

岡本の国会での質問

180-衆-厚生労働委員会-17号 平成24年08月01日

○阿部委員 社会民主党の阿部知子です。よろしくお願いします。

今回の高齢者の雇用安定法改正案は、そもそもの政府原案は基本的に評価をしておりました。すなわち、就労人口が減少して、また高齢者の雇用促進は経済の活力の維持向上のためにも必要であるという観点と、一方で、厚生年金の支給開始年齢の引き上げのすき間を埋めるためには、六十五歳まで安心して働くことができるという趣旨の法改正であったと思います。

ところが、急遽出された民主党、自民党、公明党の三党による修正案には、大きな懸念どころか、ちょっとこれはいかがかと思うことがございますので、冒頭、修正案の提案者にお尋ねをいたします。

三党の修正案では、これまでですと、継続雇用制度の対象者を限定しないで、とりあえず全体をいたしましよという法の基本理念からは逸脱してしまっていて、心身の故障のため業務の遂行にたえない者等の継続雇用制度における取り扱いを含む指針を出そうということでもあります。

この心身の故障のため業務の遂行にたえない者等というものの解釈の中で、企業の中で、例えば、内部告発者とか、複数の労働組合があった場合の少数組合の役員や組合員などが、業務の遂行にたえないという理由で継続雇用が拒否されるような事案が想定されるかどうか、岡本提出者をお願いします。

〔委員長退席、長妻委員長代理着席〕

○岡本(充)委員 この修正案は、原案でもあります継続雇用制度が希望者全員を対象にすることがまず基本です。一方で、各企業において定められる就業規則の解雇、退職事由に該当する者については定年前であっても退職させることができることから、定年後も例外的に継続雇用しないことができると解される、こういう話であります。

今御指摘のように、では、今回修正案を出した、これをもって、例えば、内部告発者や少数組合の組合員などがそのことを理由として継続雇用を拒否されるのではないかという御懸念がおありのようですが、その御懸念は当たらないと思っています。

それは、現に、例えば内部告発者を解雇することは、そもそも公益通報者保護法第三条違反であり、違法であること、また、少数組合の組合員を解雇することも、労組法の七条など、判決もあるようですけれども、こういったものと照らし合わせても、これ自体が適法と解されないことから、あり得るものではない。

しかしながら、今御懸念のあるような、そもそも我々の考えの中でも、恣意的に誰かを排除する、こういうようなものを考えて今回の提案をしているわけではなくて、労使双方にわかりやすく示すということを考えているということです。

○阿部委員 もちろん、この提案にそんな恣意的なものがあっては困るわけで、それが無いことはもう前提であります。

しかし、今までの例えば雇用継続制度における基準などは労使の話し合いの中で決められておりましたから、端的に言って、それより後退する提案だと私は思います。改正案が最もよい、現状がその真ん中、こんな修正したらそれ以下だと思います。グレーゾーンを残すということです。

例えば、せんだって高橋議員がなされた質疑の中で、勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、従業員としての責務を果たし得ないというのが、政府側の御答弁では、この「業務の遂行に堪えない者等」の「等」に入るといふんですね。

「等」とは何かと高橋さんが聞かれたときに、今私が申し述べたような、勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、従業員としての責務を果たし得ないというのが「等」だという答弁なんですけ

れども、これは、実は、そういうことがあれば、そもそもモデル就業規則で書かれている今の、「勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、従業員としての職務を果たし得ないとき。」というのは、もう解雇要件にそもそもあるわけですね。それを、解雇要件にも明記し、わざわざ、今度の「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、何か歯どめ策はあるんですか。

○岡本(充)委員 今お話がありましたように、今回、労使協定により継続雇用制度の対象者を限定できる、いわゆる対象者基準が廃止をされるわけです。このことから、継続雇用制度は希望者全員を対象とすることが基本となる。その際、就業規則における解雇、退職事由に該当する者については継続雇用の対象外とすることがあり得るというふうなことを考えているものでありますして、いずれにしても、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、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、企業現場の取り扱いについて労使双方にわかりやすく示す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、企業現場の取り扱いについて労使双方にわ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どめだと思っています。