

平成21年6月1日現在

研究種目：基盤研究（B）
研究期間：2006～2008
課題番号：18330011
研究課題名（和文）
高年齢者に対する雇用政策に関する基礎的研究—差別禁止アプローチの限界と克服
研究課題名（英文）
Fundamental study on employment policies towards older workers: overcoming the limits of anti-discrimination legislation
研究代表者
櫻庭 涼子（SAKURABA RYOKO） 神戸大学・大学院法学研究科・准教授
研究者番号：20362808

研究成果の概要：高年齢者の雇用政策の1つとして、年齢差別禁止法が注目されている。本研究は、アメリカ・EUを中心に諸外国の年齢差別禁止法を考察し、年功賃金や、老齢年金支給年齢に接合した定年制などが例外的に許されていることを分析して、年齢差別禁止法には、人種差別や性差別等、他の差別法制と同様の平等保障という理念に基づく側面があり、その一方で、それぞれの国の雇用慣行・労働市場の状況を考慮した政策的な側面もあるということを示した。

交付額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
18年度	2,300,000	690,000	2,990,000
19年度	1,900,000	570,000	2,470,000
20年度	1,600,000	480,000	2,080,000
年度			
年度			
総計	5,800,000	1,740,000	7,540,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：法学・社会法学

キーワード：労働法

1. 研究開始当初の背景

(1) 本研究を開始した当初の日本では、終身雇用慣行が崩壊する中で、中高年労働者がリストラに遭い、さらに、企業が求職者に年齢制限を課しているために、その再就職がきわめて困難であるという問題状況が生じていた。この問題への対処としては、伝統的には、中高年労働者を雇用する企業に雇用保険から助成金を支給するという手法等が用いられてきたが、中高年齢者が、年齢という、

その能力とは無関係な理由で不利益を受けているとして、これを年齢差別とみて、年齢制限を全面的に違法とすべしという議論も高まりを見せ始めていた。雇用対策法2001年改正により、募集採用時に年齢にかかわらず均等な機会を与える努力義務が事業主に課されたこと（旧7条）等、年齢差別禁止立法の萌芽ともいえるべき動きもみられたところである。

(2) 諸外国に目を転じると、こうした中高年齢者の雇用問題への対処としては、2つのアプローチがあった。1つは、助成金による誘導等によって中高年の雇用を積極的にサポートするという日本のような手法（「労働市場政策アプローチ」）である。もう1つは、アメリカのように、差別禁止の法規制によるもの（「差別禁止アプローチ」）である。アメリカでは、1967年に「雇用における年齢差別禁止法（Age Discrimination in Employment Act; ADEA）」が制定されており、これは、年齢差別規制を推進する日本の論者によってその論拠として挙げられていた。そして、これらのアプローチを組み合わせているところとして、EU加盟国があった。EU各国は、伝統的には日本と同じく、高年齢者の雇用問題を労働市場政策の一つとして把握してきたが、2000年に採択されたEC指令（2000/78/EC）が年齢差別禁止規制の導入を求めたため、2006年末までにその国内法化を行わなければならない状況に置かれていた。

2. 研究の目的

(1) このような問題状況の中で、本研究は、この年齢差別禁止のアプローチの限界・課題を明らかにし、それをいかに克服できるのかを考究して、将来の政策的論議に必要な基礎的資料を提供することを目的として開始した。この目的のもとで、年齢差別禁止規制が採用されているアメリカや、既にそうした規制をとったEU諸国では、どのような課題が表面化しているのか、差別規制を実効あらしめるためにいかなる工夫がなされているのか、を検討することとした。

(2) 具体的には以下の点等を検討課題とした。

① 年齢差別の意図の立証は困難ではないか。勤続年数など、年齢と深い関わりをもつ要素が多々存在するが、それらの要素を理由とした取扱いが許されるのか。

② 差別禁止アプローチでは、個別の職場や労働者のニーズに応じた柔軟な対応が妨げられるのではないか。加齢が職務遂行に何らかの影響を及ぼすことは否定しえないこと、その影響の程度は職務内容や個々人の身体的状況・技能水準によって左右されることにかんがみると、高年齢者雇用については、企業や個人の実情に応じた対処が必要になるのではないか。

③ 年齢差別には、年功賃金・処遇など若年であるがゆえの差別とイイものもあるが、年齢差別禁止とそれら高年齢者を優遇する慣行との整合性を図ることができるか。

3. 研究の方法

(1) 本研究は、2006年度の研究代表者である濱田富士郎教授と、2007年度から2008年度の研究代表者である櫻庭涼子が、研究分担者である大内伸哉教授・関根由紀准教授らとともに行ったものであるが、まず、各人がそれぞれ担当するテーマについて、文献や判例の収集・検討を通じて研究を深めることとした。日本法の展開の分析は全員で行い、EU、イギリス・ドイツ・フランス法は、関根准教授と研究代表者（櫻庭涼子）が、アメリカ・カナダ法は研究代表者（櫻庭涼子）が担当して調査・分析を行った。

(2) それらの文献研究をふまえてもなお分からない点を解明するため、国内・国外への出張を行って、外国法・日本法に関して新たな資料を入手するとともに、ヒアリングを通じて、立法趣旨や法の運用・解釈についての情報を収集した。

(3) これらの文献調査やヒアリングを行う中で、研究会等において、新たな知見の共有と意見交換を図った。

(4) このような作業を通じて、以下に述べる研究成果が得られた。その内容は主として研究代表者がとりまとめて単著の図書・論文として発表した。

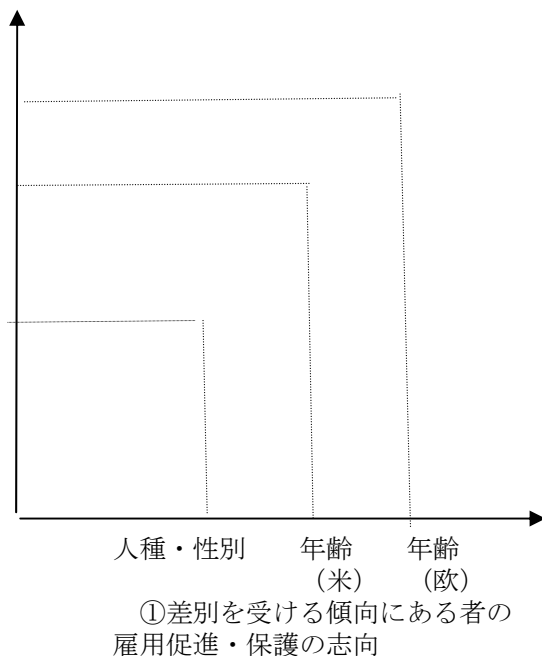
4. 研究成果

(1) 本研究の主な成果は、次のとおりである。まず、日本法については、60歳未満定年を禁止し、60歳から65歳までの雇用確保措置を義務付ける高年齢者雇用安定法や、募集・採用時における年齢差別を禁じる平成19年改正雇用対策法10条等について、特に他の差別法理との比較という観点からの検討を試みた。その結果、日本のこれらの法規制は、年齢による取扱いを一定程度是正するものではあるが、男女雇用機会均等法と比較すると、規制の例外を認め、労使協定による逸脱を許す等の点において特徴があることを明らかにした。また、日本では、若年層の正社員化の推奨（雇用対策法7条に基づく。）やシルバー人材センター等、年齢による取扱いをむしろ推進することで若年層や高年齢層の雇用を促進しようとしているところもあり、厳格な年齢差別禁止アプローチがとられていないことについても考察を行った。そして、それらの特徴には、雇用促進という政策目的が反映されていること、定年制や年功賃金等、日本において年齢による雇用慣行が深く根付いていることが背景にあること等を検討した。

(2) 次に、外国法については、以下のことを明らかにした。

諸外国の年齢差別規制には、①エイジ・フリーな雇用管理を厳格には求めない、②年齢差別の典型ともいえる定年制を許容したり、差別の一応の証明がなされてもその正当化がより容易に認められたりする等の点で、雇用慣行・労働市場の状況を考慮した規制が行われる、という2つの特色がある。これらの特色を平等法理の発展という観点から図式化すると、次のようになる。横軸は、差別を受ける傾向にある者の雇用促進・保護をどの程度志向しているかを示し（上記の①の要素）、縦軸は、どの程度雇用慣行・労働市場の状況が考慮されているか（上記の②の要素）を示す。

②雇用慣行・労働市場への影響の考慮



①の要素については、アメリカもEUも、人種差別・性差別と比較すると、年齢差別については、より雇用促進・保護を重視しているといえる。適用対象を40歳以上に限定して若年であるがゆえの差別を違法としないアメリカ(ADEA)と、若年者差別も規制対象とするEC指令とを比較すると、アメリカはより中高年齢者の保護を志向しているようにも思える。しかし、ドイツ等は、高年齢者の解雇を特に厳しく制限する等、法によって年齢による雇用管理を求めているといえそうであり、この点に着目すると、EU加盟国の中には、より雇用促進・保護に傾いているところがある。

②の要素については、アメリカもEUも、年齢差別についてのみ認められる例外が存

在し、雇用慣行・労働市場への介入は、人種差別・性差別に比べると、控えられる傾向にある。人種差別・性差別については、差別的取扱い(直接差別)があったとひとたび認定されると、それを正当化するためには、当該職務の遂行に当該属性を有することが不可欠あるいは決定的といえなくてはならないが、年齢差別については、労働者給付についての例外が認められたり(アメリカ)、職域年金等の給付制度における年齢による取扱いが許容されたりする(EU)。

そして、年齢差別規制を差別法理一般に比較した場合のこの2つの特質は、年齢差別規制における政策的側面の表れであるということも分析した。

まず、①の要素に関しては、年齢差別規制の適用対象年齢に下限が設けられたり

(ADEA)、中高年齢者の保護に手厚い解雇制限規制や、若年者の雇用促進のための政策が年齢差別規制の例外とされたりする(EC指令)のは、当該規制が平等保障を目的とする差別禁止としての趣旨だけでなく、特定年齢層の雇用促進の手段としての趣旨を併せもつからであると考えられる。

②の要素に関して、たとえば定年制についていえば、定年制を撤廃したときに生じる問題—若年者の雇用機会を奪う等—を理由として許容されることから、年齢差別禁止を中高年齢者の絶対的な人権保障としての規制と把握せず、政策的考慮を働かせるという姿勢を読みとることができる。

さらに、このような分析をふまえて、年齢差別規制の差別法一般における特殊性は、年齢差別の性格に由来するとの考察を行った。第1に、年齢は労働者の職務遂行能力や雇用によるコストあるいはその引退行動と関連性を有する場合があること、第2に、すべての者が必ず老齢になること、第3に、第2点目とも関連して、年齢を用いた雇用管理や雇用政策は一般的でありそれらを違法とすることは、一部の労働者だけでなく、雇用慣行・労働市場全体に影響するので、その影響の甚大さをある程度考慮せざるをえない、といった点である。

(3)① 以上の日本法・外国法の分析が日本法に与える示唆として、本研究では次のような結論を得た。すなわち、一般に、ひとたび、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傾向があるが、年齢差別に関しては、それが若年者に対する差別か、高年齢者に対する差別か、直接差別なのか間接差別なのか、定年制なのか、設定されている年齢が何歳か、雇用を促進する目的によるのかどうかなど、場面ごとに議論することが必要になる、ということである。

② 以上の分析をふまえ、日本において、年齢差別規制の導入について検討する場合には、次の点に留意すべきだという示唆を導いた。

年齢差別禁止の是非という一律の議論ではなく、日本の雇用慣行・労働市場の状況を念頭に置いた上で、定年制、募集・採用時の年齢制限、解雇、年功的賃金・人事処遇、年齢による雇用政策等を個別的に検討することが必要不可欠である。そして、その際には、それらの制度を禁止することが、若年層や中高年齢者の雇用機会の確保という目的との関係で、手段として必要・適切なものかどうか、雇用慣行や労働市場に甚大な悪影響を及ぼし、その結果、逆に労働者の不利益な効果をもたらさないかどうかを吟味しなければならない。

③ また、現在の最も大きな課題は定年年齢と公的年金支給年齢との開きをどうするか、という問題だと思われるが、定年への規制を今後強めていくときには、諸外国のアプローチが参考になることを指摘した。規制の影響や人々の意識等の社会的状況に目配りしながら定年を延長・撤廃していくというアプローチである。たとえばアメリカでは、定年を撤廃すると高齢者に対する解雇がなされ、却って雇用の安定を損なうのではないかと、若年者の雇用機会を減らすのではないかとといったことが検討課題とされ、労働省の報告書がそうはならないとの試算を示したことから、定年制撤廃に至っている。そして、このように年齢による取扱いへの規制を徐々に拡張するアプローチをとるときは、労働者代表ないし労働者個人と使用者との協議・交渉に問題解決を委ねるのが適切か否かということも課題になっている。たとえばイギリスでは、使用者が65歳以上の者の雇用を終了させること等は引退を理由にするものとして年齢差別の規制から外されており、実体的規制の範囲はさしあたり限定されている。その一方で雇用継続を申し出る権利を労働者に与え、面談を実施してその申出を検討する義務を使用者に課す等、手続の履践を求めている。引退に関する人々の意識改革を狙いとするものである。

(4) 以上で述べた本研究の成果は、次のような意義をもつと考えられる。年齢差別問題は、少子高齢化の進展、年金問題等が取りざたされる中、注目されてきたテーマであるが、本研究を開始した当初は、その基礎的考察はまだ十分にはなされていなかった。本研究を遂行する途中で、柳澤武『雇用における年齢差別の法理』（2006、成文堂）等の他の研究も発表されたが、本研究は、人種差別や性差別等、他の差別法理と比較しながら、年齢差別規制にはどのような特質があるかという

ことを明らかにしたものであり、今後の高齢者雇用政策を考えるうえでの基礎的資料を提供した意義は小さくないと思われる。

このような本研究の意義は学界においても認められており、本研究の成果として発表した後掲図書②は、2008年度の労働関係図書優秀賞を受賞した。そこでは、「年齢差別禁止の差別法理としての特質、人種・信条・性別等他の差別法理との相違を見事に析出している」、「高齢者の雇用政策の観点からも極めて示唆に富む考察である」と評価されている（日本労働研究雑誌579号(2008)86頁）。

(5)① もっとも、なお検討すべき課題も残されている。雇用差別規制の実効性を論じる上で欠かせない差別の立証や救済に関する分析は、よりいっそう深めなければならない。また、中高年齢者の雇用をめぐる法制度は多様であり、時代の変化とともに急激に動いている。まず、EUの2000/78指令が及ぼす影響については、なお未知数の段階にあり、加盟国の対応や欧州司法裁判所の判断を今後も継続して追行し、考察を進める必要がある。また、カナダやオーストラリア等、ごく最近になって定年制を廃止した国がある。日本のように年齢差別規制を行っていない国もある。これらの多様な法規制は、年齢差別を人権にかかわると把握するかどうかに左右されるのか、雇用慣行・労働市場の相違が背景となっているのかをより精密に検討することも必要となる。その際には、所得保障のあり方や雇用の場面で年齢がもつ意味等をさらに深く捉えた考察を要する。

② 本研究は、年齢差別規制に限って考察を行ったものではあるが、それを通じて得られた差別規制のあり方についての知見は、より広く差別規制一般の研究に発展する可能性をもつ。たとえば性差別規制は先進諸国では普遍的なものとなっているが、障害者雇用に関しては、日本のように雇用政策としてそれを実施している国がある一方で、障害者に対する差別を禁じる国もある。今後は、雇用慣行・労働市場の状況を十分に分析しながら、それぞれの差別事由ごとの特質の考察をさらに重ねていくことにより、雇用差別禁止法全体の体系化につなげていくこと、それを通じて雇用差別禁止法全体の発展に寄与することを目指したい。

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）

① 櫻庭涼子「Kentucky Retirement Systems v. Equal Employment Opportunity Commission,

__U.S.__, 128 S. Ct. 2361 (2008) 一年齢による差別的取扱いを主張する原告は、年齢が実際の動機だったことを証明しなければならない」アメリカ法 2009-1 号 (掲載頁未定) (2009) [査読なし]

② Ryoko Sakuraba, The Amendment of the Employment Measure Act: Japanese Anti-Age Discrimination Law, Japan Labor Review, Vol. 6 No. 2, 2009, pp. 56-75 [査読なし]

③ 櫻庭涼子 「アメリカにおける年齢差別禁止の法理」アメリカ法 2008-1 号 (2008) 44-54 頁 [査読なし]

④ 櫻庭涼子 「雇用差別禁止法制の現状と課題」日本労働研究雑誌 574 号 (2008) 4-17 頁 [査読なし]

⑤ 関根由紀 「雇用政策における年齢-雇用援助契約 (contrats aidés) を中心としたフランスの若年者・高齢者雇用政策」神戸法学雑誌 56 巻 4 号 (2007) 251-266 頁 [査読なし]

⑥ 櫻庭涼子 「雇用における年齢差別の禁止ーイギリス、ドイツを中心にー」神戸法学雑誌 56 巻 4 号 (2007) 1-66 頁 [査読なし]

⑦ 櫻庭涼子 「雇用における年齢差別に関する一考察ー柳澤武著『雇用における年齢差別の法理』を読んでー」季刊労働法 218 号 (2007) 217-226 頁 [査読なし]

⑧ 櫻庭涼子 「EU の雇用平等法制」法律時報 79 巻 3 号 (2007) 64-69 頁 [査読なし]

⑨ 櫻庭涼子 「高齢者の雇用確保措置-2004 年法改正後の課題」労働法律旬報 1641 号 (2007) 46-59 頁 [査読なし]

[図書] (計 2 件)

① Ryoko Sakuraba, Employment Discrimination Law in Japan: Human Rights or Employment Policy? in Blanpain ed., New Developments in Employment Discrimination Law, Kluwer, 2008, pp. 233-257

② 櫻庭涼子 『年齢差別禁止の法理』(信山社、2008) 316 頁

6. 研究組織

(1) 研究代表者

① 2006

濱田 富士郎 (HAMADA FUJIO)

神戸大学・大学院法学研究科・教授

(現在は、同名誉教授)

研究者番号: 10030628

② 2007-2008

櫻庭 涼子 (SAKURABA RYOKO)

神戸大学・大学院法学研究科・准教授

研究者番号: 20362808

(2) 研究分担者

① 2006-2008

大内 伸哉 (OUCHI SHINYA)

神戸大学・大学院法学研究科・教授

研究者番号: 10283855

関根 由紀 (SEKINE YUKI)

神戸大学・大学院法学研究科・准教授

研究者番号: 60379493

② 2006 のみ

櫻庭 涼子 (SAKURABA RYOKO)

神戸大学・大学院法学研究科・准教授

研究者番号: 20362808

(3) 連携研究者