

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成24年 5月 31日現在

機関番号：33919

研究種目：若手研究（B）

研究期間：2009～2011

課題番号：21730056

研究課題名（和文）雇用における年齢差別の法構造

研究課題名（英文） Age Discrimination Law in Employment

研究代表者

柳澤 武（YANAGISAWA TAKESHI）

名城大学・法学部・准教授

研究者番号：70363306

研究成果の概要（和文）：アメリカ社会において、年齢に対するネガティブな偏見が発生した要因は、「現代化」という単純な観点からのみ捉えられがちであったが、実際には複数の要因が絡み合って生じたものである。そして、現代のアメリカでも、雇用差別を判断する立場の裁判官や陪審員にさえ、原告の年齢に対する偏見が根強く存在する。日本において、雇用における年齢差別の法構造を考察するには、両国の歴史的背景や人々の認識の違いに留意する必要がある。

研究成果の概要（英文）：. In the past the origin of negative ageism against older people has tended to be justified simply by “Modernization” in the United States. However, modernization was just a factor among many other important factors. Till now, even many judges and juries in the legal system have a strong negative age bias against old plaintiffs. When reviewing legal structure of age discrimination law in employment in Japan, we should consider the different histories and people’s views between the U.S and Japan.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2009年度	700,000	210,000	910,000
2010年度	600,000	180,000	780,000
2011年度	500,000	150,000	650,000
年度			
年度			
総計	1,800,000	540,000	2,340,000

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、雇用差別、年齢差別、エイジズム

1. 研究開始当初の背景

申請当時は、アメリカで重要な最高裁判決が出されるなど、年齢差別の禁止をめぐる動向はたえず変動していた。にもかかわらず、これらの日本への紹介という仕事一つにしても、年齢差別を専門とする数少ない研究者らが細々と行っているのが実情であり、アメリカにおける最新判例の動向を継続的に研究する必要があった。

また、日本の雇用における年齢制限に関わ

る立法政策に関しては、近年になりパッチワークのような立法が続いたため、比較法を中心とする多角的な研究成果に基づき、基本理念や具体的な法政策を示すことが求められていた。

2. 研究の目的

本研究は、日本社会において重要な課題となりつつある「雇用」における「年齢差別」について、法規制を整えた英米圏での現地調

査を行い、かつ新旧文献による理論的な研究成果も踏まえながら、日本法への示唆を試みることを主眼とする。さらに、本研究課題は、性差別・障害者差別・国籍差別・性的指向といった他の差別分野とも深く関係するものであり、年齢差別のみならず、雇用における平等法理全体に関わる新たな知見も期待される。

3. 研究の方法

(1) 紛争実態の現地調査：雇用における年齢差別といっても、現実の紛争においては直接的な「年齢」差別が問題となることは稀である。実際には、年齢と深いかわりのあるような「年齢相関要素」——例えば、勤続年数、賃金額、年金受給権など——を理由とした、不利益取扱が争われることが多い。そこで、既に雇用における年齢差別が禁じられ、現実の紛争として争われているアメリカでの現地調査を行う。

(2) 理論研究：雇用差別の分野について、従来とは異なるアプローチによって解決を図ろうとする理論が、アメリカで登場している。差別禁止法に対する新しい解決アプローチが、「年齢」差別の分野についてどのような影響を与えるかを解明することは、本研究において欠かすことができない。アメリカで差別禁止法をめぐる紛争形態が新たなステージを迎えつつある今こそ、年齢差別禁止法の理論的な新展開も期待できる。

(3) 関連学問分野との協同：年齢差別の禁止という手法を導入するにあたっては、諸外国で先行した立法の歴史研究、当該立法に至るまでの社会的背景の分析といった基礎的な研究が不可欠である。さらには、法律学以外の、経済学・心理学・歴史学・哲学といった隣接学問分野についても目を配りたい。

4. 研究成果

(1) 2008年アメリカ合衆国最高裁判所判決（Meacham事件）について、その紹介と分析を行った。同事件では、人員削減の基準が、年齢差別に該当するとして、26名が原告となり雇用における年齢差別禁止法（ADEA: Age Discrimination in Employment Act）とニューヨーク州人権法の下における、「差別的取扱い」と「差別的インパクト法理」という二つの立証方法で訴えを提起した。

最高裁の多数意見は、雇用における年齢差別禁止法（ADEA）における差別的インパクト（Disparate Impact）法理では、使用者（被告）側は「年齢以外の合理的な要素（RFOA）」抗弁を用いて立証を行う必要がある。そして、被告側がRFOA抗弁を行使する際には、証拠提出責任のみならず、説得責任までも負わなければならない、と判示した。

本判決の与える影響については、アメリカの専門家の間でも、様々に分かれている。例えば、Oppenheimer教授は、本判決によって使用者はレイオフ基準を主観的なものから客観的なものへと再検討しなければならないだろう、と述べるのに対し、Secunda准教授は、本判決は被用者にとって非常に小さい影響しか与えず、少数の年齢差別訴訟において陪審審理となり和解に至る傾向が強くなるに過ぎない、との見解である。

結局のところ、判決の主要な論点が、立証責任の明確化という極めて技術的なものであったこともあり、2005年Smith事件最高裁判決ほどの理論的なダイナミズムは存在しないが、訴訟実務上の影響を与える判決であることが明らかとなった。

(2) これまで埋もれていた年齢差別の歴史に関わる文献を蒐集・読解することで、新たな分析視角が得られた。

これまでのエイジズム研究では、年功的権威の失墜、驚異的スピードの技術革新、高齢者（退職）人口の増加、といった「現代化」の過程が、アメリカ社会において否定的エイジズムを生み出したと結論付けられていた。

しかしながら、こうした現代化モデル（modernization model）による年齢差別の分析には限界があり、正確ではないとの批判がある。一例を挙げると、18世紀に巻き起こった、エイジズムに関わる大きな変動として、加齢という事象に関わる複数の単語が、ネガティブな意味を帯びるようになったことが挙げられる。こうした場面において、「現代化」モデルによって示すことができるのは、数ある歴史的な潮流の一部に過ぎないと論じている。

また、現代社会におけるエイジズムも看過できない問題である。雇用差別の法的判断を行う法廷において、依頼人・陪審員はもとより、弁護士や裁判官ですら、年齢に対する偏見を拭いがたいとの主張がある。この見解によれば、法曹界においても、加齢に関する問題や知識を身に着けるための研修などが、今後は必要になるかもしれない。

これらの読解や分析については、年齢差別禁止法の専門家であるHoward C. Eglit教授（IIT Chicago-Kent College of Law）からの助言による部分も大きく、アメリカで研究活動を行った成果であるといえる。

(3) 「年齢」差別以外の雇用差別についても、いくつかの成果を出すことができた。

遺伝子情報による雇用差別：アメリカでは早くも1980年代から州レベルで遺伝子差別を禁止する立法がみられた。さらに90年代になると、職場における遺伝子テストとプ

ライバシーをめぐる法的紛争が生じるようになり、2000年には大統領令により連邦政府の被用者に対する遺伝子差別が禁止された。連邦議会でも、遺伝子差別を規制するための法案が繰り返し提出され、2008年に「遺伝子情報差別禁止法（GINA: Genetic Information Nondiscrimination Act）」が成立した。

同法は、被用者の遺伝子情報を理由として、雇用差別（採用拒否、解雇、労働条件などの差別、不利益な分離・隔離・制限など）を行うことを禁止する（202条(a)）。適用対象となる主体としては、「使用者」はもとより、「雇用幹旋機関」（203条）と「労働団体」（204条）も該当する。これらの基本的な条文構造は、公民権法第7編と全く同様である。その一方で、遺伝子情報の入手を禁止する規定は、他の差別禁止法にはみられない、GINA独自のものである。使用者は、「被用者」あるいは「被用者の家族」の遺伝子情報を、要求・要請・購入してはならないと規定する（202条(b)）。

GINAの今後の課題としては、申立期間の短さ、健康情報と遺伝子情報の区別の困難さ、例外規定の妥当性、などが挙げられる。その上で、筆者の分析としては、同法は、遺伝子情報の「保護」と「公開」の促進という、一見すると相反しかねないような結果を、雇用社会に求めていることを指摘し、遺伝子情報についての法規制は、個人のプライバシー「保護」と公共の利益のための「公開」とのバランスを取ることが求められることを示唆した。

公正賃金法の制定：アメリカの雇用差別禁止法制では、行政機関に対する賃金差別の申立期間が長年の争点となっており、2007年の連邦最高裁が救済範囲を限定する判断を示したことで、さらなる論争を巻き起こした。そこで、同最高裁判決を覆すべく、2009年には公正賃金法（Lilly Ledbetter Fair Pay Act of 2009）が制定され、賃金差別における申立の起算点が明らかとなった。

公正賃金法が制定された背景には、労働の現場における継続的な賃金差別の実態があり、さらには賃金差別に共通した論理構造ともいべき課題が存在している。アメリカでの学術的な論争は、賃金差別の救済全般に関わるような議論に発展してきている。

日本とアメリカの法システムの相違にも関わらず、長年蓄積した賃金差別について、いかなる法的救済を行うか（期間制限・救済範囲）という課題には、共有しうる問題意識も含まれていることが明らかとなった。しかるに、日本の賃金差別における法的救済では、期間制限（消滅時効）が法律構成の如何によって大きく異なり、その起算点についても共通した理解がなされているとは言い難い。今

後は、長期間にわたって賃金差別を受けた労働者の権利救済を実効化できるような、当該差別の実態と特性に応じた、体系的な法理論の構築が求められる。

(4) 日本における定年と継続雇用をめぐる論点について、判例法理の現状と課題を明らかにした。

定年制についての判例法理は、最高裁判決を含め、定年制度自体の合理性を一貫して認めてきた。ただ、高年法8条は、60歳を下回る定年を禁止しているため、同法が適用される労働者について、60歳未満の定年は無効となる。年齢を理由とする雇止めについては、同条は直接適用されないが、年齢を理由として雇止めを行った場合には公序良俗違反とされる可能性がある。

継続雇用制度をめぐるのは、いくつかの論点について、学説・判例法理ともに見解が分かれている。例えば、高年法9条は、高年齢者雇用確保措置のいずれかを「講じなければならない」と定めており、同条に違反した場合には、当該事業主に対して厚生労働大臣による指導又は助言、さらには勧告が行われることが予定されている（同法10条）。かかる公法上の措置のほか、同条に違反した場合に「私法上」の法的効果も生じうるかについて、条文からは明らかでないため、大きな論争となった。現在までのところは、私法的効力を否定する裁判例が主流となっている。

留意すべきは、高年齢者雇用の重要性を強調することで、若年者の失業問題が軽視されることがあってはならない。確かに、若年の求職者が、安定した仕事に就けないという事態は、喫緊の課題である。それでも、長期的な視点からは労働力人口の減少が確実視されているなかで、若年者と高年齢者との「世代対立」を議論することは、あまり建設的ではない。若年者雇用のミスマッチについては、職業訓練機会の付与やインターン制度などの充実を図るなどの施策で対応していくべきであろう。年齢に関わりなく働くという理念は、若年層に対する差別も禁じるという法目的も含みうるものであり、単に高年齢者の既得権益保護を意味するものではない。

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3件）

柳澤武、遺伝子情報による雇用差別 2008年アメリカGINA制定、名城法学、査読無、60巻別冊、2010、pp.224-245

柳澤武、高年法の雇用確保措置をめぐる新たな法的課題、日本労働研究雑誌、査読無、589号、2009、pp.65-75

柳澤武、Meacham v. Knolls Atomic Power Lab., 128 S. Ct. 2395 (2008)、アメリカ法、査読無、2009-1号、2009、pp.176-180

〔学会発表〕(計1件)

Mark A. Levin、Michelle Daigle、Mitsuharu Vincent Okada、Yoko I. Wang、Takeshi Yanagisawa、Cross-Connecting Citizen Movements in Japan、The Law and Society Association、2011年6月2日、San Francisco (アメリカ)

〔図書〕(計2件)

山田晋ほか、法律文化社、社会法の基本理念と法政策、2011、pp.308-326

野田進ほか、商事法務、解雇と退職の法務、2012、pp.83-98, pp.133-149

6 . 研究組織

(1)研究代表者

柳澤 武 (YANAGISAWA TAKESHI)

名城大学・法学部・准教授

研究者番号：70363306