

書評

BOOK REVIEWS

柳澤武 著

『雇用における年齢差別の法理』

奥山 明良

1

わが国企業の雇用管理は、これまで総じて定年制に代表される長期的雇用と年功処遇の制度や慣行を基軸にしてきた。それは、「年齢」が重要な基準とされる雇用管理のシステムでもあった。年功処遇については、昨今、落ち込んだ業績の回復をはじめ、企業間競争の激化や労働力の高齢化等を背景に、年齢基準から職務・職能・成果基準へ移行してきているものの、募集・採用や退職等に関しては、依然として年齢基準が維持されているといえる。募集・採用時の年齢制限（年齢の上限設定）や一律の退職年齢（一律定年制度）がそうした例の代表である。また、大卒予定者等を対象の「新規学卒者」といった募集・採用の基準も年齢制限と不可分に関係する。

他方、わが国では、昨今、高齢労働者の雇用保障や女性労働者への雇用機会の拡大、さらにはフリーターやニートと呼ばれる若い世代の雇用促進等の問題が雇用政策上の重要な課題となっている。法制的には、募集・採用時に年齢制限をしない努力義務の設定（雇用対策法）や60歳未満の定年制の禁止・65歳までの雇用延長（高齢者雇用安定法）等の立法施策が実施されたりしている。

2

本書は、こうした現状を背景に、高齢者の雇用保障問題そしてそれと不可分である定年制問題を視座に置きつつ、雇用における年齢差別禁止法導入の可否といった観点から、諸外国の年齢差別禁止法制の考察を含め、全体として「雇用における年齢差別の法理」を研究す

る。本書は、全4編から構成される。具体的には、序編（問題の所在と考察の視点）、第1編（雇用における年齢差別禁止法）、第2編（年齢差別概念の多様性）、第3編（年齢差別をめぐる法政策と判例法理）から成る。内容的には第1編と第2編が中心とってよい。



●成文堂
2006年12月刊
A5判・304頁・4725円
(税込)

●やなぎさわ・たけし
名城大学法学部講師

各編の内容を概略すれば、以下のとおりである。

まず、第1編では、年齢差別規制をめぐる議論をリードしてきたアメリカ合衆国の連邦法である「1967年雇用における年齢差別禁止法（ADEA）」を中心に、同法の制定から現行法にいたるまで（第1章）を、その制定前史（第1節）、制定過程（第2節）、改正の状況そして現行法の内容（第3節）と、詳細に分析・検討している。続く、第2章から第4章まではADEAの下で提起されてきた年齢差別事件をめぐる連邦裁判所の判例法理が詳細に考察される。具体的には、著者は、その第2章で判例法理形成の背景を探りつつ、初期の判例の詳細な分析を通じて差別の立証ルールをはじめ、年齢差別事件への「差別的インパクト法理」の適用問題、訴訟提起に関する当事者間の権利放棄契約の問題を検討している。総じて、そこでは雇用における年齢差別の救済法理の「1964年公民権法第7編」（第7編）への接近（すなわち高齢労働者の雇用対策から雇用差別禁止への規制の軸足の変更）が特徴的に論じられている。第3章では、年齢差別の正当事由に関連して、さらに詳細に前記放棄契約の適法要件や年齢差別事件への差別的インパクト法理の適用の可否をめぐる裁判所間の見解の違い（特に、かかる法理の適用を消極的に解したHazen Paper事件判決を中心と

した判例分析)が紹介される。そして、第4章では、ADEAの下での年齢差別事件が第7編による救済手続の適用の下、高齢者の人権保障(年齢「差別」の禁止)という趣旨が明確にされながらも、多くの正当事由の承認(たとえば、年齢以外の合理的理由としての勤続や賃金コスト等)や差別的インパクト法理の適用否定等により、他の第7編訴訟とは異質の「年齢」差別独自の法理へと変容し、必ずしも雇用における年齢差別禁止に大きなインパクトを与えるものではなくなっているとの結論が示される。

3

第2編では、同じくアメリカにおける雇用上の年齢差別禁止法制にあって、連邦法モデルと対置する対抗モデルとして、各州の年齢差別禁止法とそこでの救済法理の形成やその具体的内容が「アメリカ州法モデル」として分析、考察されたうえ、さらに対抗モデルの一つとしてEC指令とともに、その基盤となったアイルランドの法制やEC指令のイギリスの年齢差別禁止法制に及ぼす影響をめぐる議論の状況が紹介されている。以下が、その概要である。

アメリカでは、元々、年齢差別禁止法は連邦法よりも早く州法の下で生成・発展してきた。連邦法の下では、第7編の制定時にも人種や宗教、肌の色等と並んで年齢差別の禁止が議論されたが、当時、年齢差別は人種等の差別とは性格の異なるものとしてその導入が見送られたという立法史上の経緯があった。こうした事実を踏まえ、著者は、アメリカの雇用における年齢差別禁止法制の考察として州法レベルでの年齢差別禁止法の体系を探ることの重要性を強調する。そのうえで、著者は、まず州法による雇用上の年齢差別規制の歴史をスケッチしたあと、州法全体の状況を概観し、現在では個別には規制の内容や方法等に違いはあるものの、各州が独自の年齢差別禁止法あるいは何らかの年齢差別の禁止・制限規定を有することを指摘する。その特徴として、著者は、連邦法モデルと違って、州法では若年者を対象とした年齢差別に対する規制が少なくないこと(州法モデル)、しかし他方で若年者に対する年齢差別の証明(若年差別の立証)に関して、裁判所が高齢者に対する差別の場合よりも困難な証明責任を課しがちであることを各州の裁判例の分析を通

じて明らかにしている。そのうえで、著者は、連邦法モデルに対抗した独自の立証ルールを打ち立てたカリフォルニア州の立法モデルを検討する。そこでは、賃金コストを理由とした労働者の選択は「年齢」差別を構成しないと判断した1977年のMarks事件判決(Marks v. Lorai Corp., 1977 Cal. App. LEXIS 611 (Cal. Ct. App. 1977))に対する学説や実務法律家、マスメディアの批判等を紹介しつつ、当該判決を覆すべく法改正が行われたこと、しかし法改正後賃金コストを理由とする差別的扱いについて直接争われた事件が未だ存在しないことから当該改正法の射程については未知数のところがあるが、こうした新立法を内容とした「加州立法モデル」は、年齢差別を人種差別や性差別と同列に置くところへと限りなく接近したモデルといえること(連邦法モデルと州法モデルが好対照なモデルとして対置し得ること)等を結論的に説いている(第1章)。

次に、対抗モデルの第2として、EC指令(2000年11月27日)による年齢差別の禁止が概観される(第2章)。それに関連して、著者は、まずこのEC指令の起源となったアイルランドの1988年雇用均等法やその下での調停事例を分析しつつ同国の年齢差別禁止政策を考察し、同国が、ヨーロッパ各国の中でいち早く人種や性別に続く「第3の差別=年齢」差別禁止に向けて先陣を走り続けているとする。それを踏まえて、EC指令による差別の禁止について、その制定経緯とともに、指令の内容が明らかにされる。結論的には、退職年齢をはじめ、年少者や高齢者の「保護」という観点から、EC加盟各国の幅広い裁量が認める緩やかな法システムとなっていると述べる。最後に、イギリスのブレア政権が進めてきた雇用における年齢差別の禁止政策が、このEC指令の影響を受けつつ、単に年齢差別を雇用のすべての領域で一律に禁止するのではなく、雇用慣行に即しつつ段階的な年齢差別規制の達成を目指し、またアメリカ連邦法モデルでの特色の一つである「放棄契約」を否定する英国法モデルが明らかにされている。

4

最後に、第3編では、日本型規範の考察として、わが国の年齢差別をめぐる法規範と判例法理が概観され

る。そこにおいて、著者は、わが国の定年制度の展開過程を中心に、雇用における年齢規範の歴史的推移や近年の人事制度の動向や雇用情勢の変化を確認し（第1章）、それとの関係でわが国の裁判所が旧来の人事制度や年齢規範を所与の前提として雇用における年齢差別をめぐる紛争事案を判断していることを批判的に分析する。その上で、定年制違法論を展開した先行研究の学説について、その意義と限界を明らかにしつつ、現行法下での解釈論を試みる（第2章）。結論としては、1998年4月施行の改正高齢者雇用安定法を手がかりに、同法に示された高齢者雇用の安定施策と年齢差別法理の調和を内容とする立法政策や就業規則の不利益変更問題との関係で一定年齢層（60歳未満）に対する労働条件の大幅不利益変更問題への年齢差別禁止法理の適用可能性を示唆する。最後に、わが国の年齢差別禁止アプローチ（立法政策）の方向性が示され、募集・採用段階における年齢差別規制が厳格に適用されるべきこと、その際、年齢をめぐる採用差別紛争に関しては「紛争調整委員会」による解決手続の利用や違反に対する罰金刑の付加などが検討されてよいこと、各国の年齢差別規制法制においても多様な取扱いが見られた年齢相関の要素（賃金、勤続年数、資格・経験過剰等）の評価については、当面、「雇用において年齢のみを理由とする取扱いは、違法無効となる。年齢に関わる区分は排除するように努めなければならない」といった内容の法規定の定立が考えられ得ること、そして一律定年制度に関しては、現行の高年齢者雇用安定法の60歳未満定年制度の禁止という法形式はあいまいであるため、年齢差別の禁止が及ばない例外として一律定年制度が許されるといった法構造へと改正されるべきこと、などを内容とした結論が導かれている。

5

以上、本書の内容をかなり詳しく紹介してきた。本書の最大の貢献は、なんとと言っても雇用における年齢差別規制に関して、アメリカのADEAの制定の歴史的背景や同法の解釈・適用をめぐる裁判例・学説等に対する詳細な考察もさることながら、特に各州の法制や裁判例等の動向を詳細に分析し、紹介している点にある。また、EC指令に関しても、簡単な内容紹介で

はなく、その策定の背景的事実やそれが加盟各国に及ぼす影響等について、詳細かつ興味深い考察を加えている点も本書の意義のひとつであろう。

しかし、他方で、そうした諸外国における年齢差別禁止法制に対する考察が、著者が本書で目的にした「わが国の雇用における年齢差別をめぐる法政策に対して明確な指針を提供する」ことに成功しているかと言えば、いささか消極的に解さざるを得ない。それには、幾つかの理由がある。一つは、全体の構成における量的アンバランスが大きすぎることである。具体的には、本書の構成の半分以上をアメリカの法制研究が占め、その重要な対抗モデルとされる第2編中のEC指令やイギリスでの法制の状況等に関する考察部分や第3編中のわが国の法政策への示唆に関する考察部分が相当に少ないことである。二つは、各編における分析の視角に関わる問題である。具体的には、各編の考察内容が相互にどのように関連するのかが十分に見えてこない不満がある。換言すれば、各編（とりわけ、第1編、第2編）の独立性が強出すすぎて、それぞれが個別の外国法制研究としての意義や内容は十分に有しながらも、相互に共通する検討の視角と課題（すなわち、年齢差別の問題は、公序に関する差別自体の問題なのか、その場合、それは直接的差別なのか間接的差別なのか、あるいはそれは雇用保障の問題にとどまり、年齢全般に対する保護なのか、一定年齢以上の層に対する特別の保護を目的としたものなのか等の考察の視角と課題）に関する著者の基本的なスタンスや主張が、本書での雇用における年齢差別の規制に関する複数の法制モデルに対する分析・考察からは読み取りにくいことである。このような比較法的考察における構成上、内容上の問題性が、恐らく本書での読者の最大関心事である「わが国における法政策への示唆」について、結局のところは雇用における年齢差別の包括的規制ではなく、労働市場や雇用慣行の状況を踏まえたうえ、募集・採用や年功賃金その他の処遇、解雇、定年制等における年齢基準の合理性を個別に評価すべきといった、これまでの先行研究の多くによる指摘を確認的に結論づけるにとどまっているのではないかという後味の悪さを残すことになってしまったように思われる（ちなみに、就業規則の不利益変更問題への年齢差別規制法理の適用を示唆する点も、それとの関連

でいまひとつ説得力に欠けると感じるのは評者だけであらうか)。

以上、評者の思い込みを恐れつつ、読後感を述べさせてもらった。しかし、本書をどのように評価し得るかとは別に、わが国の雇用における年齢差別規制をめ

ぐる今後の研究に際して必読文献となることは間違いないところであらう。

おくやま・あきら 成城大学法学部教授。労働法専攻。

大原社会問題研究所雑誌

No.584 2007.7

定価 1000円 (本体952円, 年間購読 12,000円)

【特集】 オーストラリアの労働運動と労働党

労働運動と新しい社会運動
規制緩和という根の規制強化
オーストラリア労働党の過去、現在、未来

V. バーグマン／鈴木玲訳
長峰登記夫
杉田弘也

■講演

地方労働組合評議会 (CLC) と労働者階級の力

I. ネス／鈴木玲訳

■書評と紹介

粕谷信次著『社会的企業が拓く市民的公共性の新次元』
李尚波著『女子大学生の就職意識と行動』
秋山清著『秋山清著作集』

富沢賢治
森永康子
梅田俊英

社会・労働関係文献月録

法政大学大原社会問題研究所

月例研究会

所報 2007年3月

発行/法政大学大原社会問題研究所
発売/法政大学出版局

〒194-0298 東京都町田市相原町4342 Tel. 0427-83-2307

〒162-0843 東京都新宿区市谷田町2-14-1 Tel. 03-5228-6271