



## 論文の内容の要旨

論文題目 年齢差別禁止の差別法理としての特質  
—比較法的考察から得られるもの—

氏名 櫻庭涼子

日本では現在、年齢に着目した雇用管理を年齢差別として禁止することの是非が議論されている。この議論は当初、年金支給開始年齢が 60 歳から 65 歳に引き上げられ、法によって保障される定年年齢（高齢者雇用安定法は 60 歳未満定年を禁止する）との間に開きが生じる状況の下で、定年制を撤廃すべしとする論拠として用いられた。近年では、中高年齢者の再就職の促進を目的として、募集・採用年齢の上限を禁止することが検討されている。

年齢差別を禁止すべしとする有力な論拠として援用されるのは、1967 年に米国で制定された、雇用における年齢差別法（Age Discrimination in Employment Act ; ADEA）である。また、EU 加盟国（アイルランドとフィンランドを除く）では従来、年齢差別禁止というアプローチをとってこなかったが、2000 年に出された指令（2000/78/EC 指令）により、各国は将来的に年齢差別を禁止しなければならないとなっている。

それら諸外国の法規制は日本の議論に際しても参照されるが、その前提として、それら諸規制の差別法理としての特質を考察し、年齢差別規制とは何であるのか、その性格を明らかにしておくことが必要である。年齢差別は他の差別（人種差別や性差別など）とは異なり、全ての者が必ず老齢になる、年齢は職務遂行能力の指標となりうるといった特殊性がある。そうした特殊性は法規制のあり方にも反映され、年齢差別の禁止と伝統的な差別禁止法との間には相違があると考えられるからである。

本稿はこうした問題関心から、第一に、米国と EU の年齢差別規制の趣旨について、それが人権保障としての差別禁止の一つとして（人種差別禁止などの延長線上にあるものとして）把握されたのか、雇用促進の政策手段として導入されたのか、あるいはそれらの趣旨が併存しているのかを分析する。そして第二に、仮にそれらの規制が人権保障としての差別禁止の一つと把握されるとしても、それは雇用保障のあり方や人事管理・処遇制度など雇用システムの根本的な変革を迫るものなのかを検討する。そして、それらの比較法的考察を通じて、第三に、年齢差別禁止の差別法理としての特質を析出することを試みる。EC 指令が加盟国に及ぼす影響に関しては、ドイツをとりあげて検討を行っている。

第一の点（規制の趣旨）については、ADEA と 2000/78/EC 指令は、年齢差別規制を、

人種差別、性差別の禁止などと同様、人権保障としての差別禁止の一つとして把握するものといえる。

ADEA については、人種差別などを禁止する 1964 年公民権法第 7 編が制定されていたことが影響して 1967 年に制定された。そこでは、募集・採用、労働条件、解雇などの局面における年齢差別が包括的に禁止された。そして 1978 年、1986 年法改正を経て人権保障を目的とする法規制としての性格を強め、定年制を撤廃するに至っている。

また、EU では、年齢差別は他の差別（人種、性、宗教・信条、障害、性的志向を理由とする差別）と等しく取扱うという「水平的アプローチ」がとられている。それゆえ、年齢を用いたあらゆる雇用管理が原則として差別禁止の対象となりうる。逆差別（若年者に不利益を及ぼす年齢差別）、そして間接差別（中立的な雇用上の行為・措置が特定の属性をもつ集団に対してより不利益な影響を及ぼす（差別的効果がある）場合）をも禁止の対象としている。

もともと、ADEA と EC 指令の年齢差別規制は、一定の政策目的実現の手段としても捉えうる。ADEA は制定当初、中高年齢者の失業が問題になっており、その状況を改善することを主たる目的とした。それゆえ法の適用対象は 40 歳以上の労働者に限定されており、ADEA において逆差別（若年者に不利な差別）は禁止されないと判示する裁判例もある。

EC 指令では、年齢差別禁止により高齢者の就業率を引上げ、年金財政の改善に寄与することが期待されている。そして、中高年齢者に対する解雇からの手厚い保護、年齢給・勤続給などが、差別禁止の例外とされる可能性が高くなっている。ここから中高年齢者の利益増進をめざすという性格が看取される。

このように、ADEA でも EC 指令でも基本趣旨としては、人権保障を目的とする差別規制であるということが前面に出されているが、雇用政策と共通する側面があるのである。さらに、ADEA と EC 指令は、雇用システムに及ぼす影響にかかわらずあらゆる差別を禁止するものではない。

つまり、諸外国の年齢差別規制が及ぼすインパクト（第二の点）については、それらの諸規制において、雇用システムのあり方との整合性が慎重に吟味されていることを指摘することができる。

ADEA では、現在では定年制も禁止するに至っているが、法改正時には、定年制を撤廃したとしても、そのことにより新たに雇用を不安定化することはないと予測されていた。それは、解雇に正当事由を要しないとす随意雇用原則が支配するアメリカでは、高齢者の能力欠如を理由として解雇することが容易であり、被用者も定年に至る前に自発的に退職しているという雇用システムのあり方を前提とするものであった。さらに、ADEA の法的介入の程度を弱めるような法解釈の展開もみられる。差別的効果法理を用いて年齢差別を立証することが困難になっているのである。それにより、勤続年数が長く高額な賃金を受取っている者を解雇したり、あるいは賃金額を引下げたりすることが、違法な年齢差別であるとされる可能性が低くなっている。これは実際上、中高年齢者に対する解雇や賃金

減額を許容することにつながりうる。

EC 指令では、老齢年金の支給年齢に接合した定年、退職までの合理的な雇用期間が必要である場合の採用時の年齢制限など、年齢差別規制の例外が広範に認められている。実際、EC 指令を国内法化したフランスは、老齢年金支給に接合した定年を年齢差別禁止の例外としている（従来から年齢差別を禁止しているフィンランド・アイルランドも同様である）。また、たとえばドイツでも定年制が年齢差別禁止の例外とされるとすれば、指令の国内法化が雇用終了の局面に関して甚大な影響を及ぼすのではないといえる。なぜなら、ドイツでは、アメリカとは逆に、すでに中高年齢者を保護する解雇制限が存在するため、これに年齢差別規制が新たに加わったとしてもその雇用保障の手厚さに変わりはないと考えられるのである。

以上の検討を踏まえると、年齢差別禁止の差別法理としての特質（第三の点）は、次の点にあると考えられる。すなわち、①極めて明白な年齢差別ともいえる定年制を許容する場合が多いこと、②逆差別、すなわち若年者に不利な年齢差別が規制の対象外とされ、あるいは正当化されやすいこと、③差別的効果法理によって違法な年齢差別が認定される可能性が低いことである。

これらの点は年齢差別規制の雇用政策としての側面の表れであると考えられる。まず、定年制が許容されるのは（EC 指令）、定年年齢に到達すると通常ほとんどの労働者が労働市場から引退するため、それ以上の年齢の高齢者雇用を促進する必要性が低いからであると考えられる。逆差別が禁止されない、つまり年齢差別禁止の適用対象が一定年齢以上の者に限定されたり（ADEA）、中高年齢者をより手厚く保護する解雇制限規制が年齢差別禁止の例外とされたりするのは（EC 指令）、それらを禁止することが、中高年齢者の保護や雇用促進を妨げるからであろう。差別的効果法理によって年齢差別を立証することが困難になっているのは、そこで問題となる場面が、中高年齢者の賃金コストを理由とする解雇・賃金引下げ等であり、それを差別として規制すると、賃金制度や人件費削減をめぐる企業の経営判断に介入することになるからであると考えられる。つまり、政策的配慮の結果として強力な法的介入を控えているといえる。

以上のような諸外国の法規制の考察は、次のようなことを示唆するものといえよう。すなわち、一般に、ある事由に基づく差別が違法であるとする、その事由に基づく差別が包括的に禁止されるように思われるが、年齢差別に関しては、それが定年制なのか、若年者に対する差別か、設定されている年齢が何歳か、直接差別なのか間接差別なのかにより、規制の必要性・許容性を区別して議論することが必要になる。そして、年齢差別規制は、たとえその主たる趣旨が人権保護にあるとしても、それぞれの国の雇用システム・労働市場に甚大な影響を及ぼさないからこそ、包括的に年齢差別を規制すること、換言すれば、人権アプローチによる年齢差別規制が可能になるとみられる。

したがって、日本において、年齢差別禁止の是非を議論する場合には、日本の雇用システム・労働市場の状況を念頭に置いたうえで、定年制、募集・採用時の年齢制限、解雇、

年功的賃金・人事処遇などを個別的に検討することが必要不可欠である。とりわけ定年制については、諸外国でもそれを年齢差別規制の例外とする場合が少なからずみられた。それゆえ日本でも、定年制は、その雇用保障機能（定年年齢に至るまでは個別労働者の能力欠如・成績不良を理由とする解雇を避けることができるという機能）にかんがみると、それを年齢差別として撤廃することは却って雇用の不安定を招来するおそれがあり、慎重な検討が求められるといえる。