikyo.or.jp/houkoku/r_040330.html)
- 2) 日本経団連出版編定年延長・再雇用制度事例集平成17年2頁以下
- 3) 前掲日本経団連出版編190頁

## 高齢者の雇用の安定の現状

高齢者の雇用の安定については、三つの方法が規定されている。定年の廃止、定年延長、継続雇用制度、である。但し、平成18年度から直ちに65歳までの雇用延長を義務付けるのではなく、特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢の段階的引上げに合わせて、平成25年度までに段階的に引上げていくことになっている。

ここで問題になるのが、定年延長と継続雇用制度の相違点である。

定年延長制度を選択しても、給与水準・職種等が法的に保護されるわけではない。さらに、問題となるのが退職金である。これまでは、60歳定年を前提に種々の制度等が組み立てられてきた。例えば、既述のように、既に60歳定年を前提にそれに対処している労働者も存在している。このような労働者が60歳で退職すると、自己都合退職として、不利益な扱いを受けることがあるのであろうか。また、一律に定年を引上げることは、労働者個々人の自由を奪うことになるのではなかろうか。

最も問題となるのは、給与水準である。定年を延長する代わりに、ある一定年齢から給与水準が引き下げられたり、退職金が引き下げられたりすれば、生涯賃金が結局同じになり、労使双方にとって、何のメリットもないように思われる。

いずれにしても、定年の引上げには、運用による対応が多く求められるものと思われる。

次に、雇用継続制度であるが、なるほど、この制度は60歳で一度定年退職し、新たに雇用するわけであるから、定年延長制度のような退職金支給時期の問題や、労働者個々人の選択権という問題は生じないであろう。しかし、労使協定によって希望者全員が雇用継続されるわけではない。さらに、給与水準・職種の問題は一層深刻にならざるを得ないように思われる。

日経新聞平成18年7月3日朝刊の調査によると

企業が再雇用制度を中心に自社の高齢人材を幅広く活用していることが分かった。

就労機会を得た60歳超の従業員は、基本的には従来と同じ仕事に従事するケースが多い。60歳以上の従業員に就労機会を与える四つの手法<sup>1)</sup>の中で、人件費抑制効果が最も大きいのが再雇用制だ。同制度は従業員が定年退職した後に雇用契約を結び直すので、定年の廃止や延長に比べると処遇や就業内容を見直しやすい利点がある。

再雇用制度を導入した企業で、対象者を「原則として希望者全員」と回答した企業は26.4%、[労使で決めた基準の適合者]は69.4%で就労機会の窓口も広いことが分かった。

対象者の側は60歳をこえたとたん賃金がほぼ半減することになるが、「公的給付や企業年金制度を受け取れるので、賃金が減ることに不満を示した人はほとんどいない」との指摘もあった。60歳超の社員の賃金が60歳時点の何割程度かを聞いたところ「五割以上七割未満」が最も多く、全体の36.5%を占めた。二番目は「三割以上五割未満」の31.7%で、60歳超の社員の賃金は60歳時点の五割前後が全体の平均値になるとみられる。

以上の事実を前提に個々の会社の事例をみってみる<sup>2)</sup>。

#### (1) 定年廃止（前川製作所）

前川製作所では、定年ゼロ制と呼んでいる。この会社では、形式的には60歳の定年年齢はあるが、自分が働きたいと思い、まわりと一緒にやりましょうと期待し希望するなら、いつまでも働けるようになっている。

ただ、形式的にでも定年が60歳になっているので、改正を考えている。まず、雇用期間を80歳と想定しているところが極めてユニークである。これによるならば、実質定年廃止と理解してよいであろう。

次に賃金体系である。昇給ストップを3～4年早め、60歳に達した時点で退職金が支給される。65歳年金支給開始までの給与の目安を年400万～500万と想定する。

65歳以上は、働きぶり・成果・評価に応じて加算方式を採用し、最低基準額は、200～300万円を想定する。

定年後の職場と仕事内容は個別に対応しているが、可能な限り、その人の好きなように、あるいはまわりからみても適正妥当であるというところにおさまっているようである。重要なのはカウンセリング・ヒヤリングシステムを導入していることである。つまり、この制度を通じて、「ニーズ 自覚 行動（向上） 気づき」というサイクルが回ることを企画しているのである。

#### (2) 定年延長制度（川崎重工）

川崎重工が定年延長制度に踏み切った大きな理由は技能伝承にあると思われる。「日本全体でみても、有料企業においてですら重大事故や災害などが起きているが、これらは、ベテラン労働者の大量退職による『現場力』の低下によるところが大きいと考えられる」。要するに、団塊の世代の大量退職を迎え、企業の競争力を失わせないということが出発点となっているようである。

定年延長に踏み切った理由として

大量の定年退職者にともなう労務構成上の課題

## 現場力の保持と技能伝承の必要性

### 定年延長に伴うコストの問題

定年延長を実施するにあたっていちばん危惧されたのは、定年延長により固定費が増大するのではないかという問題であった。しかしながら先に述べたように新規採用を従来どおり継続しながら定年延長を行なっても、従業員数は当面、減り続けるので、コストアップにはつながらないし、仕事量がある程度期待されるなかで、熟練労働者を比較的低い賃金で雇用できるのはむしろコスト的にメリットがあると考えられた。さらに、退職金給付債務の問題を考えた場合、退職金の到達金額が少ししか変わらないのに、勤続年数が3年ふえることから、毎年の勤務費用はその分、少なくなるわけで、それだけ損益上の好転要因となることも判明した

TAR - GET（定期昇給制度の見直しや期末手当の業績連動性など、総労務費の変動費化をはかることによって、コスト競争力の強化を狙う制度）

これが実現できれば、満60歳の到達以降の希望者全員の雇用確保が可能になるだけでなく、逆方向で考えれば、定年延長により高度な技能をもった労働者を安価に確保できればコスト競争力も高まり、大型案件のスムーズな完工につながると判断できた。

以上の理由に基づく現行制度の概要は以下のものである。

65歳まで一気に延ばすという案もあったが、まずは63歳まで延長して、制度が定着するのを意図してから、短時間勤務・短日数勤務などフレキシブルな働き方の導入を念頭におきながら、改めて検討する。また、60歳定年希望者は、全て定年退職とする。

職郡及び職能等級上の系列は60歳以前と全く同様にするが、60歳到達後はエルダー階層とし、格付けされた系列に期待される役割のなかで業務を確実に遂行するとともに、次世代への円滑な技術・技能を伝承する役割を担う。なお人事考課に際しては、分布規制をエルダー階層のみで行なう。

60歳到達時点の5～6割程度に減額する。

賞与は支給する

退職金は60歳以後も毎月5000円ずつ増額する。

退職金のうち100万円単位で300万円を上限として、本人の選択によりエルダー階層に移行した翌年度の夏季もしくは冬季賞与支給時に1回限り退職金の前払いを受けることができる。

### （3）再雇用制度（三井造船）

既述のように、再雇用制度が90%を占めるという調査結果があったが、再雇用制度を採用した三井造船では意外な結果となっている。つまり、

再雇用制度のねらいのひとつとして「定年退職者の積極活用」を掲げて再雇用制度をスタートしたが、当初は高い雇用率を想定していたものの、結果的に50%に満たない再雇用率で推移している。再雇用を希望しなかった当該者に直接ヒアリングをしたところ、制度内容に不満があるというよりも、「もう働きたくない」「しばらく休みたい」「独立

したい」といった理由が多かった。工事量・業務量に見合った再雇用制度運用が大前提ではあるが、優秀な定年退職者をいかに再雇用し、再雇用率をアップさせていくかが、今後の課題である

という結果となった。勿論、今後、年金支給開始が遅くなるにつれて、異なる結果となるかもしれないが、労働者の意識を反映した興味深い結果である。

次に、三井造船の再雇用制度のねらいであるが、それは、以下のものである。

#### 定年退職者の積極活用

会社のウィングラス型人員構成を考えたとき、労働力をいかにして確保するか、技術・技能の伝承をいかに行なうかという重要課題をクリアするため、定年退職者を積極活用していくこととし、当該者の保有する特殊技能・高度実務能力、ノウハウなどを積極的に活用する

#### 高齢従業員活力維持

本制度を導入することによって、定年退職者後の雇用機会を創出することにより50歳代従業員のインセンティブ、モラールアップに資する

#### 賃金水準の適正化

再雇用の賃金水準は、定年退職時の水準にかかわらず、再雇用後に担当する職務・本人の能力により個別に決定することとし、当社が受領する公的給付との調整も踏まえ、再雇用制度を導入している他企業とおおむね同じ水準で設定する

第三に、再雇用者の選考基準であるが、意外に厳しいもののように思える。即ち制度のねらいのひとつが「定年退職者の積極活用」であるとはいえ、定年退職前の従業員に余力人員があればその活用を優先するのが当然であり、安易な再雇用は行なわない  
技術や技能の伝承の面についても、後継者の育成、組織としての技術・技能伝承は前広かつ計画的に実施しておくべきであり、再雇用による安易なカバーは行なわない  
世代交代の観点から、たとえ管理能力にすぐれている者であっても、ライン長業務での再雇用は行なわない

これらの、選考基準をみると、「希望するものは全て」と比較すると、かなり厳しいのではなからうか。

最後に制度の具体的内容であるが、

#### 適用対象者

定年退職者を迎える従業員のなかで再雇用を希望する者のうち、受け入れ会社（各部門・子会社）が「事業の継続に本人のスキルが不可欠」「後進へのスキル伝承のために当面必要」「労働力として必要」といった観点から判断し、業務上再雇用を必要とする者を対象者とする

#### 再雇用会社

当社および当該子会社の再雇用制度は、グループ全体として再雇用者の公平・公正な処遇をはかるために、グループ全体をとりまとめ一元管理のもとに運用することとしている。したがって再雇用者は原則として当社の子会社であるA社が雇用し、受け入れグループ各

社へ派遣または出向させるという形態をとっている

#### 勤務形態

再雇用者が就労する業務に応じて最適な勤務形態を受け入れ会社が決める。勤務形態は次のような設定である。

##### [フルタイム勤務]

原則として1日8時間、週5日間の勤務

##### [パートタイム勤務]

・短時間勤務：1日8時間未満、週5日間の勤務

・短日数勤務：1日8時間、週4日間以下の勤務

以上のほか、在宅勤務などの勤務形態も可能とする

#### 所定就業時間、日数の変更

個別の勤務形態の前提としていた工事量・業務量が維持できない場合、原則として個人単位で所定就業時間、所定就業日数を変更することができる。ただし、遅くとも実施日の1カ月前までに再雇用者に変更内容を通知するとともに、再雇用者の同意を得ることを条件とする。変更については、原則として1週間単位とし、変更により減少した勤務日数・勤務時間については、賃金を支給しない

#### 月例賃金

原則として時給制とし、定年時の水準にかかわらず、再雇用時の本人の職務・能力により個別に受け入れ会社が決定する。時給レンジは700～1700円だが、この水準で不具合が生じる場合は個別に調整可能な余地を残している

#### 一時金

6月、12月の年2回支給し、1回当たりの支給額の算式は次のとおりである

時給 × 1日の所定労働時間数 × 1週間の所定就業日数 × 4週

#### 退職金

退職金は、雇用契約期間満了後に支給する

時給 × 1日の所定労働時間数 × 1週間の所定就業日数 × 4週 × 成果率（100～130%）

以上、具体例を概観したが、企業によって対応が多様であることが判明した。それは、企業の経営状態や形態が様々であることからすれば、当然のことではあるが、少なくとも「希望者全員再雇用」に限りなく近い制度であることが求められるように思われる。

### [注]

- 1) 再雇用制度はさらに二つに分けられることがある。一つは再雇用制度であり、定年に達したことによりいったん雇用契約を終了させた後に新たに雇用契約を締結する制度である。第二は、勤務延長制度であり、定年に達した際、従前の雇用契約を終了させることなく雇用を継続する制度である
- 2) ここであげた具体例は、いずれも、前掲日本経団連編



## 法的課題

今回の改正は、本年4月1日施行のため、現時点において、どのような法的問題が生じるかは明らかではない。しかし、次の二点については問題となることが予想される重大な論点であると思われるので、ここで触れることにしておく。

### (1) 雇用継続制度の権利性

そもそも、雇用延長に関する改正法には、罰則がない。従って、助言・指導・勧告という行政指導が重要な役割を果たすことになるのであろうが、罰則がない限りその実効性には疑問がある。そこで、雇用延長を権利として、60歳定年による退職は無効となると解する余地がある。

これに対し、厚生労働省は、当初改正後、高齢者雇用安定法Q&Aの中で、この点を否定し、権利性を否定していた。即ち、

改正後高齢者雇用安定法においては、事業主に定年の引上げ、継続雇用制度導等の制度導入を義務づけているものであり、個別の労働者の65歳までの雇用義務を課すものではありません。

したがって、継続雇用制度を導入していない60歳定年制の企業において、平成18年4月1日以降に定年を理由として60歳で退職させたとしても、それが直ちに無効となるものではないと考えられますが、適切な継続雇用制度の導入等がなされていない事実を把握した場合には、改正高齢者雇用安定法違反となりますので、公共職業安定所を通じて実態を調査し、必要に応じて、助言、指導、勧告を行なうことがあります

我が委員会においても、この見解に対して異を唱える者もあり、以下のような見解も存在している、即ち、

今までは、定年後の再雇用は新たな労働契約の合意として、使用者側が雇用する者を選別することができるのが原則とされ（三井海上火災保険事件・大阪地判平成10年1月23日労判731号21頁等）、再雇用は権利とは言えない。しかし、就業規則や労働協約などで定年退職者に欠格事由のない限り再雇用の権利を与えていたり、そのような取り扱いが慣行として確立され黙示の契約内容となっていた場合には、定年退職者には再雇用の締結を求める権利が生じることがある。また、定年後の自動的な雇用継続の慣行によって使用者と定年退職者間に黙示の再雇用契約が成立していると判断した判例もある（大栄交通事件・最判昭和51年3月8日労判245号24頁。逆にかかる慣行がないとされた近時の例として、御園サービス事件・名古屋地判平成15年8月26日労判859号88頁。

このような批判を受けてか、厚生労働省も最近見解を変えたようである、即ち

問112 高齢者雇用確保措置について、訴訟になったときは、どのようになると解されるのか  
1. 継続雇用制度の導入等の義務の履行について、労働者から訴えがあったときは、以下のようになると考えられる。

雇用制度が設けられている場合には、10人以上の事業所においては「退職に関する事項」として、就業規則に明記されることとなるため、継続雇用を希望しているにもかかわらず

定年を機に退職させられた労働者は、就業規則を根拠として事業主の解雇権濫用及び地位確認を主張することができると考えられる（10人未満の事業場においては、就業規則に準ずるものがあれば、それを根拠に主張することとなる）

労使協定や就業規則による基準に該当しないとして排除された労働者が就業規則などを根拠として地位確認等を主張した場合には、当該訴えが認められるかどうかは裁判所における判断となるが、裁判所としては、当該基準の合理性、基準に該当するか否かの判断の合理性、等の観点から判断すると考えられる。

60歳定年制のみで継続雇用制度が全く設けられていない場合は、定年を理由とした離職が本法案に反することを理由として直ちに民事上無効となることはないと考えられるが、裁判所においては、他に継続雇用された者がいるときは、その労働者との均衡なども考慮して個別具体的に判断すると考えられる。

2. なお、行政としては、事業主間の不公平が生じないよう、事業主に対してきめ細かな指導を行い、65歳までの雇用の確保を図ってまいりたい。

この点に関し具体的な権利性を奪うことになれば、本改正の趣旨が失われることになるので、厚生労働省の新しい見解を支持したい。

## （2）最低賃金法

他の法律で関連してくるのは最低賃金法（のみ）のように思われる。例えば、非常に極端な例をあげれば、週一回3時間労働という制度があるとする。

これは何か他の法律に抵触するのであろうか？最低賃金法さえ守っていれば法律違反はないように思われる。

確かに、安定法は、年金の問題と密接に関連しているが、その支給下限を規定していない。従って、下限や労働時間については、他の法律に抵触する可能性がないように思われる。

既述のように、ここでも、権利制が認められなくても、行政指導の範囲内で事を済ませるのであろうか？そうなると、この改正法は全く骨抜きになってしまうのではなからうか。

しかし、この改正法がどのように動き出すかは分からず、さらに、具体的な（大手）企業の現時点での制度をみても、合理性があるように思われる。

ここでは、経済変動や年金の動向により、この問題が浮上してくる可能性があることを指摘しておくにとどめたい。

## 奈良県の実態

まず完全失業率であるが、これは全国平均を下回っている（16位4.6%）。これは、大阪（第3位6.0%）と比較すると興味深い結果である。

奈良県の実態において特筆すべきは県外就業率の高さである。30.89%と全国第一位である<sup>1)</sup>。従って、奈良県の労働情勢を考える場合には、近県の状況を考慮に入れなければならない、近畿圏という広い視座が必要と思われる。

ところで、既述のQ&A 4 - 1 によれば、従来の雇用先と再雇用先とが同一とみなされなければならないとしているが、このような奈良県の特异性を考えると、この要件は緩やかに解されるべき、例えば、本人が承諾しており客観的合理性がある、という要件で十分なように思われる。

第三に、奈良県においては中小零細企業が多いことである。近県の大阪府や京都府と比べると、奈良県が0.1%に対し、大阪が0.4%京都府が0.2%であり、さらに、東京都の0.9%と比較すると、その差は歴然である（もっとも他の地方都市をみれば、0.1%、0.2%が多く、奈良県が特筆して中小零細企業が多いとは思われぬのではあるが）、大企業の場合、年齢に応じた配置転換も考えられようが、委員からも、その困難性の指摘があった。

具体例を把握するのは困難であるが、あるタクシー会社では、定年据え置き、再雇用は一挙65歳までとし、対象規準者は、勤務意欲あり希望している、無断欠勤なし、懲戒処分を受けていない、事故なく安全運転である、乗客への接客サービス、勤務に支障ない健康状態、である。これらの条件をみる限り、再雇用の基準としては十分なように思われる。

最後に、最近の調査、即ち6月1日高年齢者雇用状況報告書によれば、奈良県の高年齢者雇用確保措置の導入率は、86.6%である。他の都道府県の結果が現時点では把握不可能であるが、良い導入率のように思われる。

## 結語

当初、極めて強い反対のあった改正であるが、現時点ではかなり導入に関しコンセンサスを得ているように思われる。

全国規模の調査結果は未だ入手不可能であるが、奈良県の結果から考えると、導入率は80%以上は期待できるのではなかろうか。

また、歪なワイングラス型労働構成や、安価な労働力確保、技術の伝承などのメリットを否定することはできないであろう。

方向性としては、ほぼ再雇用制度に固まりつつあるように思われるが、問題は幾つか存在している。

変動する経済情勢の下で、どの程度の人と賃金水準を確保できるか？

この改正は年金問題と密接に関連しているため、年金制度の動向によって大きく左右されるのではないか？

中小零細企業にどこまで浸透するのか？

などである。

最後に、一方において、そもそも高齢者の働く割合が先進諸国と比較して突出して高い我が国の就労状況や（65歳以上就業率、日本22%<sup>1)</sup>、独2.9%、伊3.4%等<sup>2)</sup>）、三井造船の意外な結果、他方において、年齢に関係なくずっと働きたいと考えている人が3割いるという事実を考えて<sup>1)</sup>、果たして、国として望ましいの労働環境とは何かという問題を、これを契機に考える必要があるように思われる<sup>2)</sup>。

---

**[注]**

- 1) 毎日新聞平成18年7月1日朝刊
- 2) 日経新聞18年6月22日夕刊

### The reforms of the law for the stability of the employment for elders

The reforms of the law provide (those older than 60 to 65 years old) effective 1 April 1996. It provides three options for the stable employment of the elderly:

First, abolition of the age limit

Second, extension of the age limit

Finally, reemployment

At the present, 90% of the big companies adopt reemployment. This is because by the reemployment companies can decide many details.

But it is very difficult for smaller companies to adopt the reforms. There are many reasons, including lack of work for them, danger in the working place. Nara Prefecture has few big companies, so we will have the same problems.

We must keep watching how the reforms develop, especially in Nara Prefecture, against the severe situation of the national economy and pension system.