

連載

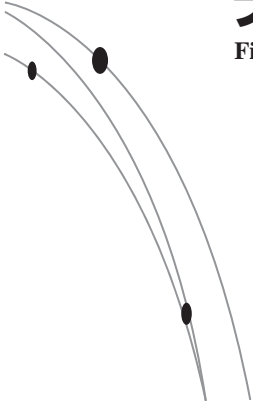
フィールド・アイ

Field Eye

イギリスから——①

神戸大学 櫻庭 涼子

Ryoko Sakuraba



雇用と年齢

研究者の人に会うと、自分の研究テーマは何かということが会話の端緒となることが多い。筆者が研究してきた年齢差別は、誰にも影響しうる問題であるため、有難いことに興味をもってもらえる。そしてその人自身や周りの人たちの経験を教えてもらうこともできる。

あるイギリス人女性から聞いた話では、30歳以上の女性は、就職面接のとき、結婚・出産の有無が分かるような発言は避けたほうが賢明だということである。たとえば出産のために退職して、子供が少し成長した後に就職したいと思って就職活動を始めた場合でも、無職だった時期に何をしていたか訊かれたら、ボランティア等育児以外の活動に携わっていた、と答えるべきだそうである。出産育児のため、と正直に答えてしまったために採用に至らなかったことがある、と言っていた。30代だと出産の可能性、40代だと育児の可能性が懸念されてしまうので、ある程度の年齢になると女性の再就職はそうたやすいことではないとのこと。

BBCの女性プレゼンターへの年齢差別事例はメディアの注目を集めたので、これを話題にする人も結構多い。BBCには、Countryfileという、イギリスの農業や田舎暮らしについての番組がある。その番組のプレゼンターを務めていた51歳の女性が、番組の放送時間が日曜朝から日曜夜に移動するのに伴い、降板となったため、年齢差別だとして提訴した。イギリスでは、EU指令(2000/78/EC)の国内法化のため、2006年に雇用平等(年齢)規則が制定され、年齢差別が禁止されている。この事例では、そのとき他にも

40代の女性が数名降板になり、かわりに新しく20代や30代のプレゼンターが抜擢されていた。この状況下で、雇用審判所(ET)は、当該女性の降板は年齢を理由にするものだったと認めた。BBC側は、若い視聴者を惹きつけるためだったとも主張したが、視聴者が偏見をもっているだろうと考えて年長のプレゼンターを降板させることは許されないと裁判所は判断した。

これらの例は、年齢差別と女性差別の複合差別(multiple discrimination)というべきかもしれない。

労働法研究者からみると、現在使用者が苦慮しているのは、定年制問題である。イギリスでは、2010年に、均等法(Equality Act 2010)が制定された。これによって差別に関する既存の複数の法律が統一された。と同時に、差別禁止の内容もより強力になった。

年齢差別に関しては、65歳以上の定年を一律適法と認める規定が削除されたことが注目されている(2011年10月から施行)。

同法制定以前の状況についてももう少し詳しく説明しよう。65歳以上定年はすべて適法といっても、何も規制がなかったわけではない。従業員に定年退職してほしいと考えるとき、企業は、一定の手続に従わなくてはならなかった。定年退職日の6カ月前に従業員に通知する。従業員が雇用を継続してほしいとして面談を申し入れてきたらその申入れに応じる。継続雇用の申入れを拒否したときに従業員から異議申立てがあれば、この申立てにも対応する。

もっともこの面談手続は、従業員の雇用継続支援にはあまり有効に作用しなかった。それは、1つには、従業員から雇用継続の希望が伝えられたときの対応として、企業側の弁護士が、一律拒否の方針をとるよう企業にアドバイスしたからである。一部の従業員の希望をいれて、ほかの従業員の要望は拒否するとすると、性差別や人種差別があったのではないかとして紛争が生じかねないという理由による。しかも、従業員の継続雇用を拒否するときも、企業は、拒否する理由を示すことまでは法律上求められていなかった。自分がなぜ拒否されて退職しなくてはならないのか分からないと、従業員は、異議申立てのしようがなかったのである。

この状況は均等法制定によって大きく変わった。前述のとおり、65歳以上の定年を一律適法と認める規定がなくなった。そこで定年制を維持したい企業にとっ

て残されているのは、当該定年を設定するには正当な理由がある、だから違法ではない、という主張である。人種差別でも、性差別でも、一般に、明白な差別があるのに、種々の理由を付けて企業の経営上それが合理的だから違法ではない、という議論は通らない。しかし年齢差別については、目的が正当であって手段として相当であれば適法と認める、という例外条項が法律にある。年齢差別禁止を求める EU 指令に同様の例外条項があったので、イギリスの国内法でも、例外条項が設けられたのである。

企業の多くは、均等法制定後も、例外条項に拠りつつ、定年制を維持する考えである。企業が正当化理由として挙げる最大の理由は、定年による退職がなければ若者の採用ができない、ということである。人の尊厳 (dignity) に配慮するという日本と共通する考えもある。定年制がなければ必要になるであろう解雇通告が、定年制があることによって避けられるし、解雇しようと思うと従業員の職務遂行能力を今まで以上に審査しなくてはならなくなるから、その分のコストもかかる、だから定年制は必要だ、という意見も強いよううだ。

定年制を維持するとしても、従業員集団によって異なる定年年齢を設定するべきかどうか。これも議論になっており、たとえば、大学では、研究職か事務職かによって定年年齢を区別するかどうかということについて、なかなか結論が出なかったそうである。定年年齢を従業員間で区別しないほうが人間関係は良好に保てるだろうという見方もある。しかし、定年年齢を一律にしたままでは適法とは認められないかもしれない、という不安材料がある。

後者の点について法的観点からもう少し詳しく説明しよう。職業上の要請による場合でなければ——たとえば消防士に定年制を設けるといった場合でなければ——定年制が適法と認められるかどうかは、均等法には、「目的が正当」で、「手段として相当」であれば、という条件が定められるだけで、それ以外に何も手が必要はない。行政解釈も示されていない。

欧州司法裁判所の解釈が鍵となる、ということも問題を複雑にしている。イギリスの年齢差別規制は、EU 指令の国内法化のための規制である。企業が仮に、全

従業員に一律の定年年齢を設定すると、そのような定年制は、欧州司法裁判所によって、EU 指令に反すると判断される可能性がある。欧州司法裁判所のこれまでの裁定は、年齢差別について、厳格な判断から緩やかな判断まで混在しており、正当化基準の統一的把握や予測が困難になっている。そんな中で、従業員の職種にかかわらず統一した定年年齢を設けてしまうと、若者の採用を進めるといった目的は正当と認められても、当該職種や職場ごとに若者が少ないかどうかを検討するなど、きめ細かい考慮の上で定年を設けていないと EU 指令違反だといわれてしまうのではないかと——これが企業にとって頭痛の種となっている。

ではなぜ保守党・自由民主党連立政権 (Coalition government) は、企業を混乱に陥れるこのような方針をとったのか。それは、労働者の人権保障を強化する趣旨というより、財政上の理由による。周知のように、連立政権は、歳出見直し (spending review) に取り組んでいるところである。もっと多くの高齢者に働いてもらって財政負担を減らそうというのである。

企業が定年制を維持するのか、それが適法と認められるかは、現時点では不明である。ただ、年齢差別問題はさておくとしても、労働者の引退過程の柔軟化・個別化という方向性自体は先進諸国で共有されているのかもしれない。筆者は、日本の労働法における年齢と雇用の側面について、法律だけでなくさまざまな分野の、諸外国から来ている研究者・学生が集まる研究会で発表する機会を得た。そこで参加者から出た質問は主に、日本では、退職者をグループごとに分けるべきだ——身体的負担の大きい職に就いていた従業員は早期に退職させる、平均寿命の長い女性の退職を男性よりも遅らせるなど——という議論はないのか、ということに集中した。定年年齢や年金支給開始年齢が引き上げられていく中で、個人の状況ごとに区別を設けた上での引上げの可能性を模索するというのが、世界の大きな流れなのだろう。

さくらば・りょうこ 神戸大学大学院法学研究科准教授。
最近の主な著作に『年齢差別禁止の法理』(信山社, 2008年)。
労働法専攻。