

第二章 継続雇用制度及び高年齢雇用継続基本給付金制度

第1節 はじめに

本稿を検討する上において、高年法は法改正が頻繁に行われ、その結果、内容も煩雑になっており、裁判例、学説の分析の前提として、同法の立法過程やその後の法改正の概要について取り上げる。加えて、定年後の継続雇用時における賃金を決定する上で、雇用保険法の高年齢雇用継続基本給付金が重要となっていることが調査結果²⁴や裁判例²⁵からうかがえる。そこで、継続雇用制度に密接不可分の制度として当該給付金の立法過程や、その後の法改正の概要について紹介することとする。

第2節 現行継続雇用制度及び沿革

1971年、高年法の前身である「中高年齢者の雇用の促進に関する特別措置法」（以下「特別措置法」という。）が制定された。これは、戦後の経済の高度成長に伴う労働力需給の著しい改善から取り残された中高年齢者の雇用対策を目的としたものであった。その後、1976年に同法が改正され、高年齢労働者（55歳以上）の高年齢者雇用率（常用労働者の6%以上）が設定され、努力義務とされた。

1986年、特別措置法は、同法の一部を改正する法律により高年法へと名称変更され、事業主が雇用する労働者の定年の定めをする場合には60歳を下回らないよう努力する義務が事業主に課せられた²⁶。

1990年6月、雇用審議会の答申²⁷を踏まえて、高年法の一部を改正する法律が成立

²⁴ 「60代の雇用・生活調査」は、今後の高齢者に関する労働政策立案のための基礎資料として広く活用することを目的として、独立行政法人労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」という。）が、2014年7月から8月にかけて高齢者の就業や生活に関する実態や意識等を調査を行った。この中で60歳代前半の継続雇用時に賃金減額を行った使用者側の説明において、「高年齢雇用継続給付が出るので収入は変わらない。」（12.0%）とする結果がある。JILPT「60代の雇用・生活調査」（2015年7月31日公表）（<http://www.jil.go.jp/institute/research/2015/135.html>、最終確認2015年11月19日）。

²⁵ X運輸事件（大阪高判平成22年9月14日労経速2091号7頁）において、「法は労働者の賃金が75%以下となることを許容し、61%以下となることまでも予測して高年齢雇用継続給付の支給割合を決定しており、制度上織り込み済み」として高年齢者の賃金減額を正当化とする事由の一つとして挙げている。

²⁶ 1986年6月6日に、「長寿社会対策大綱」が閣議決定され、高齢者の雇用・就業の機会の確保について、60歳定年の定着及び60歳台前半層を含めた高齢者の雇用・就業の場の維持、拡大を積極的に推進し、当面65歳程度までの継続雇用を促進するものとされた。1988年6月17日に、同年度から1992年度までの5年間を計画期間とする「第6次雇用対策基本計画」が閣議決定され、その中で、65歳程度までの継続雇用を中心として高年齢者の雇用・就業の場を確保することが重要な政策課題となっているとして、60歳定年の定着を図るため、高年法に定められた行政指導を講ずること等により、企業に対する指導を強力に実施すること、また、65歳程度まで、同一企業あるいは同一企業グループ内において、定年延長、再雇用、勤務延長等により、勤務継続が行われることを促進することなどの対策を重点的に進めることとされた。（<http://www.ipss.go.jp/publication/j/shiryou/no.13/data/shiryou/souron/15.pdf>、最終確認2015年11月19日）。

²⁷ 1989年10月24日、労働大臣（当時）から雇用審議会に対し、「最近における労働力人

し公布された。当該改正において、事業主が60歳以上65歳未満の定年に達した者が当該事業主に再び雇用されることを希望するときは、原則として、その者が65歳に達するまでの間、その者を雇用するように努めなければならない旨を規定²⁸した（継続雇用の努力義務の新設）²⁹。

1994年の厚生年金保険法改正により、老齢厚生年金の「定額部分」の支給開始年齢を60歳から65歳へと段階的に引き上げる改正³⁰が行われたこと、並びに雇用審議会の答申³¹及び中央職業安定審議会の建議³²を受けて、同年6月、高年法の一部を改正す

口の高齢化の進展に鑑み、高年齢者の雇用の安定を図るため、65歳に達するまでの間の雇用機会を確保する対策について、法的整備のあり方をも含めて、貴会の意見を求める。」との諮問が行われ、1990年3月1日、雇用審議会は「事業主が雇用を確保する具体的な方法としては、定年の引上げ、再雇用制度、勤務延長制度等、多様な方法を講ずる必要がある。」ことから、「事業主は、定年退職者ができるだけ失業を経ることなく再就職することができるように、同一企業グループに限らず、高年齢者が培ってきた技能や経験が活かされる職場であれば広く再就職の機会に関するあっせん、情報の提供などの援助に努める必要がある。」などとし、65歳までの雇用機会を確保する法的整備については、「高年法の現行の規定との関係等に留意しつつ、法的整備を進めることとし、65歳までの雇用機会を確保する措置に関する規定については事業主の自主的努力を促進する趣旨の規定とすることが適当である。」ことから、「60歳定年の目標達成に向けての適切な措置を講ずることが妥当である。」などの答申をした（答申第21号）。（<http://www.ipss.go.jp/publication/j/shiryuu/no.13/data/shiryuu/roudou/530.pdf>、最終確認2015年11月19日）。

²⁸ 同規定は、60歳を超えると健康や体力の面等で個人差が拡大するため、事業主に対して、65歳までの雇用を一律に求めることは困難であること、他方で、事業主はその雇用する高年齢者について雇用機会を確保すべき責務を一般的に有することから、事業主は、定年を定めた場合であっても、定年後の再雇用を希望する定年到達者に関しては、その個々の状況を考慮しつつ定年後も雇用するように努めることが少なくとも必要であることを踏まえて、定年後の再雇用の努力義務を設けたものである。

²⁹ 1992年7月10日、同年度から1996年度までの5年間を計画期間とする「第7次雇用対策基本計画」が閣議決定され、65歳までの継続雇用の推進について、1993年度までに60歳定年の完全定着を図るとともに、60歳定年を基盤として、働くことを希望する高齢者全員が65歳まで継続して働くことができる雇用システムの確立を図るため、継続雇用制度の一層の普及に向けての体制を整えることとされた。（<http://www.ipss.go.jp/publication/j/shiryuu/no.13/data/shiryuu/roudou/521.pdf>、最終確認2015年11月19日）。

³⁰ 老齢厚生年金の「定額部分」の支給開始年齢を、男子は2001年度から3年に1歳ずつ12年かけて引き上げ、女子は2006年度から3年に1歳ずつ12年かけて引き上げる改正が行われた。

³¹ 1993年10月14日、労働大臣（当時）から雇用審議会に対し、「急速な高齢化の進展に鑑み、高齢者の雇用の安定を図るため、65歳までの雇用機会を確保するための実効ある推進策について、法的整備のあり方も含めて、貴会の意見を求める。」との諮問が行われ、同年12月22日、雇用審議会は60歳定年制について、「今後65歳までの雇用確保対策を更に前進させる必要があることを考慮すれば、定年制を定める場合には、これを60歳未満とすることは適当でなく、60歳未満定年制を解消するための法的措置を講ずる必要がある。」とし、60歳を超える雇用機会の確保については、「就業ニーズに応じて多様な選択をすることができるよう、普通勤務雇用のみならず、短時間勤務雇用、任意的な就業その他の多様な形態による雇用・就業機会の確保が図られることが重要である。」こと、「短

る法律が成立し公布された。当該改正後の高年法は、事業主がその雇用する労働者の定年の定めをする場合には、当該定年は、原則として60歳を下回ることができないものとし、努力義務から60歳定年の義務化が図られ、1998年4月から施行された³³。

2000年の厚生年金保険法の改正により、老齢厚生年金の「報酬比例部分」の支給開始年齢を60歳から65歳へと段階的に引き上げる³⁴改正が行われたこと、並びに、中央職業安定審議会の建議³⁵を受けて、高年法を改正する法律が、同年5月に成立し公布された。当該改正後の高年法は、65歳未満の定年の定めをしている事業主は、①当該定年の引上げ、②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）の導入、または改善その他の当該高年齢者の65歳までの安定した雇用の確保を図るために必要な措置を講ずるよう努めなければならないものと規定された。

2004年6月、労働政策審議会の建議³⁶を受けて、高年法を改正する法律が成立し公

時間勤務、隔日勤務等勤務時間の弾力化や交替制勤務における短時間勤務への組替えなど高齢者が働きやすい勤務形態を工夫することだけでなく、その体力、能力に応じて高齢者が働き得るよう、職務内容の見直し、施設・設備等の職場環境の改善に努力することも重要である。」こと、「60歳を境として賃金水準が相当程度低下する場合も多い現状を考慮すれば、雇用保険制度において高齢者に対し、雇用の継続を援助、促進するために必要な給付を行っていくことも重要である。」ことから、「高齢者が長年にわたり蓄積してきた技能、経験を活かすことにより、その能力を有効に発揮し得るようになるためには、同一企業または同一企業グループ内において65歳までの定年延長、勤務延長、再雇用等の継続雇用を計画的かつ段階的に進めていくことが重要であり、事業主の自主的努力をさらに促進するための法的措置を講ずることが適当である。」などの答申をした（答申第23号）。

（<http://www.ipss.go.jp/publication/j/shiryuu/no.13/data/shiryuu/roudou/531.pdf>、最終確認2015年11月19日）。

³² 1994年1月14日、中央職業安定審議会は、労働大臣（当時）に対し、65歳までの雇用機会の確保等総合的な高齢者雇用対策の確立について建議を行った。

³³ 同改正において、事業主は雇用する労働者が定年（65歳未満の者に限る。）後も当該事業主に引き続いて雇用されることを希望するときは、当該定年から65歳に達するまでの間、当該労働者を雇用するよう努めなければならない旨の規定を維持したまま、新たに65歳までの継続雇用制度の導入・改善計画の作成についての労働大臣の指示について定めた。

³⁴ 老齢厚生年金の「報酬比例部分」の支給開始年齢を、男子は2013年度から3年に1歳ずつ12年かけて引き上げ、女子は2018年度から3年に1歳ずつ12年かけて引き上げる改正が行われた。

³⁵ 中央職業安定審議会は、1999年12月10日、労働大臣（当時）に対し、「高齢者雇用対策の確立について」として、「急速な高齢化の進展の下で、我が国経済の活力を維持していくためには、高齢者の能力の有効な活用を図ることが重要な課題である。」ことから、「中高年齢者の雇用環境の深刻化の現状への的確な対応を図りつつ、将来的には高齢者が健康で意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会での実現を目指す必要がある。」などの建議を行った。（<http://www.ipss.go.jp/publication/j/shiryuu/no.13/data/shiryuu/roudou/516.pdf>、最終確認2015年11月19日）。

³⁶ 2003年4月以降、厚生労働省において「今後の高年齢者雇用対策に関する研究会」が

布され、改正後の高年法9条（雇用確保措置）、10条（公表等）は、2006年4月1日に施行された。当該改正後の高年法9条1項は、65歳未満の定年の定めをしている事業主が、その雇用する高年齢者³⁷の65歳³⁸までの安定した雇用を確保するため、①当該定年の引き上げ、②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）の導入、③当該定年の定め廃止の措置のいずれかの雇用確保措置を講じなければならないと義務付けた。また、当該改正後の旧同条2項は、「事業主は、当該事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準（以下「継続雇用基準」という。）を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、前項第2号（継続雇用制度）に掲げる措置を講じたものとみなす（激変緩和措置あり³⁹）」と定めていた。さらに、雇用確保措置を

開催され、同年7月にまとめられた報告書では「高齢者が意欲と能力に応じ可能な限り社会の支え手としての役割を果たすようにしていくことが重要であり、このため、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることのできる社会の実現を図ることが必要」とし、「当面は、雇用と年金との接続を強化し、少なくとも年金支給開始年齢までは年齢が理由となって働くことが阻害されることのないシステムの整備が急務である。」とした。（<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/07/h0731-3.html>、最終確認2015年11月19日）。

労働政策審議会は、同年10月以降、同研究会で出された意見を踏まえて検討を行い、2004年1月20日、厚生労働大臣に対し「今後の高齢者雇用対策について」と題する建議を行い、65歳までの雇用の確保策について、「意欲と能力のある限り年齢にかかわらず働くことのできる社会の実現を目指すという観点に立てば、本来は定年制も含め年齢による雇用管理を全面的に禁止すること（年齢差別禁止）も考えられるが、定年制をはじめ年齢という要素がいまだ大きな役割を担っており、年齢に代わる基準が確立されていない我が国の雇用管理の実態に鑑みれば、直ちに年齢差別禁止という手法をとることは、労働市場の混乱を招くおそれがあり困難である。」こと、「厳しい状況が続く企業の経営環境等を考慮すれば、直ちに法定定年年齢を65歳に引き上げることは困難である。」ことから、「法定定年年齢60歳は維持した上で、定年の定めをしている事業主は、65歳までの雇用の確保に資するよう、当該企業の定年年齢の引き上げまたは継続雇用制度の導入を行わなければならないこととすることが適当である。」などの建議を行った。

（<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/01/h0120-3.html>、最終確認2015年11月19日）。

³⁷ 55歳以上の者をいう。高年法2条1項、及び同法施行規則1条において、高年齢者等とは55歳以上の高年齢者、45歳以上の中高年齢者及び、45歳以上65歳未満の中高年齢失業者等をいう。

³⁸ 高年法附則により段階的な施行が定められ、2006年4月1日から2007年3月31日までの間は62歳、2007年4月1日から2010年3月31日までの間は63歳、2010年4月1日から2013年3月31日までは64歳となっていた。

³⁹ ①雇用確保措置を講ずるために必要な準備期間として、改正高年法の施行の日（2006年4月1日）から起算して3年を経過する日以後の日で政令で定める日までの間、事業主は、第9条第2項に規定する協定をするため努力したにもかかわらず協議が調わないときは、就業規則その他これに準ずるものにより、継続雇用基準を定め、当該基準に基づく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、第9条第1項第2号に掲げる措置を講じたものとみなす。②中小企業の事業主（その常時雇用する労働者の数が300人以下である事業主をいう。）に係る前項の規定の適用につい

実施していない企業に対し、必要な指導及び助言を行い、指導に従わない場合は勧告することができる規定が設けられた。

2012年8月、労働政策審議会の建議⁴⁰を受けて、高年法9条を改正する法律が成立し公布され、2013年4月1日に施行された。当該改正後の高年法9条は、労使協定により継続雇用基準を定める制度（2012年改正前の同条2項）が廃止され（経過措置あり⁴¹）、新たに同条1項2号の継続雇用制度に、事業主が実質的に経営を支配することが可能となる関係にある事業主等（特殊関係事業主）が高年齢者を引き続いて雇用することにより雇用を確保する制度が含まれる旨が明記された（同条2項）。また、指針⁴²（同条3項）において、定年時に継続雇用しないことができる事由を示した。さらに、雇用確保措置を実施していない企業に対し、必要な指導及び助言を行い、指導に

では、前項中「3年（2009年3月31日まで）」とあるものは「5年（2011年3月31日まで）」とする。

⁴⁰ 2010年11月以降、厚生労働省において「今後の高年齢者雇用に関する研究会」が開催され、2011年6月20日にまとめられた報告書では、希望者全員の65歳までの雇用確保について「法定定年年齢を65歳まで引き上げる方法（報酬比例部分の支給開始年齢の65歳への引き上げ完了までには定年年齢が65歳に引き上げられるよう、引き続き議論することが必要）あるいは、希望者全員についての65歳までの継続雇用を確保する方法（継続雇用制度の対象となる高年齢者に関する現行の基準制度は廃止すべき）を考えるべき」こと、「雇用確保措置の確実な実施を図るため、未実施企業に対する企業名公表など指導のあり方を検討する。」ことが必要とした。（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001fz36.html>、最終確認2015年11月19日）。

労働政策審議会は、同年9月以降、同研究会で出された報告を踏まえて検討を行い、2012年1月6日、厚生労働大臣に対し、「今後の高齢者雇用対策について」と題する建議を行い、65歳までの雇用の確保策について、「少子高齢化が進展し労働力人口が減少する中、現行の年金制度に基づき公的年金の支給開始年齢が65歳まで引き上げられることを踏まえると、雇用と年金が確実に接続するよう、65歳までは、特に定年制の対象となる者について、希望者全員が働くことができるようにするための措置が求められている。」との建議を行った。（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001z10e.html>、最終確認2015年11月19日）。

⁴¹ 経過措置により、2012年改正前の9条2項の適用を受けていた事情主に限り、2025年3月31日までの間、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を、厚生年金報酬比例部分の支給開始年齢以上の者を対象に、利用することができる。

⁴² 雇用確保措置の実施及び運用に関する指針・厚生労働省告示第560号（平成24年11月9日）「①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または退職事由（年齢に係るものを除く。）に該当する場合には、継続雇用しないことができる。②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、解雇事由または退職事由とは異なる運営基準を設けることは高年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。」（http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kour_eisha/topics/dl/tp0903-560.pdf、最終確認2015年11月19日）。

従わない場合は勧告することができるが、勧告に従わない企業に対して企業名を公表する規定が設けられた（同法10条）。

高年法の2012年改正に伴い、厚生労働省から高年法6条⁴³に基づく高年齢者等職業安定対策基本方針（平成24年厚生労働省告示第559号）、雇用確保措置の実施及び運用に関する指針⁴⁴（平成24年厚生労働省告示第560号）、通達（平成24年11月9日職発1109第2号）、高年法Q&A（雇用確保措置関係）、厚生労働委員会議事録が公表されている。

高年法6条に基づく基本方針は、法改正の趣旨等を踏まえ、高年齢者の雇用・就業についての目標及び施策の基本的考え方を労使をはじめ国民に広く示すとともに、事業主が行うべき諸条件の整備等に関する指針を示すこと等により、高年齢者の雇用の安定の確保、再就職の促進及び多様な就業機会の確保を図るものとしている。方針の中で、都道府県労働局及び公共職業安定所は、全ての企業において雇用確保措置が講じられるよう、周知の徹底や企業の実情に応じた指導等に積極的に取り組み、指導を繰り返し行ったにもかかわらず何ら具体的な取組みを行わない企業には勧告書を発出し、勧告に従わない場合には企業名の公表を行い、各種法令等に基づき、公共職業安定所での求人の不受理・紹介保留、助成金の不支給等の措置を講じるとしている⁴⁵。

⁴³ 高年法6条において「厚生労働大臣は、高年齢者等の職業の安定に関する施策の基本となるべき方針（高年齢者等職業安定対策基本方針）を策定するものとする。」と定めている。

⁴⁴ 高年法9条3項において「厚生労働大臣は、第1項の事業主が講ずべき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。）に関する指針を定めるものとする。」と規定されている。第180回国会衆議院厚生労働委員会において、民主党・無所属クラブ、自由民主党・無所属の会及び公明党の三会派共同提案による修正案が提出され、その主な内容は、厚生労働大臣は、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めた事業主が講ずべき雇用確保措置の実施及び運用に関する指針を定めるものとする旨の規定を追加するものであった。政府としては、継続雇用制度は希望者全員を対象とすることが基本である旨の見解を示した上で、建議の中で「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ができる。ただし、客観的合理性、社会的相当性が求められる。」旨の考えが示されており、また、「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。」旨が示されていることを踏まえ、雇用確保措置の実施、運用に関して事業主が留意すべき事項については、建議の内容、国会での議論に基づき懸念が出ないよう指針を策定する旨の答弁がなされた。「第180回国会衆議院厚生労働委員会」第16号（2012年7月27日）（http://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_kaigiroku.nsf/html/kaigiroku/009718020120727016.htm、最終確認2015年11月19日）。「第180回国会衆議院厚生労働委員会」第17号（2012年8月1日）（http://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_kaigiroku.nsf/html/kaigiroku/009718020120801017.htm、最終確認2015年11月19日）。

⁴⁵ 高年法Q&Aにおいて、高年法は事業主に雇用確保措置を講じることを義務付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ないと明記している。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、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らないが、適切な継続雇用制度の

また、厚生労働委員会での質疑においても同様の答弁が⁴⁶ある。

また、事業主が行うべき諸条件の整備に関する指針として、①高年齢者について、その意欲及び能力に応じた雇用機会を確保するため、職業能力を評価する仕組みや資格制度、専門職制度等の整備を行うことにより、その知識、経験等を活用することのできる配置、処遇を推進すること⁴⁷、②高齢期における就業希望の多様化や体力の個人差に対応するため、短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制等を活用した勤務時間制度の弾力化を図ることが求められている⁴⁸。つまり、高年齢者に応じた雇用機会の確保と雇用に応じた処遇を求め、かつ高年齢者の個人差に配慮した勤務体系を求めている。

高年法9条3項に基づく指針は、高年法9条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項に規定する雇用確保措置に関し、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。指針の中で、継続雇用について、①継続雇用制度を導入する場合には、希望者

導入等がなされていない場合は高年法違反となり、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、企業名の公表を行うとしている。

⁴⁶ 第180回国会参議院厚生労働委員会（2012年8月28日）において、川合孝典氏の質問に対する厚生労働省職業安定局高齢障害者雇用対策部長・中沖剛政府参考人の答弁「高年法9条1項が直接的な私法上の効力を持たず、個々の定年到達者の雇用を事業主に直接義務付けるものではない。このため、継続雇用制度は、就業規則でその内容が定められ、その規定に基づき事業主は労働者を継続雇用することになるという仕組みだ。したがって、裁判において継続雇用制度が争いになった場合は、就業規則の規定に基づいて継続雇用をしないことの客観的な合理性あるいは社会的な相当性の有無が判断され、継続雇用をすべきかどうかについて判断される。なお、政府としては、当然のことながら、再雇用を拒否された労働者については、現在、各労働局に開設している総合労働コーナーにおいて相談を受け付け、労働局の助言、指導、あるいは個別労使紛争の解決システムの中のあっせんなどを通じて十分な救済を図っていきたい。」（<http://kokkai.ndl.go.jp/SENTAKU/sangiin/180/0062/18008280062010a.html>、最終確認2015年11月19日）。

⁴⁷ 高年法Q&Aにおいて、継続雇用後の労働条件については、高年齢者の安定した雇用を確保するという高年法の趣旨を踏まえたものであれば、最低賃金などの雇用に関するルールの範囲内で、フルタイム、パートタイムなどの労働時間、賃金、待遇などに関して、事業主と労働者の間で決定することができる。なお、1年ごとに雇用契約を更新する形態については、高年法の趣旨に鑑みれば、年齢のみを理由として65歳前に雇用を終了させるような制度は適当でない。したがって、(1)65歳を下回る上限年齢が設定されていないこと、(2)65歳までは原則として契約が更新されること（ただし、能力など年齢以外を理由として契約を更新しないことは認められる。）が必要であるが、個別の事例に応じて具体的に判断されることになっている。

⁴⁸ 高年法Q&Aにおいて、賃金と労働時間の条件が合意できず継続雇用を拒否した場合でも、高年法が求めているのは継続雇用制度の導入であって、事業主に定年退職者の希望に合致した労働条件での雇用を義務付けるものではなく、事業主の合理的な裁量の範囲の条件を提示していれば、労働者と事業主との間で労働条件等についての合意が得られず、結果的に労働者が継続雇用されることを拒否したとしても、高年法違反となるものではないとしている。

全員を対象とする制度とすること⁴⁹、②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や、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または退職事由（年齢に係るものを除く）に該当する場合には、継続雇用しないことができるとしている。また、この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、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もできるとして、労使間の幅広い運用を許容している。なお、解雇事由または退職事由とは異なる運営基準を設けることは高年法の趣旨を没却するおそれがあること、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ことが記載されている。

賃金・人事処遇制度の見直しについて、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、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、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に留意することとしている⁵⁰。なお、厚生労

⁴⁹ 高年法 Q&A において、経過措置の選定基準として、特定の職種や管理職以外の者のみを継続雇用する制度は高年法の規定からは可能だが、高年齢者が年齢にかかわらず働き続けることのできる環境を整備するという高年法の趣旨に鑑みれば、職種や管理職か否かによって選別するのではなく、意欲と能力のある限り継続雇用されることが可能であるような基準が定められることが望ましいので、各企業で基準を定める場合においても、高年法の趣旨を踏まえて労使で十分話し合っ、できる限り多くの労働者が65歳まで働き続けることができるような仕組みを設けていただきたいとしている。

⁵⁰ 高年法 Q&A において、経過措置の選定基準の策定にあたっては、労働組合等と事業主と

働委員会においても、「継続雇用制度により労働者を定年後に再雇用する場合、新たに労働契約を締結することになるため、勤務場所や職務内容などの条件は、労使の合意で決まる。継続雇用する場合に事業主が提示する労働条件は、労働者が納得するようなものまでは求められていない。しかし、法の趣旨を考慮した合理的な裁量の範囲内のものであることが必要である。⁵¹⁾」としている。

高年法 Q&A (雇用確保措置関係) は、条文から読み取れない部分までを独自に解釈して説明している。内容としては、雇用確保措置の普及を優先しようとした影響か、緩やかな解釈が多く見受けられる。例えば、A1-4において、「高年法の趣旨を踏まえたものであれば、最低賃金などの雇用に関するルールの範囲内で、フルタイム、パートタイムなどの労働時間、賃金、待遇などに関して、事業主と労働者の間で決めることができます。」とした上で、A1-9において、「高年法が求めているのは、継続雇用制度の導入であって、事業主に定年退職者の希望に合致した労働条件での雇用を義務付けるものではなく、事業主の合理的な裁量の範囲の条件を提示していれば、労働者と事業主との間で労働条件等についての合意が得られず、結果的に労働者が継続雇用されることを拒否したとしても、高年法違反となるものではありません。」としており、労働者が継続雇用を希望したとしても事業主が提示した仕事の内容や待遇等の労働条件に合意しなければ、継続雇用を希望しなかったことになる。「60代の雇用・生活調査⁵²⁾」においても、継続雇用を希望しなかった理由(複数回答)として、「賃金が安過ぎる(16.6%)」、「自分のやりたい仕事ができない(15.7%)」、「身分・役職に納得がいかない(10.2%)」、「就業時間に納得がいかない(8.9%)」が挙げられているが、当

の間で十分に協議の上、各企業の実情に応じて定められることを想定しており、その内容については、原則として労使に委ねられる。ただし、労使で十分に協議の上、定められたものであっても、事業主が恣意的に継続雇用を排除しようとするなど本改正の趣旨や、他の労働関連法規に反する、または公序良俗に反するものは認められないとしている。適切ではないと考えられる例として、「会社が必要と認めた者に限る」(基準がないことと等しく、これのみ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」(基準がないことと等しく、これのみでは本改正の趣旨に反するおそれがある)、「男性(女性)に限る」(男女差別に該当)、「組合活動に従事していない者」(不当労働行為に該当)が挙げられている。なお、2004年法改正時のQ&Aに適切な例として挙げられていた、「社内技能検定レベルAレベル」、「営業経験が豊富な者(全国の営業所を3か所以上経験)」は、2012年改正時のQ&Aで削除されている。また、選定基準は、①意欲、能力等をできる限り具体的にはかるものであること(具体性)が必要で、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、②必要とされる能力等が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(客観性)が必要で、企業や上司等の主観的な選択ではなく、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に留意されて策定されたものが望ましいとしている。

⁵¹⁾ 第180回国会衆議院厚生労働委員会第17号において田村憲久委員の質問に対する津田大臣政務官の答弁。(2012年8月1日)(http://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_kaigiroku.nsf/html/kaigiroku/009718020120801017.htm、最終確認2015年11月19日)。

⁵²⁾ JILPT・前掲注(24)。

該 Q&A からすると高年法違反とはならないことになる。また、Q4-9 において、「経過措置による継続雇用制度の対象者に係る基準として、「〇〇職（特定の職種）の者」や「定年退職時に管理職以外の者」という基準を設け、特定の職種や管理職以外の者のみを継続雇用する制度は可能ですか。」との問いに対して、A4-9 で、「高年法の規定からは可能ですが…高年法の趣旨に鑑みれば、職種や管理職か否かによって選別するのではなく、意欲と能力のある限り継続雇用されることが可能であるような基準が定められることが望ましいと考えていますので、各企業で基準を定める場合においても、高年法の趣旨を踏まえて労使で十分話し合ってください、できる限り多くの労働者が65歳まで働き続けることができるような仕組みを設けていただきたいと思います。」と緩やかな解釈をしている。さらに、指針の第2の4(7)において、「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。」として、当該制度に問題があったとしても、事後対応としての改善を求めている。

通達⁵³において、2012年の法改正の趣旨は、①全員参加型社会の実現と、②厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられ、無年金・無収入となる者が生じる可能性があることが挙げられている。したがって、法改正の理由の一つが2013年度から報酬比例部分が支給されなくなる者への対応であることから、高年法の継続雇用制度における賃金水準の目安は、報酬比例部分と同等以上（2014年実績は平均年金月額77,556円）⁵⁴と考えることもできる⁵⁵。また、高年法改正により希望者全員の65歳までの雇用が確保されたことを理由として、50歳前後からの賃金水準を見直す企業が増えることが予想され、行政も高年齢者が希望すれば65歳までの雇用が確

⁵³ 通達（職発1109第2号平成24年11月9日）において、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止等の法改正を行った趣旨として、①少子高齢化が急速に進展する中、労働力人口の減少に対応し、経済と社会を発展させるため、高年齢者をはじめ働くことができる全ての人々が社会を支える全員参加型社会の実現が求められていること、②現在の年金制度に基づき2013年度から特別支給の老齢厚生年金の報酬比例部分（厚生年金報酬比例部分）の支給開始年齢が段階的に引き上げられることから、現状のままでは、無年金・無収入となる者が生じる可能性があることが挙げられている。

⁵⁴ 厚生労働省「平成26年度厚生年金保険・国民年金事業の概況について」（2015年12月22日公表）、(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000106854.html>、最終確認2015年12月23日)。

⁵⁵ 第180回国会衆議院厚生労働委員会（2012年8月1日）において、田村憲久委員の質問「年金がなくなることに合わせてというのなら、せめて、年金がわりの部分は最低の賃金としてもらわなきゃいけない、示さなきゃいけないとか、そういうような何らかの、最低限度のものを本来はお示しいただかないと、企業もどこまでこれはやっていいのかからない…そこら辺の基準というものはお示しをいただけるんですか。」に対する小宮山国土大臣の答弁「継続雇用後の労働条件は、労使で十分に話し合っ、双方の合意で成立をするものであるために、個別の事情を反映した具体的な賃金の水準などを示すことはなかなか難しいというふうに考えています。厚生労働省としましては、各企業で労使の十分な協議のもとに実施されるように指導していきたいというふうに考えています。」

保される仕組みがあれば、これを認めている⁵⁶。したがって、高年法改正により高年齢者の65歳までの雇用確保は保障されたとしても、これを理由とする賃金・人事処遇制度の見直しにおいて、50歳前後からの賃金減額が行われ、これらは役職定年制等の導入により、人材の活用の仕組みや運用を変更することで比較的容易に行政解釈の状況を作り上げることが可能であり、今後は高年法による継続雇用制度における賃金減額だけでなく、高年法を理由とした50歳代からの賃金減額も大きな問題となることが予想される。

第3節 現行高年齢雇用継続基本給付金制度及び沿革

1993年の中央職業安定審議会の報告書⁵⁷において、「本格的な高齢社会を迎える中で、60歳定年制の定着の状況に対応し65歳までの雇用を進めていくためには、60歳から65歳までの年齢層の労働者について、雇用継続を困難にする要因に適切に対応し、働くことを希望する者については、職業生活を円滑に継続できるよう、定年後の継続雇用、再就職を一層促進するための制度が必要である。」との考え方が示された。

これを受けて、1995年4月施行の雇用保険法改正により、60歳から65歳までの高年齢者の雇用の継続を積極的に援助、促進するという目的を達成するために、失業等給付の中に高年齢雇用継続給付制度が創設された。当該制度の一つである高年齢雇用継続基本給付金は、雇用保険の被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の一般被保険者が、原則として60歳以降の賃金が60歳時点に比べて85%未満に低下した状態で働き続ける場合に支給される。具体的な高年齢雇用継続基本給付金の支給額は、60歳以上65歳未満の各月の賃金が60歳時点の賃金の64%未満に低下した場合は、各月の賃金の25%相当額となり、60歳時点の賃金の64%以上85%未満に低下した場合は、各月の賃金額に応じて逡減した率を乗じた額となり、支給限度額⁵⁸に

⁵⁶ 高年法 Q&A (雇用確保措置関係) Q1-5 において、「55歳の時点で、①従前と同等の労働条件で60歳定年で退職、②55歳以降の労働条件を変更した上で、65歳まで継続して働き続けるのいずれかを労働者本人の自由意思により選択するという制度を導入した場合、継続雇用制度を導入していると解釈されるので差し支えありません。」としている。指針においても、「賃金・人事処遇制度の見直しについて、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、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。」としている。

⁵⁷ 中央職業安定審議会専門調査委員雇用保険部会は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在り方に関する基本的問題その他の諸問題について調査、検討を行い、1993年12月1日にその結果を取りまとめて報告した。(http://www.ipss.go.jp/publication/j/shiryu/no.13/data/shiryu/roudou/510.pdf、最終確認2015年11月19日)。

⁵⁸ 支給限度額は34万3,200円(雇用保険法61条1項3号)とされ、年度の平均給与額が2009年4月1日から始まる年度(こ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、または下がるに至った場合においては、その上昇し、または低下した比率を基準として、その翌年度の8月1日以後の支給限度額が変更される。また、支払われた賃金が支給限度額以上である時は、高年齢雇用

よる調整がある。

前出の審議会の中で、高年齢雇用継続給付を設ける趣旨について、「継続雇用中の賃金が定年前に比して相当程度低下することも多いが、この場合には、定年時に離職して受給する失業給付の額の方が継続雇用されて受け取る賃金額より多いという逆転現象が生じるため、働くことを希望する定年到達者であっても雇用継続を選択しないという問題があった。このため、高齢者の働く意欲と能力に応え、定年後の雇用継続を進める観点から、60歳時点の賃金に比して賃金額が相当程度低下した状態で引き続き雇用を継続する高齢者に対し、現行の失業給付に準じた枠組みによって必要な給付を行う制度を設ける。」とされた。また、高年齢雇用継続基本給付金の給付水準は、「賃金と給付の合計額が60歳で離職した場合の失業給付の額をある程度上回る水準とすることが必要であるということで25%にした。⁵⁹⁾」とされ、定年退職後に継続雇用を選択するよりも失業状態である方が、所得が増えるといった雇用保険制度上の矛盾を解消することで、60歳代前半層の雇用継続を援助促進する目的であったといえる。

高年法の継続雇用制度の対象者となる、60歳以上65歳未満で離職し、20年以上の雇用保険の被保険者期間がある受給資格者が受給できる基本手当⁶⁰⁾の①所定給付日数、②賃金日額の上限、③給付率及び④基本手当日額の改正推移は以下のとおりである。

- ・2000年法改正前：①300日、②19,350円、③50%、④9,680
- ・2000年法改正後：①180日、②19,450円、③50%、④9,725
- ・2003年法改正後：①150日、②15,460円、③45%、④6,957

2000年法改正前では、年齢等による就職の難易度に応じて支給日数が決められていた関係で、失業時の基本手当の給付額が、継続雇用された場合に受け取る賃金額よりも多い「逆転現象」が生じていた。このため、高年法が1990年改正により65歳までの継続雇用の努力義務を課していたが、定年到達者が雇用継続を選択せずに離職し、基本手当を受給した後での再就職が困難になるといった問題があった。この問題を解消するために、失業給付に準じた枠組みで高年齢雇用継続給付を設け、労働の意欲と能力のある60歳代前半の高年齢者の就業意欲を維持、喚起し、65歳までの雇用の継続を援助、促進することを目的とし、再雇用で賃金が大幅に減る場合に、その一部を雇

継続基本給付金は支給されず、支払われた賃金と高年齢雇用継続基本給付金の合計額が、支給限度額を超えることはない。

⁵⁹⁾ 第129回国会衆議院労働委員会での七瀬政府委員答弁参照。(1994年6月6日)(<http://kokkai.ndl.go.jp/SENTAKU/syugiin/129/0340/12906060340003a.html>、最終確認2015年11月19日)。

⁶⁰⁾ 雇用保険法の失業等給付(10条)の一つである基本手当は、雇用保険の被保険者が失業した場合において、離職の日以前の一定期間に被保険者期間が一定条件以上である受給資格者が、失業(離職し、労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、職業に就くことができない状態にあること)している日について支給される保険給付である。基本手当の具体的な支給額は、所定給付日数(受給資格者の年齢と被保険者期間に応じて定められる)に、基本手当日額(賃金日額(離職した日の直前の6か月に毎月きまって支払われた賃金の合計を180で割って算出した額となり、上限がある)に給付率を乗じて算出)を乗じて算定される。

用保険から補填する制度であった。つまり、「定年後の再雇用による大幅な賃金減額を雇用の継続が困難となる状態である失業に準じた職業生活上の事故と捉えて、高年齢雇用継続給付制度が創設された⁶¹⁾」のであり、使用者の高年齢雇用負担を軽減する目的ではなかった。

2002年の労働政策審議会⁶²⁾では、「60歳以上の定年退職者等の基本手当の所定給付日数の変更、給付率の見直し等⁶³⁾を踏まえ、支給要件、給付率を見直す必要がある。」とし、今後の課題として、「雇用継続給付については、今回の見直しにとどまらず、雇用保険制度本来の役割との関係や、他の関連諸施策等の動向も勘案しつつ、今後ともその在り方について検討していく必要がある。」との報告がなされた。これを受けて、2003年5月施行の雇用保険法改正では、高年齢雇用継続基本給付金の支給要件である賃金低下について60歳時点賃金の85%未満を75%未満に、給付率について賃金の25%を15%に低減させる法改正が行われた⁶⁴⁾。

2007年の労働政策審議会⁶⁵⁾では、「高年齢雇用継続給付は、本来の趣旨が薄れたこと等を踏まえ、国庫負担を行わないこととする。⁶⁶⁾」とした。また、今後の課題として、

⁶¹⁾ 第48回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会での篠崎雇用保険課長補佐答弁参照。(2009年9月28日)(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/09/txt/s0928-9.txt>、最終確認2015年11月19日)。

⁶²⁾ 労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会は、「雇用保険制度の見直し」について検討を重ね、その結果を取りまとめて報告した。(2002年12月26日)(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/12/h1226-8.html>、最終確認2015年11月19日)。

⁶³⁾ 失業等給付の基本手当は、度重なる改正により、支給日数、給付額が引き下げられた。具体的には、定年退職者を含め離職前からあらかじめ再就職の準備ができるような者に対する給付日数を削減し、離職理由により給付日数に差をつけた。また、基本手当日額は「賃金日額×給付率」により算出されるが、60歳代前半層で高賃金かつ高給付層の給付水準を見直すため、給付率を50～80%から45～80%に改め、基本手当日額の上限額についても下げる見直しが行われた。

⁶⁴⁾ 雇用保険の被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の一般被保険者が、原則として60歳以降の賃金が60歳時点に比べて75%未満に低下した状態で働き続ける場合に支給される。具体的な高年齢雇用継続基本給付金の支給額は、60歳以上65歳未満の各月の賃金が60歳時点の賃金の61%未満に低下した場合は、各月の賃金の15%相当額となり、60歳時点の賃金の61%以上75%未満に低下した場合は、各月の賃金額に応じて逡減した率を乗じた額となる。

⁶⁵⁾ 労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会は、「雇用保険制度の見直しについて」検討を重ね、その結果を取りまとめて報告した。(2007年1月9日)(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/01/s0109-2.html>、最終確認2015年11月19日)。

⁶⁶⁾ 第34回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会(2006年12月27日)宮川雇用保険課長答弁「この法律は雇用継続給付を行った以降、従来努力義務であった60歳から65歳までの雇用継続措置・・・が、改正高年法というものができ、施行され、順次65歳まで上がっていくという状況の中で、失業に準じた状態を保険事故とする保険給付であるという趣旨が薄れてきたという部分は否めないのではないかという意味で、「本来の趣旨が薄れたこと等を踏まえ」と書かせていただいたところです。」(<http://www.mhlw.go.jp/shing>

2006年4月1日に施行された高年法の改正により、企業に対して65歳までの雇用確保措置を講じるよう義務付けた関係から、「高年齢雇用継続給付制度は、原則として2012年度までの措置とし、激変を避ける観点から、その後段階的に廃止すべきである（同年度までに60歳に達した者を対象とする）」こと、「高年齢雇用継続給付の内容については、当面現状維持とするべきである」こと、「改正高年法の的確な施行に努める必要がある」ことの報告がなされた。これを受けて、2007年4月施行の雇用保険法改正により国庫負担が廃止された。

その後、2009年の労働政策審議会⁶⁷では、「高年齢雇用継続給付については、2007年1月9日の雇用保険部会報告において、改正高年法等を踏まえ、原則として2012年度までの措置とすべきこととされているが、60歳代前半層の雇用の状況を踏まえ、2013年度以降のあり方をあらためて検討すべき」との報告がなされ、2012年廃止からトーンダウンした。

2012年の労働政策審議会⁶⁸では、「高年齢雇用継続給付については、制度の存在意義を問う意見がある一方で、制度の拡充等を図るべきという意見もある」こと、「高年法に基づく雇用確保措置の義務年齢が2013年度に65歳まで引き上げられるが、高年齢雇用継続給付は、実態として労使間で広く定着し、高年齢者の雇用促進に重要な役割を果たしているのが現状である」ことから、「こうした現状を踏まえ、雇用と年金の接

i/2006/12/txt/s1227-2.txt、最終確認2015年11月19日)。

第33回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（2006年11月30日）宮川雇用保険課長答弁「今回、まさに、高年齢雇用継続給付については改正高年法を踏まえて、見直すべき状況にあるのではないかという観点で書かせていただいています。当面の課題としておりますのは、今回の改正では行わないという形でここに位置づけ、逆に、こういう形で将来的には廃止するのだという方向性を事前に提示した上で、必要な対応をしていただくほうが、混乱が起きないのではないかという意味で2012年までの措置とし、さらに激変を避ける観点から、2012年度までに60歳に達した者を対象とするという形での見直しの方向性をあらかじめ明示しておき、それに2012年度までの間に対応していただくという意味で、こういうものを世の中に出したほうがよろしいのではないかという観点で出させていただいています。」(http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/11/txt/s1130-4.txt、最終確認2015年11月19日)。

第26回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会議事録（2006年6月29日）宮川雇用保険課長答弁「いずれにしても、高年齢雇用継続給付のもともとの考え方としては、努力義務を前提とした、高年法がまだ努力義務時代だったときにそれを進めていくということも含め、その一助として行われたのではなかろうかと認識しているところです。」(http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/06/txt/s0629-1.txt、最終確認2015年11月19日)。

⁶⁷ 労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会は、雇用保険制度の見直しについて検討を行い、その結果を取りまとめて報告した。(2009年12月28日)(http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000003hce.html、最終確認2015年11月19日)。

⁶⁸ 労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会は、雇用保険制度の見直しについて検討を行い、その結果を取りまとめて報告した。(2012年1月6日)(http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001zi9w.html、最終確認2015年11月19日)。

続に資する観点も考慮し、高年齢雇用継続給付は当面の間は存置することとし、今後の高齢者雇用の動向を注視しつつ、そのあり方について改めて再検証すべきである。」との報告がなされ、さらに結論を先延ばしにしている⁶⁹。

高年齢雇用継続給付については、制度創設の当初から、制度を逆手にとって、高齢者の賃金を引き下げて高年齢雇用継続給付をその穴埋めに使う事業主が出てくることや、制度があるがために高齢者の低賃金を固定化し、高齢者の賃金の改善を阻害してしまうのではないかといった懸念があった⁷⁰。「60代の雇用・生活調査⁷¹」でも高年齢雇用継続基本給付金の支給があることを理由とした賃金減額が行われており、当時懸念された事が現実となっている。

第4節 おわりに

1990年の高年法改正で、60歳代前半層の定年退職者が再雇用を希望するときは、事業主に対して、原則として65歳までの継続雇用の努力義務が設けられた。その後、2000年改正で雇用確保措置の努力義務、2004年改正で当該措置の義務化を経て現行制度になっている。2012年改正後の現行制度は、65歳未満の定年の定めをしている事業主は、雇用確保措置（9条1項）として、①定年の引上げ、②希望する高齢者を定年後も引き続いて雇用する継続雇用制度の導入、③定年廃止のいずれかを講じなければならないとしている。また、継続雇用制度はグループ会社での雇用を確保する制度も含まれている。このように高年法は、高齢者の雇用確保を幅広い選択の中から事業主に求めている。なお、雇用と年金が確実に接続するとされる日以後は、継続雇用制度の対象者に係る選定基準を労使協定で定めていれば、当該基準によって基準適合者のみを継続雇用する経過措置を認めており、各企業の体力や労使間の話し合いを重視する

⁶⁹ 同時期に、雇用対策基本問題部会において高年法改正案の審議が進められている中での雇用保険部会での審議であった。

⁷⁰ 第129回国会衆議院労働委員会第3号（1994年6月6日）七瀬政府委員

「高齢者の賃金を引き下げて高年齢雇用継続給付をその穴埋めにするというようなことはあってはならないというふうに考えております。ところで、この給付は、60歳以降、実際に支払われる賃金の25%を支給する仕組みといたしておりますので、事業主が賃金を低く設定いたしますと、これに比例いたしましてこの給付の額も低くなる。そういたしますと、労働者の収入全体に大きな影響が生じるわけでございますので、賃金を引き下げよういたしますと、かえって一生懸命働いている高齢者の強い反発を招くわけございまして、その実現は容易でない。そういったことで、なかなか安易な賃金の引き下げを招くことにはならないだろうというふうに思っております。ただ、仮に、事業主がこの給付の支給を理由として賃金を引き下げるというようなこと、これはあってはならないと思います。…支給額は支払われる賃金に比例して増減する仕組みといたしておりますので、事業主も容易に賃金を低下させることはできませんし、一方、労働者の方々はできるだけ高い賃金の雇用を選択するということになると思われますので、高齢者の低賃金を固定化したり、改善を阻害するといったようなことにはならないと思います。」（<http://kokkai.ndl.go.jp/SENTAKU/syugiin/129/0340/12906060340003a.html>、最終確認2015年11月19日）。

⁷¹ JILPT・前掲注（24）。

内容となっている。また、雇用確保措置を実施していない事業主に対し、必要な指導及び助言をすることができ、それでもなお当該措置を実施しない場合は勧告を行い、当該勧告にも従わなかったときは企業名を公表する規定が設けられ、以前よりも行政指導が強化されている。なお、雇用確保措置は、就業規則に定める解雇事由または退職事由に該当する場合は、継続雇用しないことができるが、反面当該事由に該当しない希望者を継続雇用しないことは解雇にあたることになる。

上記のように、日本での高年齢者雇用の規制において、新たな規範について努力義務（その違反について裁判所に出訴して実現することのできない義務であることからソフトローの一種とみることができる）を課し、積極的な行政キャンペーンや啓蒙活動を通じてその価値が社会に浸透するのを待ってハードロー化するという漸進的施策が用いられている⁷²。これら高年法の度重なる法改正は、裁判例や学説を分析する上で、当時の高年法が求める内容を理解しなければならず、現行の継続雇用制度における賃金減額の判断にも影響を与える。また、高年法には労働条件に関する直接の条文はなく、指針において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とされているに過ぎず、労働条件についての条文が望まれるところである。

また、高年法の継続雇用制度と密接不可分である、雇用保険の高年齢雇用継続基本給付金の支給を理由とする賃金引下げや、当該給付をその穴埋めに利用したりすることが、創設当初から懸念されていたが、現在でも当該給付金、在職老齢年金及び賃金の合計が、60歳時の賃金額と比べてできるだけ低くならないように、かつ会社負担の賃金を低く抑えるかを事業主は腐心する傾向があり、本来は賃金の決定時に考慮すべき対象者の能力や業務内容よりも、まずは賃金総額ありきの現状が推察される。高年法の改正により、希望者全員が原則65歳まで継続雇用される今日においては、失業に準じた職業生活上の事故と捉えて当該給付を続けるには、法的にも無理がある時期に来ていると言えよう。今後は企業に対する助成金への移行や、他の目的を根拠とした法整備が望まれるところである。

⁷² 荒木尚志「雇用社会の変化と法の役割」『現代法の動態 3 社会変化と法』岩波文庫（2014）21頁。