

書評

BOOK REVIEWS

櫻庭 涼子 著

『年齢差別禁止の法理』

山川 和義

1

アメリカでは年齢差別禁止法（ADEA）というものによって、定年制は違法となるようだ。という、日本にとっては相当にセンセーショナルな情報もたらされて、久しい。その後、少子高齢化がますます進展する中で「年齢にかかわらず働ける社会」の検討がなされ、また、雇用対策法10条に募集・採用時の年齢差別禁止が規定される等、日本においても年齢差別禁止が一部導入されるにいたっている。しかし、「年齢差別禁止」というわりには定年制も年功賃金も違法とはなりそうもない。そうすると、パッチワーク的に利用されている雇用における年齢差別禁止とは、日本の労働法において何をどのように規制する法規範であるのかは不明確であるといえる。その疑問を明らかにするのが、本書である。

2

本書は「第1章 雇用差別禁止法制の趣旨」「第2章 アメリカ法」「第3章 EU法」、そして「第4章 年齢差別禁止の差別法理としての特質」から構成される。筆者の問題意識は随所にみられるが、端的には「年齢差別禁止法理とはいったい何なのか、性差別禁止等と比較した場合にいかなる特質があるのかを明らかにする」（はしがき i 頁）という点にある。これをもとに、日本への示唆を生み出す。

第1章で、筆者は、①年齢差別規制の趣旨が人権保障か雇用政策実現か、あるいは併存しているのか、②仮に人権保障として把握されるときも、それは一般

的な雇用慣行への強力な法的介入を行うのか、という視角から、年齢差別禁止の差別法理としての特質を析出することを試みるとする。後者の分析視角は、たとえば定年のみを対象とする分析のような従来みられるパッチワーク的分析と比較して、筆者特有のものとい



●信山社
2008年2月刊
A5判・316頁・6800円
(税込)

●さくらば・りょうこ
学研科准教授。
神戸大学大学院法

えようか。

「年齢差別禁止法理の特質は、差別禁止法一般のあり方を鏡とし、それに映し出して初めて明瞭になる」（10頁）ので、次いで、人種差別・性差別という伝統的な雇用差別禁止法制の趣旨が明らかにされる。アメリカ・EUの伝統的な雇用差別禁止は、人種や性別による別異取り扱いを受けないという人権保障を目的とするので、適用対象は広範となる。もっとも、雇用差別禁止法制は使用者の自由を制約するため調整が必要となるが、人権保障を目的とする差別禁止の例外の認定は、厳格になされるものと分析される。これに対して、伝統的な差別禁止法制とは異なり、年齢差別禁止法制は諸外国において様々なアプローチがとられている。伝統的な雇用差別禁止と比較して、アメリカ、EUの年齢差別禁止法制の趣旨、雇用慣行・労働市場へのインパクトを分析し、年齢差別禁止規制の差別法理としての特質を析出することになる。またこれをもとに日本における議論に有効な示唆を得ようと試みる（75頁）。壮大な問題設定である。

第2章では、アメリカの状況を分析する。ADEAの立法過程を丹念に分析し、ADEAには制定当初から人権保障と中高年齢者雇用促進という性格があるが、後者の方がより強かったとする。また、ADEAの適

用年齢上限が撤廃される過程から、年齢上限撤廃自体は人権保障を強化するものである。しかし、ADEAの適用対象はあいかわらず40歳以上であること、判例が若年者差別を容認することから、ADEAにはやはり中高年齢者の利益増進という目的が存在すると分析する。また、ADEAが定年制を撤廃するような改正を実際に可能としたのは、定年制を撤廃しても雇用慣行・労働市場に大きな影響がないと判断されたからであると分析する。そうであると、ADEAはわれわれが感じるようなドグツイ規制ではなかったわけである。これらの分析から、「差別禁止の例外が緩やかに認められる等の点において、人種差別規制や性差別規制との隔たりが今なお厳然と存在するのである」(165頁)とする。

第3章では、EUの状況を分析する。EC指令採択前のEU加盟国においては、一般に年齢を用いた雇用管理についての法規制は限定的なものだった。このような状況の中で、EC指令は雇用におけるあらゆる年齢差別を原則として包括的に禁止する。ローマ条約13条に基づくEC指令では、「年齢」差別が他の事由による差別と同等に取り扱われる「水平的アプローチ」によって禁止されたことから、人権保障という目的が前面に出されていると評価する。しかし、EC指令は高齢者雇用を促進する政策手段としても把握されるものである。このような趣旨をもつEC指令は、実際には年齢差別禁止の例外を広く許容することで採択が可能となったという背景を持つ。そのため、EC指令には産業界に不利益なインパクトを与えないなどの政策的配慮が加えられているといえると、著者は評価する(226頁)。このようなEUの年齢差別規制は、EU加盟国の雇用慣行に大きな変更を迫ることはないと考えられる。そのため、EC指令は、「人権保障を前面に出して包括的な年齢差別規制を行う場合、必然的に、年齢差別の正当化を広範に認めざるを得ないという年齢差別規制の1つの特色を示すもの」と理解できるとする(283頁)。そして、他の差別規制と比較すると、EC指令の年齢差別規制は正当化がより緩やかに行われ、若年者に不利に働く人事管理や賃金制度が許容される可能性が高いという特徴が看取されるとするのである(284, 285頁)。

第4章では、以上の分析を踏まえて、年齢差別禁止

の法理としての特質を明らかにし、日本の年齢差別をめぐる議論に与える示唆について考察する。まず、ADEAとEC指令には人権保障と中高年齢者の雇用機会確保という雇用政策的な側面とがある。このことは、日本でも雇用政策目的で年齢差別禁止法を導入してよいとの議論につながりうるが、「単純にそのように議論することは適切でない」とする(294頁)。それは、ADEAとEC指令はあくまでも人権保障の延長上で年齢差別を禁止するのであり、純然たる雇用政策の観点からの規制とは出発点異なるからである。他方で、筆者は、「広範な例外を付した差別禁止規制をも人権保障としての差別禁止規制として把握することは、人権の意義を希釈することにつながりうる」ので、「雇用慣行・労働市場のあり方が反映されざるを得ない年齢差別規制を人権保障としての差別禁止として把握することは……適切でないと考えられる」(302頁)と、年齢差別禁止規制の導入に対して否定的な立場を明らかにする。

また、年齢差別規制の法理としての特質について、①中高年齢層の雇用促進・保護を許容する傾向があること、②雇用慣行・労働市場への影響について配慮がされること、という2点を指摘する。そして「平等法理の発展という観点」(306頁)から、この分析軸に基づいて、人種・性差別規制は①、②の程度が低く、年齢差別規制はより高いという特徴を視覚化することで(政策志向ベクトル図、306頁)、年齢差別規制の差別法理としての特質を伝統的な差別規制との比較のなかでより明確化することを試みている。

なぜこのような特質が生じるのか。それは、①労働者の能力などの指標となりうる年齢基準の合理性、②すべての者が老齢になるし、年齢は社会的な非難の対象となりにくい、③年齢を用いた雇用管理を違法とすることは雇用慣行・労働市場に甚大な影響を与えることなどが複合的に作用するから、と指摘する。

そして、年齢差別禁止の法理は、「年齢差別には合理的なものとしてとそうでないものがあり、合理的でないものについてのみ廃止していくべき法理として顕現する相対的な規制」(309頁)だと結論づけるのである。

3

本書の内容を詳細におって見た。これまで、雇用

における年齢差別禁止に関する議論は、定年制にしる募集・採用にしる、高年齢労働者の雇用確保ないし促進のために年齢差別禁止という方法が有用であるのかという点を中心であったと思われる。そこで従来の議論が本書からとくに学ぶべき点をいくつかあげてみる。

まず、丹念に行われた比較法分析である。とりわけローマ条約13条は、EUにおける平等法理の根拠をなす規定であるので、EUの平等法理の基礎的文獻としてみても、高い評価を受けるべきである。

さらには、年齢差別禁止法理は「差別禁止」法理でありながら、性差別や人種差別のような厳格な差別禁止法理とは異なり、年齢を基準とする取り扱いを絶対的に禁止しようとしてこなかったという分析も重要である。この点は、年齢差別禁止が絶対的な差別禁止をもたらすものではないことだけでなく、これまで「年

齢差別禁止」という概念の生成過程や特有の性質を十分に省みずに議論してきたことの問題に気づかされる。さらに、伝統的な差別禁止法制と年齢差別禁止の比較分析を通じて、差別禁止法制と一口にいても、具体的な規制のあり方には本質的な点で相当な違いがありうるという点を明確に認識させられる。年齢差別禁止が人権保障を希釈させようという指摘とあわせ、これまで年齢差別禁止の導入に関する議論において、「差別禁止」というものを単純に扱いきりすぎたのか。そのほかにも学ぶべき点は多くあると思われるが、紙幅の関係上、以上にとどめておく。

4

最後に若干の疑問点を指摘しておきたい。著者は結局のところ、年齢差別禁止(法)の導入に否定的で

大原社会問題研究所雑誌

No. 599-600 2008.10-11 定価 1000円 (本体952円, 年間購読 12,000円)

特集：非正規労働に関する政策提言

堀内光子「全員参加の社会に向けて——ジェンダー平等・公正な処遇の実現のために」
 脇田 滋「人権問題になった非正規労働とその撤廃に向けて」
 中野麻美「労働の商取引化に対応した法見直しを——労働者派遣法改正を問う」
 龍井兼二「〈非正規〉問題と社会変革——19世紀的状况における労働組合の役割」
 小田川義和「外国人研修生・実習生制度の抜本改善を」

■講演

稲上 毅「会社共同体のゆくえ」

■書評と紹介

小笠原浩一 上田眞士著『現代イギリス労使関係の変容と展開』
 久本憲夫 石塚史樹著『現代ドイツ企業の管理層職員の形成と変容』
 沈 潔 朴貞蘭著『韓国社会事業史』
 鈴木 玲 Bill Fletcher, Jr., Fernando Gapasin著 *Solidarity Divided: The Crisis in Organized Labor and A New Path Toward Social Justice*

社会・労働関係文献月録

月例研究会

所報・2008年6・7月

600号記念特別附録『資料室報』～『大原社会問題研究所雑誌』総目次

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

あるように思われる。例外の多い（むしろ例外が原則となっている）年齢差別禁止法制は、差別禁止という人権保障のあり方を希釈しうるかもしれない。しかし、年齢差別にも人権保障の観点から絶対に禁止されるべきもの、雇用政策では対応できないものがあると思われる、その救済などが明確にされていない点は疑問である。また、例外の多い年齢差別禁止法は、長期的な視点でみると人権保障を実現する過渡的な形態であり、潜在的な問題を顕在化させるきっかけになるとも考えられる。このような、いわば教育的な観点は ADEA・EU ではさして重要とされなかったのではあるか。

以上はまさに若干の疑問点を指摘しただけであり、本書の学術的意義を低下させるものではまったくない。本書は雇用における年齢差別禁止の導入とそのあり方

を議論する際の必読の書となることは間違いないと思われる。ところで、本書に比肩と思われる業績としては、柳澤武『雇用における年齢差別の法理』（成文堂、2006年）がある。年齢差別禁止の発祥たるアメリカ法を主な分析の対象としながら、EUの状況もふまえて年齢差別禁止アプローチを提唱するもので、本書とは真っ向から対立するものと思われる。両者は互いに書評を書かれているので（本書の書評として、柳澤武「雇用における年齢差別の特質とは？」労働法律旬報1675号（2008年）80頁）、比較すると興味深い。

やまかわ・かずよし 三重短期大学法経科専任講師。労働法専攻。

木村保茂・藤澤建二
永田萬享・上原慎一 著

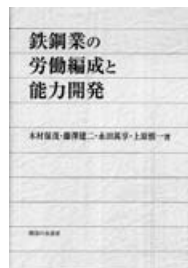
『鉄鋼業の労働編成と能力開発』

青木 宏之

1 総論

本書は、日本のある代表的製鉄所を主対象として、1990年代前後の経営合理化に伴う生産労働と教育訓練の変容を検討している。本書の分析上の特徴は、第一に、インタビュー調査に基づく質的情報が豊富に盛り込まれていることである。興味深い内容が多いが、十分に理解するためには製鉄職場に関する一定の知識が必要である。第二に、本工、社外工、ライン労働者、保全工などの幅広い従業員を取り扱っていることである。鉄鋼業では生産工程ごとに労働や教育のあり方に大きな違いがあるということがあらためて確認できる。

次に本書の構成を記す。6つの章が複数の執筆者に分担されているが、同じ時期の同じ事業所を対象としているので、各章の内容は密接に関連している。序章、第1章は先行研究と各種統計を用いて、鉄鋼産業のマクロ的動向と労働の変遷とを関連づけながら記述して



●御茶の水書房
2008年3月刊
A5判・296頁・5460円
(税込)

●きむら・やすしげ 北海学園大学経済学部教授。
●ふじさわ・けんじ 岩手大学地域連携推進センター教授。
●ながた・かずゆき 福岡教育大学教授。
●うえはら・しんいち 北海道大学大学院教育学研究院准教授。

いる。本書の問題意識として、組立産業に偏って論じられてきた生産システム論を見直すと記されているが、そうした観点からの総括に相当する章がないのは惜しい。第2章から第5章は詳しい事例調査の結果が紹介されている。本書のメリットはなによりここにある。以下、2では特に注目すべき事実発見を中心に各章の内容を紹介し、3では本書が提起した問題について整理する。

2 各章の紹介

第2章は、本工の労働と教育を取り上げている。生産工程の技術変化に伴って労働内容がどのように変

化したのかを、製鉄、製鋼、圧延（厚板）工程のそれぞれについて詳しく記述している。それによれば、①自動化が進み、現場オペレーターの労働は監視が中心となったが、トラブルの防止や処理といった高い技能が求められている。圧延工程で用いられている技能一覧表では、トラブル対応の巧拙が基準のひとつに採用されており、そうした技能がオペレーターに求められているということが確認できる。また、高炉職場で進められていた AI（人工知能）の試みは廃れてしまい、判断業務がオペレーターに残されているということが指摘されている。②そうした高度な判断業務は設備知識と密接に関わっているのであるが、その教育は職場レベルの OJT や勉強会で進められる。③新入社員研修、管理職研修、職能別研修などの OffJT は他産業と比べて期間が長く内容も充実している。しかし、近年では短縮化の傾向にあり、そのかわりに通信教育のウエイトが大きくなっている。その背景には、要員削減によって従業員の職場離脱が困難になっていることがある。以上、2章の内容を紹介したが、最後に若干の感想を記したい。第一に、オペレーターに求められる高い技能と OffJT の短縮化という本章の2つの発見は、全体としてどのように理解することができるのだろうか。結局、この製鉄所の人材育成には、大きな問題がはらまれているということなのか、あるいは OffJT が別の形で補われているということなのだろうか。総括的な評価を知りたい。第二に、トラブル対応が、どの階層のオペレーターに担われているのかという点には、充分な関心が払われていなかった。第三に、ここでは高炉職場の AI が廃れてしまったと指摘されている。1980年代後半から進められていた AI の試みは、費用対効果の観点からペイしないと当事者には判断され、高炉操業の方針は、設備と人間とのインターフェイスを強化する方向へと転換しているという。しかし、転炉職場では AI が一定の効果をもたらしているとの先行研究もある（土屋 1997）。80年代から鉄鋼業ではじめられた AI の意義と限界について、総括できる時期に来ているのではないだろうか。

第3章は保全工の労働と教育を取り上げている。特に、ラインとの分業や OffJT の機能に焦点をあてている。それによれば、①保全とラインとの組織的關係は、分離→統合→分離という変遷をたどっている。90

年代半ばには地区整備を現場組織に組み入れて、保全とラインとを統合しようとしたが失敗に終わり、90年代末から組織的に分離した。②具体的な業務分担を見れば、現場で起きるトラブルのうち、操業上のトラブル（ライントラブル）には、ラインが積極的に関与するが、設備トラブルへの関与は限定されている。しかし、その程度は上工程よりも下工程のほうが広く、下工程では「やさしい修繕」までを行っている。さらに、クレーン職場では、設備故障にラインのオペレーターが幅広く対応している。③OffJT で習得される技能は、メーカーごとの特殊性を除けば他企業にも通用する一般的なものである。近年は、自己啓発にゆだねられる傾向があり、同時に昇格制度と連動させることによってインセンティブを与えている。以上、第3章は、ラインと保全との分業関係という大きな論点と関わっているが、それについては後述する。

第4章は、対象企業の賃金・人事制度改定を、90年代後半を中心に取り上げている。ホワイトカラーにも解説が加えられているが、主対象はブルーカラーである。この時期の変化を職能給化と著者は表現している。要約すると①職務給の廃止、工職系列区分の廃止などの大きな制度改革が行われた。②個人査定ウエイトが高められた。下位レベルの労働者では、資格間の給与ラップを大きくし、また同一資格内の賃金の変動域が拡大した。これは、80年代から徐々に進展してきたことでもある。③こうした制度改定の背景には、資格制度のゆきづまりがある。90年代には、上位2番目の資格に約60%の従業員が割り当てられており、選抜機能が十分に発揮されなくなっていたのである（資格の細分化という措置もとられた）。さらに、④90年代の要員合理化と採用抑制も、これまでの人事・処遇制度の前提を崩しつつあるという。すなわち新規高卒者の大量採用を前提として、資格区分に基づく処遇格差によって競わせるという従来の仕組みが、経営合理化によって機能しづらくなったという。以上、第4章の内容を紹介したが、最後に若干の感想を記したい。第一に、制度改定によって、賃金の個人格差を広げることが可能となったわけであるが、実際にどれほど格差が広がったのかを確かめる必要があるだろう。実際の運用が制度改定の趣旨と逆行することもある。第二に、昇進競争が機能しなくなったという点は、興味深

い論点を含んでいる。すなわち、いわば内部労働市場における需給関係（限られたポストへの競争関係）との関わりから人事制度を考察することができるのではないかということを示唆している。鉄鋼業では、従業員の昇進意欲低下、採用数の減少、省力化・外注化の進展などによって同世代の従業員の競争は機能しづらくなっている。そうした状況においては、資格制度の機能も変化する可能性がある。鉄鋼業に資格制度が導入（1960年代後半）された初期においては、役職昇進を誘引として全体の技能向上をはかり、昇進機会に恵まれない従業員のモチベーション低下を補うために資格制度を活用するというのが基本的な人事管理のあり方であった。しかし、近年では役職昇進の競争関係は弱くなり、インセンティブの手段としては十分に機能しなくなった。本章の分析を見る限り、資格昇格を教育訓練体系と連動させて、より金銭に直結した形で技能向上のインセンティブを与えているように見て取れる。企業の規模拡大を前提として、高度成長期に確立した日本の大企業の人事処遇制度は、環境変化の中で若干の調整を迫られているのである。しかし、この事例を見る限りでは、いまのところ部分的調整にとどまっていると評価できるだろう。

第5章は、社外工を取り上げている。特に、90年代半ば以降の外注化の展開の量的・質的分析と社外工労働の詳しい記述に特徴がある。それによれば、①量的には社外工は増加傾向にあるが、その展開は生産工程別に異なっており、下工程と保全部門を中心に展開した。それは当該製鉄所の保全部門の外注化が遅れていたことと関係している。②請負企業は、従来よりも品質に影響する業務や難易度の高い職務に進出しており、それは下工程に見られる。ただし、その範囲は顧客との関係によって制約を受ける場合がある。③もともと外注化していた運輸部門では、物流管理のオンラインシステムの導入によって作業状況の把握が厳格になり、一次下請、さらに下の請負会社にまで要員合理化が浸透している。以上、第5章は外注の範囲という重要な論点と関わっているが、それについては後述する。

3 本書の問題提起

最後に、本書が提起した問題を整理する。第一に、

本書は、90年代前半期におけるラインと保全との統合の試みを、限定的に評価している（第3章）。しかし、この点については、保全要員の削減、保全工の高度な業務への専念、そしてラインの設備知識の向上といった観点から一定の意義のあるものと評価する研究もある（土屋 1996）。両者には、評価軸の違いもある。前者が自動車産業との比較を念頭に置いたのに対して、後者は調査対象に密着して評価をしている。いずれにしても、この論点は、日本の製造現場のラインとスタッフとの分業関係という大きなテーマと関わっており、国際比較の上でも重要な論点となる（アメリカの製鉄所については、仁田 1995a, 1995b）。今後のさらなる検討が必要であろう。特に、当該製鉄所における90年代末からの保全とラインとの組織的分離過程の詳しい分析が重要である。

第二に、外注化の範囲に関する論点である。日本における請負企業の歴史は古いが、近年はその拡大に注目が集まっている。なかでも、外注と直営の境界がどのような要因に規定されるのかということが一つの論点となっている。第5章では顧客との関係で直営に戻された例が取り上げられた。自動車産業との取引においては、単に高い品質が求められるだけではなく、要求の変化への対応が求められ、それは直営でなければ実現できないためであるという。これは興味深い指摘である。この「変化への対応」の具体的内容やなぜそれが本工でなければ実現できないのかということを中心に明確化していく必要があるだろう。

参考文献

- 土屋直樹（1996）「鉄鋼業における作業組織と人材形成」『日本労働研究雑誌』No. 440。
——（1997）「大手製鉄所製造職場の作業組織と人材形成」『鉄鋼業の労使関係と人材形成』資料シリーズNo. 68, 日本労働研究機構。
仁田道夫（1995a）「ナショナル・スチール社における経営改革と労使関係」『アメリカ鉄鋼産業の最近の労使関係の展開に関する研究』No. 63, 日本労働研究機構。
——（1995b）「LSE社における従業員参加型経営」『社会科学研究』第47巻3号, 東京大学社会科学研究所。

あおき・ひろゆき 高知短期大学准教授。人的資源管理・労使関係専攻。