

雇用対策法 10 条（年齢制限禁止規定）の意義と効果

柳澤 武
(名城大学准教授)

2007年に改正された雇用対策法10条は、2001年より努力義務規定であった募集・採用段階での年齢制限禁止を義務規定化するとともに、例外が認められる場合を限定した。同法制定の直接的な契機は、年長フリーター問題への対応であったが、この目的のため、従来は中高年を念頭に置いていた努力義務規定を義務化するという、政策目標としてはアンビバレントな構造を孕んでいた。立法時には、有期雇用の募集・採用に与えるインパクト、年齢制限の実態は変わらないのではないか（実効性確保手段の乏しさ）、高齢者雇用安定法との整合性、といった懸念がなされた。期待されていた結果は、年齢不問企業の増加、対象求職者の採用、職場における多様性の実現、エイジズムの認識、など多岐にわたる。こうした要因により、雇用対策法10条「単独」の効果を法政策として検証することは極めて難しい。経済学的な分析においても同様の困難が付きまとうが、佐々木・安井（2014）の分析により、特にパートタイム労働者について60歳以上の雇用（入職）が増えたことが明らかとなった。この知見は、有期雇用について年齢制限を行う余地が極めて限定されたことと整合的である。

目次

- I はじめに
- II 外部労働市場における年齢制限——年齢差別禁止の観点から
- III 雇用対策法10条の狙い
- IV 立法時の懸念
- V 実効性確保手段と効果への期待
- VI おわりに

I はじめに

2007年6月1日に成立した「雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律」¹⁾によって、雇用政策の基本法である雇用対策法が大幅に改正された際、2001年改正で規定された募集・採用段階での年齢制限を行わないようにする

努力義務規定（旧7条）が、義務規定化されたことが非常に注目された（10条）²⁾。実際に、同条の施行（2007年10月1日）前後から、求人情報サイトや求人広告からは、かつては当然のようにみられた「30歳以下募集」あるいは「35歳まで」といった年齢制限の記載が、急速に消滅していった。あれから6年が経過し、形式的には募集・採用時の年齢制限がなくなりつつあるが、現実には依然として年齢の「壁」が存在するという声も伝え聞く³⁾。同条改正の意義と効果については、経済学的な統計分析もふまえて、改めて検証すべき時期に来ているように思われる。

本稿は、まずは法改正（年齢制限の禁止）に至るまでの年齢制限に関わる法政策を、年齢差別禁止という観点から、各時代の背景とともに示す（II）。次に、雇用対策法10条の本来の狙いを探るとともに（III）、立法時や制定後に懸念された

副作用を整理する(Ⅳ)。さらに、実効性確保のための手段と、期待されていた結果を検討の上、その当否について論じる(Ⅴ)。最後に、経済学からの分析である佐々木・安井(2014)による知見をふまえ、若干のコメントを行いたい(Ⅵ)。

Ⅱ 外部労働市場における年齢制限 ——年齢差別禁止の観点から

年齢「差別」という認識が一般に存在していたかどうかはさておき、とりわけ外部労働市場において年齢の「壁」が存在することは早くから認識されていた⁴⁾。その嚆矢となるのが、1966年に「職業安定法」の改正で設けられ、国・地方公共団体・特殊法人を対象としてスタートした中高年齢者(35歳以上)の職種別雇用率制度である(旧47条の2)。雇用率が比較的低い職種としては、電報配達員(60%)や自動車運転手(65%)などがあり、その一方で、守衛・管理人・清掃作業員・土木作業員(95%)という、非常に高い雇用率を設定される職種もあった。その趣旨は、中高年齢者がその能力に適する職業に就くことを促進することにあるとされており、皮肉なことに、エイジズ的な観点からは、むしろ問題視されかねない制度であった。

その後、1971年には、「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」により、民間企業にも45歳以上の年齢層を対象とした職種別の雇用率が設定された(旧7条)。実効性を確保するため、求人申込みの受理に関する特例として、公共職業安定所は、雇用率を達成していない事業所の事業主が中高年齢者ではないことを条件として求人の申込をした場合に、これを受理しないことができるとした(旧8条)。同制度は、1976年からは高年齢者雇用率制度となり、55歳以上を高年齢者とし、企業組織全体で6%以上を雇用することが努力義務となった(旧10条)。こちらにも、公共職業安定所が、雇用率未達成の事業主による高年齢者を排除する求人を受理しないことができる旨の規定が設けられた(旧11条)。高年齢者雇用率制度は、1986年に「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」が制定された際に廃止された。

年齢の「壁」に対する雇用政策が、それまでとは異なる観点から本格的に動き始めるのは、1990年代の終わり頃からである。その象徴が、経済企画庁の「雇用における年齢差別禁止に関する研究会」であり、「年齢による差別を禁止するといった手法は、真剣に検討すべき一つの理念型」⁵⁾との提言を行った。ここで登場した年齢差別禁止アプローチが、部分的にせよ具体化されたのが、2001年の雇用対策法である⁶⁾。同法は、7条で「事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときは、労働者の募集及び採用について、その年齢にかかわらず均等な機会を与えるように努めなければならない」として、募集・採用における事業主の年齢制限緩和の努力義務を定めた。

この文言は、かつては努力義務規定とされていた雇用機会均等法(旧5条)と同じ文言形式であり、「差別禁止」へ繋がる条文であることは明らかである。とはいえ、後にも述べるように、指針によって10類型もの例外が許容されていたことから、実効性という観点からは骨抜きともいえるものであった⁷⁾。

その後、2007年改正に向けて、労働政策審議会を経て示された、厚生労働省の『雇用対策法等の見直しに係る検討課題について(たたき台)』は⁸⁾、「人口減少下において、より多くの者が社会を支える」という観点から、(a)若者、女性、高齢者、障害者など、すべての人の就業参加の実現を目的として雇用政策を展開することを明らかにするため、法の目的を改める、(b)若者の能力、経験の正当な評価及び採用機会の拡大を、事業主の責務として加える、(c)雇用対策基本計画を終了させ、毎年の指針の作成に代える、(d)単純労働者を受け入れないという方針を堅持しつつ、外国人雇用状況報告を拡充・義務化する、といった大枠を示した。これを受けて、雇用対策基本問題部会では、現状に合った形に雇用対策法を変えていくことを目標としていたのだが、実際には「若年者の雇用対策」と「外国人労働者」の問題が中心となった⁹⁾。

若年者の雇用対策については、労働者側の委員から、フリーターとして長年働いている人たち

を、新卒採用者と同じように人物本位で企業が採用するかという点、その経験を正當に評価するのは難しく、個々の能力や個々の能力や経験の正當な評価について指針に盛り込むべきとの意見が出された。これに対して、使用者側の委員からは複数の否定的な意見が出された。とりわけ、新卒採用に既卒者を入れ込むと相当効率が下がってしまう、中小企業にとっては新卒が市場に出てきたときに効率よく採用活動を行うのが精一杯である、といった実務上の懸念はもとより、若者一般に対して企業に雇用機会確保の努力義務を課す必要があるのかという疑問も提示された。

こうした議論と前後して、労働政策審議会は同年12月12日「人口減少下における雇用対策について（建議）」（以下、建議という）として、今後の雇用対策の基本的方向、若者の雇用機会の確保等の推進、地域雇用対策の重点化、外国人労働者の適正な雇用管理の推進等、という4つの柱を厚生労働大臣に提示した。この12月の「建議」及び、厚生労働大臣より労働政策審議会に対して2007年1月19日に示された「法律案要綱」では、募集・採用段階での年齢制限の禁止という内容は含まれていなかった。

しかしながら、1月23日の自民党の雇用・生活調査会で、就職氷河期の頃に就職できなかった人々への対応、すなわち長年フリーターを続けていることで正社員として働く機会を逃してしまう「年長フリーター」対策として、さらには定年を迎える団塊世代の再就職対策として、雇用の際の年齢制限を原則禁止すべきという見解が示されると、翌24日に開かれた雇用政策に関する与党協議会においても、求人の際の年齢制限の原則禁止を企業に義務付ける規定を盛り込む方針が正式に決められた。これを受けて、2月13日に提出された法案には、突如として募集・採用に関する年齢制限禁止の義務化が挿入され、法案は原案通りに可決・成立し、同年6月8日に公布された。すなわち、年長フリーターへの雇用対策という強力な後押しによって、中高年を念頭に置いていた年齢制限禁止を義務規定化する結果になったといえよう。

Ⅲ 雇用対策法10条の狙い

同条の改正については、本稿の冒頭で紹介した通りだが（詳細は注2）、同時に目的規定である1条に、「少子高齢化による人口構造の変化等の経済社会情勢の変化に対応して」という文言が追加されたことにも留意が必要である。建議の段階で予定されていた「働く希望を持つすべての人の就業促進」という文言の追加こそ見送られたものの、少なくとも、あらゆる年齢層の労働市場への参加促進という理念は看取できる。また、立法の経緯（Ⅱ）でみたように、年長フリーターの正社員化と高年齢の求職（転職）者を同時に対象にするという、政策目的としてはアンビバレントな構造を含んでいることから、その狙いについては慎重に検討する必要がある。そこで、条文中の「厚生労働省令で定めるとき」について、従来の例外指針（2001年）から変更された点にも着目して、いかなる効果を狙ったのかを確認する¹⁰⁾。

2001年の改正法では、年齢制限が許容される例外として、①'長期勤続によりキャリア形成を図るための新卒採用、②'技能承継等のため、従業員数が少ない特定の年齢層を補充する、③'定年まで働ける年数を考えると能力発揮が難しい、④'就業規則で年齢直結型賃金を定めているため、年齢に関わりなく支払うためには就業規則の変更が必要となる、⑤'特定の年齢層を対象とする仕事、⑥'芸術・芸能の分野の表現の真実性のため特定の年齢層の者を募集・採用する（子役など特殊な仕事）、⑦'労災などを防ぐための年齢限定、⑧'高齢による体力や視力の低下により遂行が難しくなる業務、⑨'行政機関の施策を踏まえて中高年限定で採用する、⑩'労基法などで特定の年齢層の就業が制限されている、という10に及ぶ類型が許容されていた¹¹⁾。どちらが原則で、どちらが例外なのか、もはや趣旨が逆転しているのではないかと批判されていた所以である。

2007年の改正では、これが雇用対策法施行規則1条の3第1項において、①長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を募集・採用する場合（いわゆる新卒の期間の定めのない労

働契約を締結することを目的とする場合に限り(3号イ)、②技能・ノウハウ等の継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当少ない特定の年齢層に限定して募集・採用する場合(3号ロ)、③芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請がある場合(3号ハ)、④60歳以上の高齢者又は特定の年齢層の雇用を促進する施策の対象となる者に限定して募集・採用する場合(3号ニ)、⑤労働基準法等法令の規定により年齢制限が設けられている場合(2号)、⑥定年年齢を上限として、当該上限年齢以下の求職者を期間の定めのない雇用契約の対象として募集・採用する場合(1号)、という6類型に限定された¹²⁾。

これらのうち、真正職業資格(Bona Fide Occupational Qualification)ともいうべき③、60歳定年制度と継続雇用制度の存在を前提とする限り避けたい④⑥、法令による年齢制限に伴う⑤を除くと、残りは①と②である。もっとも、②については、技能・ノウハウの継承が必要となる職種を「職業分類」に従って具体的に明示し、30～49歳のうちの特定の5～10歳幅の年齢層について、同じ年齢幅の上下の年齢層と比較して労働者数が1/2以下であることを指すとされており、この基準に照らすならば、運用においては相当程度に限定される。

よって、実務上も解釈上も問題となりうるのは、①となる。2001年の①'から2007年の①へと、条件を厳しくした上でスライドしたが、日本的な採用人事として根付いている「新卒一括採用」の年齢制限を特別扱いにするという趣旨は共通している。最大の変更点は、「期間の定めのない労働契約」に限定されることを明示したことであり、たとえ新卒採用であっても、有期雇用については年齢制限を行う余地が極めて限定されたことを意味する。この理解を前提に、立法時に示された懸念について検討する。

IV 立法時の懸念

1 採用実務へのインパクト

企業サイドからの懸念としては、本条が急転直

下で制定されたこともあり、施行の直前まで、大手企業でも準備が整わなかったところが多かったようである。それでも、新卒正社員の採用実務に関しては、①(施行規則1条の3第1項3号イ)の例外によって、大きな影響を及ぼさなかったとされている。むしろ、①が引き続き残されたことで、これまでの新卒採用慣行を雇用政策が奨励しているとの見方もできなくはない。

より大きな問題となったのは、有期雇用の募集・採用である。これまで業務内容と年齢を意識した人事を行ってきたことから、年齢が均一な職場での調和が懸念され、施行直後から多大な影響が出ているとの指摘があった(和田・今野・木下2007)。具体的な例として、ビルメンテナンスの仕事は、高齢者向きであって、若い人が行くと歓迎されないというエピソードが紹介されている。また、いわゆる契約社員(有期雇用)については、純粋な新卒採用よりも、第二新卒や30代前半の転職組のほうが、企業側のニーズに合致しているとの指摘もあり、本条が募集・採用の足かせになることが懸念された。

2 実態としての年齢の「壁」

労働者側にとっては、募集広告から年齢制限が消えたとしても、採用段階の見えないところで年齢を理由に採用拒否されるのではないかという懸念がある。採用段階では、そもそも差別があったことを認識することが困難であり、さらには「年齢」を理由として採用拒否されたことを把握することも一段と難しい¹³⁾。

仮に年齢差別が疑われたとしても、年齢差別を確定させるような「40歳以上の応募者は無条件で落とす」とか「新入社員は、とにかく若い人材を集めるように」といった内容の採用担当者によるメモや記録——いわゆる決定的な証拠(smoking-gun evidence)——を手に入れられた場合でなければ、訴訟提起には至らないであろう。立証責任という観点からは、間接差別(indirect discrimination)による立証が考えられるが、雇用機会均等法7条とは異なり、明文で定められてはいない。いずれにしても「年齢ではなく、あくまで人物本位で採用した」という(当然に予想され

る）使用者側の主張を覆すことは容易ではない。さらには、仮に採用基準が「設立間もない当社の雰囲気合う人材」だったとしたら、この基準が年齢差別の観点から妥当か否か、具体的な線引きは非常に難しい。これは本条の実効性に関わる問題ともいえるので、実効性確保手段としての司法救済については、次章（V 1）でも取り上げる。

3 将来的な見直しの可能性

高年齢者雇用安定法との関係では避けがたい例外として位置づけられる④（高年齢者の雇用促進）と⑥（定年に関わる例外）については、現在の同法の枠組みである高年齢者雇用確保措置（65歳までの安定した雇用を確保するため、事業主は（ア）当該定年の引上げ、（イ）「継続雇用制度」の導入、（ウ）「当該定年の定め廃止」のいずれかを講じなければならない）を維持する限り、変更することは難しいであろう。2012年8月の高年齢者雇用安定法改正では、労使協定にもとづき対象となる労働者を一定基準で選抜する対象基準制度は廃止されたものの、継続雇用制度を含む高年齢者雇用確保措置の枠組みは維持されており、これらの例外との整合性は引き続き保たれている。

しかしながら、将来的に、年齢差別の禁止というアプローチを進めていくのであれば、これら（④、⑥）の例外は根本的な整除を迫られる。その際には、年功型賃金体系や人事管理制度についても徐々に変容していくことが予想され、②（技能・ノウハウの継承）の例外についても、当該年齢層における労働者数の多寡ではなく、継承すべき技能やノウハウの内容に着目した基準へと運用を変える必要があるかもしれない。

V 実効性確保手段と効果への期待

1 実効性の確保手段

(1) 司法救済

雇用対策法10条は、「その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない」と定めていることから、募集・採用における年齢差別を禁じていることは明白である。したがって、年齢を

理由とする事実行為としての募集・採用差別（その結果としての不採用）が認定された場合、同条違反の効果として、不法行為に基づく損害賠償請求（民法709条）が可能となると解すべきである。もっとも、これまでの判例や通説に照らすならば、労働契約の締結自体を訴求すること（労働契約の存在確認請求）は、ほとんどの場合（有期契約の更新や法人格の濫用ケースなどを除き）、認められないことになる。

そこで、損害賠償額や訴訟費用といった現実的な観点から、司法上の救済が機能するかについて、さらに懐疑的にならざるを得ない。それは、前述した立証の困難さや線引きのむずかしさに加えて、法的救済の範囲が損害賠償に限定されるのであれば、本条を根拠として応募者が年齢差別を裁判で争う実益は乏しいからである。仮に応募者が勝訴したとしても、認められる金額は極めて少額となることが予想され、訴訟費用を回収することすら困難であろう。現に、純然たる募集・採用という上記の意味において、本条違反が直接の争点となった訴訟は、これまでのところ見当たらない（2013年10月末現在）¹⁴⁾。

(2) 行政による指導やADR

本条の違反に対して、罰則は規定されていない。この点は、雇用機会均等法5条（性別を理由とする募集・採用差別の禁止）と同様である。また、職業安定法5条の5では、「公共職業安定所及び職業紹介事業者は、求人申し込みはすべて受理しなければならない。ただし、その申し込みの内容が法令に違反するとき……は、その申し込みを受理しないことができる」と規定していることから、年齢制限を行う場合に例外事由を記載することができなければ、これらの機関は求人申し込みの受理を拒否する場合がある。これは、求人段階における形式上の年齢不問企業の増加には効果的であろう。

むしろ実効性の点で決定的に異なるのは、雇用機会均等法30条のような、「厚生労働大臣は、第5条……の規定に違反している事業主に対し、……勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる」といった、制裁としての企業名の公表が存在しない点である¹⁵⁾。2013年改正

で、高年齢者雇用安定法10条3項にも、高年齢者雇用確保措置に違反し、さらに勧告にも従わない場合に企業名を公表できる旨の規定がなされたため、雇用対策法に同様の規定が存在しないことが、より一層際立つようになった。

そのほか、厚生労働省は、年齢制限不問の採用が増えるような広報活動は、施行の前後から継続的に行っている。近年でも「好事例集：労働者の募集・採用における年齢不問のススメ」といったパンフレットによる啓蒙活動を継続して行うなど、年齢制限の撤廃へ向けた情宣活動を盛んに行っている¹⁶⁾。その内容は、タイトルの「好事例集」という名が示す通り、年齢不問の採用を行った結果、能力の高い人材を確保できたという事例を、様々な業種ごとに紹介するものである。これは、後述するエイジズム(2)(3)とも深く関連する施策である。

最後に、ADR(Alternative Dispute Resolution)についてみるに、本条に関しては募集及び採用に関する紛争となるため、紛争調整委員会の行う「あっせん」の対象として取扱うことができない¹⁷⁾。労働審判制度においても、やはり募集及び採用については、対象外とされている。その理由としては、(a)当事者に(労働)契約関係がない、(b)企業の人員配置上の観点からの総合的な判断等が必要になり、両当事者の納得を得られやすい解決案を示すことが非常に困難な場合が多い、との説明がなされる¹⁸⁾。

(3) 実効性の評価

本条の実効性については、司法救済という側面からも、行政指導やADRによる解決に頼ったとしても、やや脆弱であることは否めない。こうした法政策は、いわばソフトローによって、これまでの雇用政策を継続する手法とみることができる¹⁹⁾。そのうち、最も効果が望めそうなのが、(2)で言及した、成功した事例の広報活動である。なぜならば、情報の非対称性がもたらす「統計的差別モデル」を克服するための手段としては、多様性の確保による中高年齢者に対するバイアスの減少が有効な手段となる²⁰⁾。つまり、年齢制限を取り払うことによる成功事例(肯定的な効果)を、情報として企業間で共有することで、

疑似的に多様性を体験し、否定的なバイアスを減少することに役立っているといえる。さらに、佐々木・安井(2014)が指摘するように、職業訓練に対する積極的な補助金制度などの政策も、特定年齢層の労働者に対する生産性への偏見を除去する手段として有効であろう。

これらの理由により、本条単独の実効性として効果を検証することは困難であり、雇用政策全体としての実効性を考慮せざるを得ない。この点は、VI(おわりに)で検討する。

2 期待されていた結果

(1) 年齢不問企業の増加

本条により、当然ながら、年齢不問の企業が增加するという結果が期待されている。ハローワークにおける年齢不問求人割合については、2001年の改正雇用対策法の施行前後で1.6%から20.3%へと急上昇した後、2003年度に15.2%、2004年度に28.0%、2005年度に39.5%、2007年の改正雇用対策法施行直前までには59.2%と順調に推移しており、より一層の増加が見込まれていた²¹⁾。また、リクルートの求人情報誌における年齢不問求人割合は、1995年に2.2%だったものが、2005年には6.5%に上昇しており²²⁾、同様に増加することが期待されていた。

2007年雇用対策法施行後の状況変化を追跡した調査では²³⁾、2007年10月の施行前後で、55.3%だった年齢不問求人割合が、76.3%へ上昇したことが明らかになった。さらに、施行後に年齢制限を行っている企業のうち3.8%は、施行規則で許容されている例外に該当するものであった。すなわち、施行後には、例外に該当せずに年齢制限を行っている企業が15.6%(不明を含むと19.8%)にまで減少したことになり、10条施行のインパクトは大きかったことが窺える。ただ、同調査では、施行後の人事採用担当者の声として「求職者からの応募問い合わせに対応する時間や書類選考などの業務量の増加、採用に至るまでの選考プロセスの長期化」という否定的な側面も紹介しており、かかる時間コストが年齢制限撤廃へのハードルとなっていることも確認できる。

(2) 対象求職者の採用

先(Ⅲ)にみたように、年齢を不問とすることで、あらゆる年齢層の労働市場への参加を促すという趣旨が含まれているものの、特に念頭に置いている年齢層が存在することも事実である。まずは、改正前と同様に、60歳以上の高年齢者に対する募集・採用が増えることが望まれていた。当時の継続雇用制度では、労使協定によって継続雇用の対象となる労働者を一定基準で選抜することが可能であったため（対象基準制度）、多くの企業が採用する60歳定年を迎えた後に、継続雇用の対象者とはならず失業する労働者が存在した。

次に、本条のもう一つの狙いである年長フリーター対策について、有期雇用については①の例外が許容されないため、年長フリーターが門前払いされることが少なくなり、いわゆる契約社員から無期の正社員へというキャリアを積むことが想定されていた。換言するならば、年齢制限の撤廃による、新しいキャリアラダーの出現である。

(3) 多様性の実現とエイジズムの認識・除去

上記の結果を実現することで、年齢についての多様性（diversity）が確保され、そのことが職場での活力や新たなアイデアを生むことに繋がることを期待されていた。さらに、多様性がもたらす好影響は、企業自ら年齢制限の撤廃に取り組む十分な動機となりうることも意味している。特定集団における多様性の実現は、あらゆる差別にとって有効な解決手段の一つであるが、とりわけ雇用における年齢差別の場合には、日本ではあまり認識されていないエイジズム（ageism）とも深くかかわっている。

エイジズムについては、種々の定義があるが、Palmore（1999）によれば「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」として、その両面性を指摘している。エイジズムという明確な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。この概念が登場したことにより、年齢を理由とする取扱いが、どのように認識され、法政策や雇用政策へと結びついたのかというプロセスを解明する研究が

促進された。その結果、Eglit（2004）で示されたように、年齢差別禁止法が制定されて四半世紀以上を経たアメリカにおいても、法システムそのもの、すなわち年齢差別訴訟などの陪審裁判に携わる人々（陪審員のみならず、裁判官や弁護士も）が持つエイジズムが明らかとなっている。

本条によって、職場における（とりわけ年齢の）多様性を実現し、採用担当者のみならず、多くの労働者がエイジズムの存在を認識することが望まれていた。厚生労働省「好事例集」の「幅広い人材を揃え、職場の内外に好影響を」というメッセージも、同様の趣旨であると考えられる。エイジズムの認識と除去を測定することは容易ではないが、同事例集では、いくつかの職場では、これまでの高年齢者に対する否定的な偏見（体力がなさそう、パソコンができない、夜間勤務への不安など）がなくなり、他の労働者や顧客への好影響があったことが示されている。

VI おわりに

最後に、佐々木・安井（2014）の知見について、若干のコメントを行いたい。注目されるべきは、フローである入職者について、2005～2007年と2008～2010年の3年平均でパートタイム労働者の60歳以上の割合が、男性は4.7ポイント、女性は2.2ポイント上昇したとの分析結果である。これは、雇用対策法10条施行に伴って、60歳以上の労働者が採用される割合が増えた可能性を示している。しかも、パートタイマーは有期雇用である蓋然性が高いことから、年齢制限が許される例外①（新卒の正社員）に該当しないことになり、本条の例外に該当する可能性は少ない。少なくとも、有期雇用であるところの60歳以上の雇用増という点では、十分に期待されていた結果を達成できたことを示唆している。

ただし、留意すべきは、この結果が、2004年高年齢者雇用安定法の改正に影響を受けている可能性も指摘されていることである。60歳で定年を迎えた高年齢者が、雇用確保措置の一つである継続雇用制度の下で、いわゆる嘱託職員としてグループ企業に採用される場合には、有期労働契

約のパートタイマーとなる場合もあろう。また、2004年の改正によって、「募集・採用時の年齢制限についての理由開示」が求められるようになり（高年法18条の2第1項）、その効果が出始めた可能性もある。だとすると、この成果は、高年齢者雇用安定法によってもたらされたとみることもできる。

もっとも、雇用対策法の影響なのか、それとも他の法律の影響なのか、という区分けには、さほど神経質になる必要はないのかもしれない。本条単独の実効性として効果を検証することが困難な理由は既に論じたが、年齢差別禁止という観点からは、雇用対策法も高年齢者雇用安定法も年齢に関わりなく就労できる雇用社会を求めているという目的で一致している。これらの相乗効果によって生まれた結果であれば、やはり本条による成果の一部といえるのではないだろうか。

- 1) 平成19年法律第79号。
- 2) 「事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない」（下線が改正部分）。
- 3) 例えば「正社員に『年齢』の壁」日経産業新聞2009年4月15日など。
- 4) これらの経緯については、濱口（2004）146頁のほか、厚生労働省職業安定局『高年齢者雇用対策の推進』103頁（労務行政、2003）。
- 5) 経済企画庁『雇用における年齢差別禁止に関する研究会中間報告』労働法律旬報1493号60頁（2000）。
- 6) 平成13年法律第35号。
- 7) この点については、2004年に改正された高年齢者雇用安定法18条の2第1項によって、より踏み込んだ説明義務が課されるようになり、若干ではあるが改善された。同改正について詳しくは、柳澤（2005）など。
- 8) 労働法令通信2092号4頁（2006）。あるいは『雇用対策法等の見直しに係る検討課題について（たたき台）』（<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/09/dl/s0927-11a.pdf>）。
- 9) 審議会での議論については、「厚生労働省関係審議会議事録等 労働政策審議会 雇用対策基本問題部会」（<http://www.mhlw.go.jp/shingi/rousei.html>）を参照した。
- 10) 着眼点は若干異なるが、例外規定の変化を分析したものとして、在原（2009）がある。
- 11) 「労働者の募集及び採用について年齢にかかわらず均等な機会を与えることについて事業主が適切に対処するための指針」平13・9・12厚生労働省告示第295号。
- 12) 雇用対策法施行規則1条の3。
- 13) 一つには、性差別（男女）と異なり、年齢には相対性があるからである。
- 14) ただし、高年齢者が有期契約の更新を争うケースや不当労働行為の事案において、雇用対策法10条の趣旨を引用する、

あるいは同条違反を主張する裁判例は存在する。例えば、国・中労委（東京都団交拒否）事件・東京地判平24・12・17別冊中央労働時報1439号34頁（2013）。

- 15) 企業名の公表は、本文に掲げた雇用機会均等法30条のほか、障害者雇用促進法47条にも規定されている。その効果について、柳澤武「新しい継続雇用制度——高年齢者雇用安定法改正後の法的課題」労働法律旬報1788号9頁（2013）。
- 16) 厚生労働省「好事例集：労働者の募集・採用における年齢不問のスズメ」（2010年3月）。
- 17) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律5条1項。
- 18) 菅野和夫ほか『労働審判制度』57頁（弘文堂、2005）参照。
- 19) ソフトローによる法政策について、櫻庭（2008）は肯定的であり、柳澤（2009）は懐疑的である。
- 20) 森戸・水町（2008）78頁〔飯田高執筆〕。
- 21) 厚生労働省「雇用関係トピックス」（2007）、厚生労働省「募集採用における年齢制限禁止の義務化について」（2007）、徳永英子「転職時の『年齢の壁』は乗り越えられるのか」Works Review 3号（2008）。
- 22) 徳永・前掲論文6頁。もっとも、さらに時代を遡ると、1985年には求人不明企業が5.5%であったことも興味深い。
- 23) 募集採用における年齢制限禁止に関する研究会（座長：佐藤博樹）「労働市場のエイジフリーを加速するために」13頁（社団法人全国求人情報協会、2008）。

参考文献

- 在原幸子（2009）「新規学卒者採用における年齢制限の妥当性」同志社政策科学研究11巻1号127頁。
- 紺屋博昭（2008）「雇用対策法の意義と問題点——若年者らの就業促進および雇用機会の確保と募集採用時の年齢制限の禁止」日本労働法学会誌111号130頁。
- 櫻庭涼子（2008）『年齢差別禁止の法理』信山社。
- 佐々木勝・安井健悟（2014）「2007年改正雇用対策法の政策評価——経済学的アプローチ」『日本労働研究雑誌』No.642, pp.31-44。
- 濱口桂一郎（2004）『労働法政策』ミネルヴァ書房。
- （2013）『若者と労働』中央公論新社。
- 森戸英幸・水町勇一郎（2008）『差別禁止法の新展開』（日本評論社）。
- 柳澤武（2005）「新しい高年齢雇用安定法制」ジュリスト1282号112頁。
- （2006）『雇用における年齢差別の法理』成文堂。
- （2007）「新しい雇用対策法制——人口減少社会における年齢差別の禁止」『季刊労働法』218号110頁。
- （2009）「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』No.589, pp.65-75。
- 和田肇・今野久子・木下潮音（2007）「改正パート労働法および改正雇用対策法の実務への影響」『季刊労働法』220号89頁。
- Eglti, Howard C. (2004) *Elders on Trial: Age and Ageism in the American Legal System*, University Press of Florida.
- Palmore, Erdman B. (1999) *Ageism: Negative and Positive 2nd ed.*, Springer Publishing Company.
- Sakuraba, Ryoko (2009) "The Amendment of the Employment Measure Act: Japanese Anti-Age Discrimination Law" *Japan Labor Review*, 6, 2, 56-75.

やなぎさわ・たけし 名城大学法学部准教授。最近の主な著作に「新しい継続雇用制度——高年齢者雇用安定法改正後の法的課題」『労働法律旬報』1788号6頁（2013）など。労働法専攻。