

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 6 月 12 日現在

機関番号：33919

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2014～2016

課題番号：26780036

研究課題名(和文) 高齢化社会における雇用政策と法

研究課題名(英文) Employment Policy and Law in an Aging Society

研究代表者

柳澤 武 (Yanagisawa, Takeshi)

名城大学・法学部・教授

研究者番号：70363306

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,100,000円

研究成果の概要(和文)： アメリカの年齢差別禁止法(ADEA)の差別禁止法と法政策の両側面に着目し、新老年学の知見も踏まえつつ、労働者の引退過程に及ぼす影響を与えたのかを分析した。同法についての検討を行う際には、年齢の特質やエイジズムに関する諸研究にも十分留意すべきである。手続き規制による労働者の意思による引退過程の確保は、老年学の観点からも重要となる。

日本の高年齢者雇用をめぐる法政策は、今後の大規模な人口構造の変化により、大きな見直しを迫られている。今後の展望としては、固定的・一律的な高齢者概念に囚われることなく、非正規労働者への配慮も行うことを前提に、年齢差別禁止アプローチを積極的に検討すべきである。

研究成果の概要(英文)： The Age Discrimination in Employment Act of 1967 has played a crucial role in the labor market since its enactment in the U.S. Furthermore, various disciplines such as ageism study, psychology, and neo-gerontology impact the U.S. legal system with regard to employment. Hence, I examine the consequences of legal policies on the employment of older persons and develop prescriptive implications.

In Japan, employment law regulation is more relaxed. It prohibits age discrimination in recruitment and obligates the employer to extend employment until the age of 65 years. Do these legal policies respond to the declining birth rate and the increasing proportion of the elderly in society? Today, new and diverse approaches are required to promote employment for the elderly who could be not only regular but also non-regular workers.

研究分野：労働法学

キーワード：高齢化 年齢差別 エイジズム

1. 研究開始当初の背景

今後の雇用政策を検討する上で欠かせないのが、エイジズム (ageism) についての研究成果である。エイジズムという概念が登場したのは 1969 年のアメリカで、特定の年齢層に対する偏見と差別として、人種差別や性差別とは異なった形態の偏見として捉えられるようになった。むろん、それ以前においても、とりわけ雇用の場面において中高年労働者が衝突する年齢の障壁は認識されていた。例えば、コロラド州では 1903 年に年齢差別禁止法が制定されているし、1939 年には 40 歳以上の幹部クラスの再就職を支援する 40Plus という団体が、ニューヨークでの活動を開始していた。

本研究の背景には、エイジズムという言葉が登場する前から存在した、年齢を理由とする取扱いが、どのように認識され、法政策や雇用政策 (あるいは民間団体の就職支援) へと結びついたのかという問題意識がある。アメリカの年齢にかかわる法制度 (年齢差別禁止法を含む) は、エイジズム研究による知見から絶えず検証され続けていることに留意すべきである。日本において、年齢に関わりなく働くことができるような雇用政策を検討する際に、アメリカで先行するエイジズム研究から学ぶ点は多い。とりわけ申請当時の日本では、高齢者雇用政策とエイジズムとの関係を研究した業績については、不足しているといわざるを得なかった。

2. 研究の目的

本研究は、日本の雇用政策において長期的な課題として認識されている「高齢化社会における雇用政策の在り方」について、エイジズムやジェロントロジー (gerontology) という視角を踏まえた分析を行う。高齢者像の多様化と高齢社会の構造に関する研究の重要性は、特設分野研究として「ネオ・ジェロントロジー」が設定されたことから明らかである。また、ジェロントロジー自体は「老年学」と訳されることが多いが、大きく分けて医学分野の色彩が強い老年医学と社会科学を中心とする社会老年学が存在する。その後、様々な学問的アプローチによって加齢に係る研究がなされてきたが、近年になり、ネオ・ジェロントロジーという言葉が注目を浴びたように、学際的な「広義の老年学」研究が主流となりつつある。この学問体系では、医学分野のみならず法律学、とりわけ社会学が重要なポジションを担っている。

本研究は、労働法学や社会保障法学の枠組みを基盤としつつ、エイジズムを含む、社会老年学に関わる文献研究やアメリカでの現地調査などを踏まえ、日本の法政策への示唆を試みる。

3. 研究の方法

本研究は、高齢化社会における雇用政策に影響を及ぼすエイジズムの文献研究を丹念

に行いつつ、同分野において豊富な研究成果が蓄積しているアメリカでの資料収集とヒアリングを行った。とりわけ最古の年齢差別禁止法を制定したコロラド州での現地調査では、デンバーに所在する州アーカイブセンターや州最高裁判所図書館などに何度も足を運び、州政府担当者の尽力により、貴重な 1903 年立法資料の原典に接することができ、同法に関わる二次資料の検索も行うことができた。さらに、高齢者法の研究を行うグループとも協同し、実務家や様々な法分野の専門家による最新の知見を積極的に取り入れた。

4. 研究成果

(1) アメリカの労働者の引退過程について、ADEA (雇用における年齢差別禁止法) がどのように関わり、かつ、いかなる影響を与えたのかについて、これまでとは異なる観点から、主に法政策としての側面に着目しながら分析した。また、偏見や差別としてのエイジズムについて、どのような理解と位置づけがなされるようになったのか、ネオ・ジェロントロジー (新老年学) の知見もふまえながら検討し、日本の高齢者雇用政策の方向性について考察した。

とりわけ重要なのは、年齢差別禁止法は、あくまで「差別」禁止法であり、同法についての議論を行う際には、年齢の特質やエイジズムに関する研究の発展にも十分に留意すべきであろう。近年の研究では、「エイジズムとは、特定の年齢層に対する、否定的あるいは肯定的な偏見・差別である」と、その両面性と構造が示されている。

また、エイジズム研究の延長線上にありつつ、現在注目されているネオ・ジェロントロジー研究の成果では、身近なマスメディアや誕生日カードなどに、高齢者や加齢に対する否定的な内容が多々含まれており (例: 物忘れや、性的不能をネタにする) これらの環境的な要因もエイジズムを強化していると指摘している。

さらに、統計的差別モデルによって、その選択を行う真の原因がどこにあるにしても、企業にとっては単一の指標 (年齢) を用いて選別を行うことが、統計的には合理的ということになる点については、ソフトロー的な観点からの規制が必要である。

(2) 整理解雇基準における人選基準の問題について、とりわけ本テーマと関連する「年齢」の問題も含め、合理性を判断するための指標を打ちたてることを試みた。

整理解雇法理の正当性判断の 4 基準における「人選基準の合理性」については、その合理性が否定された場合、当該労働者に対して論理必然的に解雇権濫用となるという意味で、極めて重要な位置を占めている。かかる重要性にも関わらず、指標 (メルクマール) の構築が複数の基準が相互に矛盾しう

るため、あるいは、事案ごとに基準が異なりうるなどの理由で避けられてきた。合理性が認められる人選基準が不明確な状況は、被解雇者となりうる労働者にとってはもとより、経済的理由によりやむを得ず整理解雇を行おうとする使用者にとっても、好ましいものではないであろう。

近年の判例法理を中心に検討を行った結果、現在は差別禁止事由とはされていない、病気、年齢、障害、を理由とする基準について、合理性が疑わしいとの結論を示した。こんにち重要性を増している雇用平等法理との関係でも、人選基準の合理性を明確にしておく必要性が高まっている。さらには、人選基準適用の公平性について、他の労働者との比較考量をも行う立場からは、より一層、厳格な合理性の判断が求められる。

(3) 日本の高齢者雇用の歴史的な展開について、これまでの研究成果をふまえて公表した。日本の高齢者雇用の法政策は、定年制度を基軸に据えた年齢に基づく法政策が継続されてきた。年齢差別の禁止は極めて限定された場面(募集・採用)に限られており、さらには実効性も疑問視されている。

しかるに、今後の大規模な人口構造の変化は、従来からの法政策に見直しを迫っており、就労意欲が高く、かつ、多様な高齢者像を反映した新たな施策が求められる。今後の展望としては、固定的・一律的な高齢者概念に囚われることなく、他の雇用政策との整合性を保ちつつ、非正規労働者への配慮を行うことを前提に、年齢差別禁止アプローチを検討すべきであるとの結論に達した。

(4) 2016年3月29日に成立した「新雇用保険法」は、65歳以上の失業者に対するセーフティネットの確保という観点から、これまでは雇用保険の適用除外とされていた「65歳に達した日以後に雇用される者」(旧6条1号)を適用対象とした。そこで、雇用保険の65歳以上への適用拡大や関連する課題(高齢者の就業機会の確保など)の検討を行った。その前提作業として、現在の雇用保険法の年齢区分の形成過程について、失業保険制定時(1947年)に遡って変遷をたどったところ、かつては年齢区分が存在しなかったが、雇用保険法制定時に年齢階層別の給付区分が取り入れられたことを確認できた。さらに、当時の研究者から、「『就職の難易度』を単純に年齢区分のみによって決めることは必ずしも合理性のあるものではなく……給付総額を削減するとともに離職を防止する(間接的な就労強制)ところにある」との批判や、「年齢によって給付日数を差別することは、憲法14条の『法の下平等』に反する」と断言し、若年労働者の給付日数の削減の口実に使われることにしかっていないとの厳しい批判があった。

新雇用保険法でも、日本の雇用保険の年齢

基準に依拠した構造は変えられなかった。法改正に至るまでの議論でも、給付区分の年齢基準をどうするかという問題は、俎上に載せられなかった。かかる構造を維持していくべきか否かについて、長期的な視野からの検討を始めるべきであろう。制定当時の失業保険法がそうであったように、雇用保険(失業保険)の給付区分に年齢基準を用いる理論的な必然性はない。年齢基準が導入された当時の批判について、今こそ耳を傾けておきたい。また、「失業」という保険事故は、他の社会保険制度とは異なり、発生率、発生時期、発生地域、年齢、業種、職種等についての事前予測が困難であることが指摘されており、このような観点からも年齢基準が妥当かどうかは疑わしい。また、高年齢者を念頭に置いた職業訓練は、これまであまり考えられてこなかった。高年齢者の学習にはいくつかの特性があり、キャリアアップのためという学習ニーズは考えにくいとの見解もあるが、むしろキャリアを維持するための包括的な職業訓練(Off-JTとOJTの双方)の在り方を検討すべきであると指摘した。

(5) 有期労働契約における、年齢を理由とする雇止めについて、とりわけ日本郵便(期間雇用社員ら・雇止め)事件(東京高判平成28年10月5日労判1153号25頁)と市進事件(東京高判平成27年12月3日労判1134号5頁)という注目すべき2事件の比較検討を行った。前者については、日本における定年制度の合理性は、雇用の保障機能、長期雇用システムや終身雇用慣行、年功型賃金制度・定期昇給制度、経営の改善、企業の組織・運営の適正化、人事の刷新・後進に道を譲るためなどの複合的な論拠によって支えられており、長期雇用慣行(=期間の定めのない労働契約、あるいは、長期的な雇用保障)

年功型賃金体系(=年功的処遇機能、年功序列型賃金、定期昇給制度)という、二つの論拠は、いずれ(歴史的経緯、判例法理、法律学、経済学)の見解に依拠したとしても、定年制度の合理性を認めるための前提条件となるが、同事件の原告らにはこれらの前提条件が存在しないことを指摘した。後者については、地位確認が60歳までの期間限定とされており、終期を定めずに地位確認を認容した過去の裁判例と比べても、さほど先駆的とはいえ、60歳まで雇用が保障されるという期待権の反映にとどまる。少なくとも原審のように、当該職務において年齢を理由とすることの不合理性が明確に示されない限り、年齢差別の禁止というアプローチでは捉え難いのではないだろうかとの指摘を行った。

両事件の検討を通じ、有期労働契約における労働条件としての定年年齢の位置づけや定年制度自体の合理性など、年齢差別の禁止と深く関わる重要な課題が含まれていることが明らかとなった。

5. 主な発表論文等
(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計9件)

柳澤武、有期労働契約における年齢を理由とする不更新の合理性、法律時報、査読無、89巻6号、2017年、pp.111-114

柳澤武、労働法上の権利行使に対する抑制と報復 不利益取扱いからハラスメント法理へ?、法律時報、査読無、89巻1号、2017年、pp.78-83

柳澤武、新しい雇用保険法 65歳以上への適用拡大、季刊労働法、査読無、254号、2016年、pp.63-70

柳澤武、高齢者雇用の法政策 歴史と展望、日本労働研究雑誌、査読無、674号、2016年、66-75頁

柳澤武、有期労働契約における「年齢」を理由とする雇止めの合理性、労働法律旬報、査読無、1863号、2016年、pp.22-31

柳澤武、高齢者雇用をめぐる法制度の現状と課題、連合総研レポートD10、査読無、313巻、2016年、pp.8-11

柳澤武、整理解雇法理における人選基準の法的意義、法政研究、査読無、82巻、2015年、pp.769-791

柳澤武、労働条件としての定年「年齢」、名城法学、査読無、64巻4号、2014年、pp.111-131

柳澤武、高齢者雇用政策 年齢差別禁止アプローチの可能性、日本労働法学会誌、査読無、124巻、2014年、pp.35-45

[学会発表](計1件)

柳澤武、高齢者雇用政策、日本労働法学会、2014年5月25日、大阪大学

[図書](計0件)

6. 研究組織

(1) 研究代表者

柳澤 武 (YANAGISAWA TAKESHI)

名城大学・法学部・教授

研究者番号：70363306