

年齢差別禁止と定年制

—— EU法・英国法の展開を手がかりに

櫻庭 涼子

(神戸大学准教授)

目次

- I はじめに
- II EU法——年金支給と連動した定年制の許容とその修正
- III 英国法——個別的正当化による定年の許容へ
- IV おわりに

I はじめに

改正高年齢者雇用安定法（2013年4月施行）により、企業は、労働者が65歳に達するまでの雇用確保措置を希望者全員について講じるよう求められることになった。同法はこれまでも定年を60歳未満としてはならないと規定し（8条）、60歳以降についても定年延長・継続雇用・定年廃止のいずれかの雇用確保措置を設けなくてはならないとしていた（9条1項）。しかし継続雇用制度については、その対象者が一定の基準をパスした者に限定されていても、当該基準が労使協定によって設定されている限り、これを実施したものとみなされていた（旧9条2項）。改正法の主要な意義は、この2項が削除され、対象者の限定が認められなくなったことにある。同法の定める義務はこれまで着実に履行されてきており、65歳までの雇用確保措置は、2012年6月の時点で、調査対象企業の97.3%において実施されていた（「高年齢者の雇用状況」集計結果）。2012年法改正も高年齢者の雇用促進につながるものと期待されている。

もっとも、定年延長や定年後の継続雇用制度導

入を企業に義務づけ、各種助成金を活用して後押しするという手法は、日本独特のものである。外国に目を転じると、高齢者雇用をめぐる法的議論の様相は相当に異なり、定年制は年齢差別問題の一つとして議論されている。EUでは、従来から男女差別規制が充実していたが、これに加えて、2000年に、人種・民族的出身による差別（2000/73指令）と、宗教・信条や障害、年齢、性的指向による差別を禁止するよう各加盟国に求める指令（2000/78指令。以下、「EU指令」と略称する）が採択された。この指令の実施期限は、2003年12月（3年の延長は可）とされていたので、現在ではEUに加盟する各国において年齢差別禁止規制が導入されており、定年制や募集採用時の年齢制限といった日本では雇用政策の問題として取り組まれている事柄が、年齢差別として違法になるのか、それとも例外として許されるのか、議論されているのである。そもそも最初に年齢差別禁止法を制定したのは米国であった（1967年制定の「雇用における年齢差別禁止法（Age Discrimination in Employment Act）」）。年齢差別禁止法制定の動きはカナダやオーストラリアに伝播し、これが遂にヨーロッパに到達したということになる。このような世界情勢の中で¹⁾、日本でも、年齢差別を禁止すべきではないかという声が今後しだいに高まることが予測される。

その一方で、日本では、年齢差別を違法にすべきだという議論から一足飛びに定年制撤廃という主張を導き出すことはできないとも考えられてきた。実際、米国ですら、法制定当初は、65歳定

年制（公的な老齢年金支給開始に接合）は許容されていた²⁾。これを撤廃するに際しては、若年者の雇用を減らすことはないか、逆に高齢者がより解雇されるようになるのではないかとといった事項に関して、法改正のインパクトが議論された。最終的に、職業遂行上の資格として年齢制限が設けられる場合を除くと、定年制によって労働者を強制的に退職させることはすべて違法になったが、法のインパクトは大きくならないだろうという見通しのもとで定年制撤廃に至ったということは重要である。その背景には、米国では、随意雇用原則（employment at will）——一部の州を除き解雇規制が存在せず、どんな理由でも使用者は解雇できる——が支配しているので、高齢者に対する解雇も、たとえば能力不足を理由とするのなら違法にならない、という事情がある。

それでは、解雇規制をもつ日本のような国において年齢差別禁止法制定はあり得ないことなのか。必ずしもそうとはいえない。EU加盟国では、その内容・程度は一律ではないとはいえ、解雇規制が敷かれており、その一方で前述のように年齢差別禁止規制も置かれているからである。そうすると、日本法の今後の展開を考えるうえでは、EUにおいて年齢差別禁止法はどのような機能を期待され、実際に果たしているのかということが注目されよう。具体的には次の点の考察が求められる。すなわち、年齢差別禁止は、雇用の安定を図るための手段としてみてよいのだろうか。それとも、高齢期になると、労働者の健康状態・職務遂行能力の個人差が拡大し、勤務に堪えない労働者が若年期よりも増加するかもしれないが、そうした労働者は解雇してよいということなのだろうか。若年者雇用に悪影響を及ぼしてしまうことは懸念されていないのか。あるいは、これらの懸念から定年制が許容されるということはないのか。公的な老齢年金支給開始年齢に接合していれば適法ということなのだろうか。

筆者の分析の結果を先取りしていえば、第一に、そもそもEUでは統一的な解雇規制は置かれておらず、その厳格度は各国の法制に左右されるので、年齢差別禁止や定年廃止が雇用の安定に必ずしも結びつくわけではない。そして、それぞれ

の国の事情によっては、定年制が、解雇を避けられるという意味での雇用保障機能、若年者に雇用機会を譲るとの意味での雇用政策的機能を果たしうること、それゆえ例外として許されうることとは認められている。もっとも、定年制を正当化するためには、これらの機能が現実には果たされているかどうかの検証が、場合によっては個々の職務ごとに求められるようになってきている。第二に、日本では、年齢差別禁止法をもつEUでも、定年制は老齢年金支給開始と接合している限り適法と認められるという理解が浸透している。これに対しては、年齢によって差別されない権利がなぜ、年金支給を理由に剝奪されなくてはならないのか、という疑問が生じうるが、老齢年金の支給開始は、年齢による差別を正当化する理由そのものではない。正当化する理由はあくまで若年者雇用に及ぼす影響への懸念や解雇の回避等であるが、これらの懸念を理由に定年制を許容しうるとしても、労働者に不当に大きな不利益を課すとしたらバランスを欠くことになる。加盟国の年金はこのバランスに関する判断における、重要な、しかし一つの要素にすぎない。当該労働者に支給される年金の水準が低いとしても、それは定年制の有効性を否定する決定的な事情にはならず、上記のように個々の職務ごとの正当化の可否がポイントになる。

本稿は、以上のことを、EUの年齢差別禁止法（Ⅱ）と英国法（Ⅲ）の展開をふまえて論じ、これらの展開から得られる示唆について考察する（Ⅳ）。

Ⅱ EU法——年金支給と連動した定年制の許容とその修正

1 例外規定

まず、定年制が許容されうるのはなぜか、その法的根拠をみておこう。

EU指令は、直接・間接の年齢差別、年齢による嫌がらせ等を禁じるよう、各加盟国に求める（2条）。差別禁止の対象は、採用、職業訓練、労働条件、労働者団体への加入等、雇用・職業分野

における事項を広くカバーする（3条1項）。定年制も、労働条件における直接的な年齢差別として規制対象になる。

その一方で例外規定もある。年齢条件が当該職業遂行の要件であるといえれば差別に該当しないものとするができる（4条1項）。ただし、これは、特定の職業活動について認められるものであり、当該職業活動の性質・状況を理由としていること、真正かつ決定的な職業的要件であるといえることなどの要件をみたさなければならない。もっともEU指令では、この規定だけでなく、年齢を理由とする取扱いに関して広く例外を設定する根拠が与えられている。同指令6条1項は、①正当な（legitimate）目的によって、客観的かつ合理的に正当化され、②目的を達成する手段として適切（appropriate）かつ必要（necessary）である場合においては、国内法に例外規定を設けることにより、年齢差別に該当しないものとするができる、と規定しているのである。①にいう「正当な目的」には、雇用政策（employment policy）、労働市場（labour market）、職業訓練などの目的が含まれる。

年齢差別禁止も平等取扱原則の確保のため、すなわち人権保障としての差別禁止だと考えると、このように広い例外を認めることは規制の趣旨にそぐわないのではないかと、との疑問が生じるかもしれない³⁾。しかしむしろ、年齢差別禁止規定には人権保障としての趣旨のみならず政策的趣旨が含まれており、この例外規定は後者の趣旨の表れと把握できる。EUでは、高齢化の進展を受けて、1990年代半ばから、高齢者の労働力率引上げを雇用政策目標の一つとして掲げてきており、年齢差別禁止はその目標到達のための手段としての性格を有する。雇用における年齢による取扱いを廃絶していこうといった、人種や性別であれば妥当するような人権保障としての趣旨は、相対的にみれば薄い。そこには、年齢は一定の指標になりうるから、年齢による取扱いは場合によっては合理的であり、正当化されるものと禁止すべき差別とを区別することが必要だ、という考えが反映されている（前文（25））。

なお、上記6条1項は、この一般的な基準に次

いで、年齢差別禁止の例外としうる事項を挙げてゐる。労働者給付において年齢や勤続期間の下限を設けることや（同（b））、一定の訓練期間を要することを理由に採用年齢の上限を設けること（同（c））などである。定年制もこの「例外の例」として列挙すべきだという意見もあったが、そうすると差別禁止原則が外観上損なわれてしまうなどの理由により採用されなかったという。最終的には、前文において、引退年齢を設定する国内規定は妨げられない旨規定されるにとどまった（前文（14））。しかし次にみるEU裁判所の判断によって、加盟国が定年制を存続させることは指令に必ずしも違反しないことが明らかになっている。問題は指令に適合するための要件はいかなるものかということである。

2 EU裁判所の判例

(1) Palacios 事件⁴⁾

定年制に関する最初の判断は、2007年10月、Palacios 事件において示された。スペインの法律では、労働協約に定年の定めを置くことは、雇用の促進などの目的によるものであり、定年の定めを条件としている場合には、年齢差別禁止規定に反しないと定められていた。この規定に則し、スペインの繊維産業の労働協約には、老齢年金受給資格のある労働者に適用される65歳定年の定めが置かれていた。この定めに基づいて退職扱いを受けた労働者が、上記法の例外規定はEC指令に反しており同人に適用されるべきではなく、したがって同人に対する退職扱いは違法な年齢差別に該当すると主張して出訴したのが本件である。

定年許容規定が指令6条1項に基づき正当化されるかどうかは、まず、目的の正当性（前記①の要件）の観点から審査されるが、上記のスペインの法律は、失業抑制・雇用促進を目的とするものであり、指令自体が「雇用政策」「労働市場」を年齢差別正当化の理由として明記していることなどから、その目的は正当であったと判断されている。

次いで、手段としてみた場合の適切性・必要性（前記②の要件）に関する審査が行われた。この点

に関して裁判所はまず、加盟国や労使に与えられる裁量について述べる。すなわち、加盟国は、年齢差別問題に関しては、目的達成のためにどのような手段をとるにつき広範な裁量をもつ。定年に関して、政治・経済・社会・人口動態・予算などを考慮して、労働市場の現況をふまえ、労働者の労働生活を延長させるのか、それとも早期に引退させるのかについて選択する、その判断において裁量の余地がある、これらの諸利益を衡量するのは加盟国の役割である。

そのうえで、スペイン法の定年許容規定については、この裁量の範囲を逸脱しておらず指令に反しないとされた。それは、第一に、新規雇入れ促進のために定年制を許容するという手段をとることは不合理にはみえないこと、第二に、定年を許容するに際して老齢年金の受給資格が得られているかどうかを考慮しておりその年金の水準も不合理なものではないから、労働者の権利を著しく侵害するものとはいえないこと、第三に、労働協約による定年のみが許容されており、労使が、労働市場全体と当該職務の状況を考慮したうえで定年を設けるかどうかを決められる、その意味で柔軟性が保持されていることであった。

この判決が加盟国に及ぼすインパクトは、上記三つの理由のいずれに重きが置かれるかによって変わりうるものであった。第一と第二の点が重要ならば、それ程大きなインパクトはない。第一の点については、定年制の許容が雇入れ促進効果をもつのかどうかについて厳密な審査をしておらず、これをクリアするのは容易にみえた。また、加盟国の多くは、老齢年金の支給開始年齢に接合した定年を許容すると定めており第二の点をみしていたからである⁵⁾。しかしながら、定年の定めが労働協約によるかどうかという第三の点を重視すると、労働協約が労働条件設定に果たす役割が必ずしも大きくない加盟国においては、定年制を許容する法制を維持することは難しくなる。

(2) Rosenbladt 事件⁶⁾

2010年10月のRosenbladt事件判決は、この労働協約の定めかどうかという要素を重視する判断を示した。この事件は、ドイツの清掃業務部門の労働協約の65歳定年制が問題になった事案で

ある。ドイツでは、指令に応じて一般的平等取扱法が制定されていたが、年金支給開始年齢⁷⁾に接合した定年の合意は例外として許されていた(10条5号)⁸⁾。判決では、まず、この定年許容規定の指令適合性が検討され、肯定されている。

目的の「正当性」(①の要件)については、年金支給資格を有する労働者の雇用契約の自動的終了は、多くの加盟国における労働法の特徴のひとつであり、雇用関係において広く用いられてきたとして、肯定される。②の「適切かつ必要」の要件についても、Palacios事件と同様に、労働者の利益を不当に侵害するものではないと判断されている。そこでのポイントは、当該定年が老齢年金を受給できる年齢に接合していることと、ドイツの立法で許容されているのは使用者が一方向的に定める定年ではなくあくまで合意に基づいた定年であるということである。

しかし本判決はこれで結論に至ったわけではなく、定年を許容する国内法規定があったとしても、個々の労働協約について指令6条1項の2つの要件をみたらどうか吟味されなくてはならないとしている。

まず目的の「正当性」に関し、当該労働協約の定年は、若年者の雇用を促進することや人事採用計画における予測可能性を高めること、適切な年齢構成を維持することを目的とするとして、これらは正当なものであるとする。そのうえで、定年という手段をとることの適切性・必要性については以下のように判断している。

「適切性」を肯定したのは、当該定年の定めが、労働者側と使用者側の代表が団体交渉権を行使して交渉した成果であり、団体交渉権はEU裁判所の判例により基本権として認められていること、利益衡量を図る任務が労使に委ねられることで定年を合意しないという選択も可能になり、相当程度の柔軟性が確保されることからである。裁判所によれば、引退か雇用か、ということに関わる政治的決定の複雑さを考慮するとき、定年の合意は、労働者に対しては一定程度の雇用の安定と予測可能な定年退職を保障する一方で、使用者に対しては労務管理における一定程度の柔軟性を提供するという意味で、多様な、しかし正当な利益の

衡量の結果である。

この点に関し、ドイツの国内裁判所では、適切性の要件を欠くと判断されていた。定年制は、雇用促進に特に寄与してきていないこと、65歳に到達した労働者に代替して雇い入れる労働者は若年者に限られていないこと、当該産業部門で高齢化は特に進行しているわけではないことなどの理由によるものである。しかしEU裁判所は、労働協約に定める定年の適切性についてこのような厳密な判断は行わず、労使には広い裁量が与えられるとした。

本件定年の「必要性」が認められたのは、定年年齢以降も労働者の就職は禁止されておらず、しかもその際、応募や選考において年齢によって差別することは禁止されているという理由による。ドイツの国内裁判所では、本件で問題になった清掃部門においては、パートタイム労働者として低賃金で就労するのが通例であり、定年退職する労働者には財政的に著しい困難が課されること、実際、本件原告の年金も手取り月額228.26ユーロであって僅少であることから、「必要性」に欠けると判断されていたが、EU裁判所では、労働者に課される不利益だけでなく定年制が社会一般に与える利益も考慮しなくてはならないとされ、必要性の要件をみたすものと判断された。

本判決の意義は、第一に、定年合意を許容する国内法があったとしても、個別の合意についてさらに、目的の正当性、手段としての適切性・必要性が審査されとした点にある。その一方で、第二に、その個別の審査においては、少なくとも労働協約に定める定年については、手段としての適切性について厳格な審査はなされず、若年者の雇用促進効果について証拠が提示されていなくともそれを理由に定年を正当化しうることを明らかにした。これは逆に、使用者が一方的に、あるいは労働者個人との労働契約に定める定年については、国内法において公的年金支給開始に接合する定年は例外として許される旨定められていたとしても、目的の正当性、手段としての適切性・必要性についてのより厳格な審査をクリアしなくてはならないことを意味する。さらに、第三に、労働者への財政面での補償が十分かどうかは、手段と

しての必要性を判断する際の決め手にはならないとしている。

総合すれば、EUは、定年の有効性につき、若年者の雇用促進や高齢者の雇用保障といった目的に現実に役立っていることを示せるかどうかによって判断することを基本とし、労働協約に定めが置かれているときにはこの審査を控えるという方向に向かっているように見受けられる。

III 英国法——個別的正当化による定年の許容へ

このEU法の流れに沿って進んでいるのが英国である。現行法のもとでは、定年退職させられた労働者が出訴すると、その定年が正当な目的によるものであり、目的との関係で均衡のとれた手段であるとして裁判所に認められなければ、その退職扱いは違法な年齢差別に該当するという仕組みになっている。現行法に至るまでの経緯をまず確認しておく。

1 2006年規則——65歳定年一律許容

英国では、2006年に雇用平等（年齢）規則（Employment Equality (Age) Regulations）が制定され、年齢差別は、採用段階から労働条件・雇用終了に至る全ステージにつき、直接差別も間接差別も違法とされることになった。現在では、これらの立法は、2010年均等法（Equality Act）に統一されており、年齢差別も他の差別と併せて禁止されている。

もっとも、年齢差別については、差別禁止の例外が広範に認められた。①正当な（legitimate）目的によっていること、②その目的を達成するためにとられた手段としてみた場合に均衡がとれている（proportionate）こと、という要件をみたせばよいとされているのである（現行法13条2項）。特別な例外規定も設けられており、たとえば従業員給付の提供に関しては、勤続期間を考慮することは適法と認められやすくなっている。勤続期間は、年長の労働者のほうが長いことが多いので、勤続期間に基づく取扱いは年齢による間接差別になりうる。しかし、勤続期間が5年以内の労働者

については、勤続期間が短いことによる不利益取扱いは違法にならない（現行法付則9・10条1項）。5年を超える労働者についても、経営上の必要性があると合理的に信じたことを示せば足りるとされている（同22項）。経営上の必要性は、忠誠心の促進や経験に報いるといった理由によってこれを示すことができる。

定年退職に関しても特別な規定が設けられた。その内容は複雑であるが、要約すれば、①65歳（現在の男性の公的年金支給開始年齢）で定年退職させることは適法と認められる、②65歳未満であっても、使用者がそれを客観的に正当化できる限り、定年退職させても違法ではない、③上記①・②いずれの場合においても、使用者は、定年退職労働者に対して個別に通知をし、定年以降引き続き就労することを労働者が希望した場合、その希望を考慮しなければならない、④①・②の場合、当該年齢を採用年齢の上限とすることも例外として許される、というものであった。

2 Age Concern事件——65歳定年一律許容の指令適合性

(1) EU裁判所判決

これらの例外規定、すなわち、直接差別からの正当化を一般的に認める規定と上記①・②・④の定年許容規定が指令に反するとして、Age Concern（高齢者の福祉増進を目的とする団体）が政府を相手取って訴えを提起した。この点について付託を受けたEU裁判所は、2009年3月に判断を示した⁹⁾。それによれば、第一に、一般的な例外規定を設けることそれ自体が指令違反であるとはいえない。ただ、第二に、「正当な目的」とは、公共の利益（public interests）の性格をもつものでなくてはならない。使用者に一定程度の柔軟性を認めることは排除されないものの、コスト削減や競争力向上など、当該使用者の状況に関して妥当するにすぎない純粋に個別的な理由とは区別されるべきものである。第三に、正当な目的を達成するためにどのような手段を選択するかについて加盟国には裁量が認められるが、年齢差別禁止原則を損なうものであってはならないのであり、特定の手段が一定の政策目的に寄与することについ

て、単なる一般化（generalization）によってこれを基礎づけることはできない。

前述のPalacios事件とは異なり、英国の定年許容規定はその正当性をはっきりと肯定されているわけではない。その基底には複数の要因があったのではないかと推測されるが、一つ重要なのは、英国法とスペイン法との違いであろう。英国では、定年が許容されるかどうかに関し、年金支給開始年齢との接合が要件になっておらず、しかも使用者が一方向的に定める定年や個別労働契約に定める定年も許容される対象に含まれていた。さらに、「正当な」目的を限定する定めも法律に置かれていなかった。

この判決を受けて、2009年7月、英国政府は、2006年規則の見直しに着手する旨発表した。

(2) 国内裁判所判決

上記判決によれば、例外規定が目的の正当性、手段としての適切性・必要性をみとすかどうかは、最終的には加盟国裁判所が判断すべき事柄であるとされた。そこで英国の高等裁判所において審理が行われたが、2009年9月に、65歳定年退職を一律に許容する規定は指令に反しないという判断が示された。同判決によれば、一律許容規定の主たる目的は、法的安定性の確保であったところ、これは、一般的な公共の利益に関わる社会政策目的として正当といえる。適切性・必要性の要件も、国に裁量が与えられていることも考慮すれば、みとされているといえる。65歳という年齢は、英国における公的な老齢年金支給開始年齢¹⁰⁾であり、解雇からの救済を受けられる上限年齢だったから、2006年の時点では妥当なものだったという理由による。EUの他の地域の慣行にも沿うものであったことも論拠とされる¹¹⁾。2006年規則制定前に70歳定年一律許容という案も示されていたが、これは政府が実施した協議において支持されなかったという経緯も考慮されている。

ただ、同判決は、65歳をデフォルトとしたことについて、全面的にこれを支持したわけではなかった。それは、そもそも、年金と定年退職との関連を断ち、それによって定年退職という文化を変更すべきだったのではないかという理由による。年金との関係で、デフォルト年齢を引き上げ

るべきだったのではないかということもある。英国が21世紀半ばまでには年金支給開始年齢を68歳まで引き上げようとしている中で、定年年齢を65歳に据え置いたのは奇妙であり、経済状況の変化や寿命の伸長をもたらす社会保障制度上の課題について考慮すると、デフォルト年齢の引上げは喫緊の課題になっている、というのである。

3 2011年法——定年一律許容規定の削除

(1) 趣旨

2006年規則における定年一律許容規定を見直すための調査は、前述のように2009年に開始され、2010年7月にその結果が発表された。この調査結果を受けて同規定を削除すべきだという政府の方針が翌2011年1月に示され、同年4月にこの方針に沿う形で規則が制定され、施行された(Employment Equality (Repeal of Retirement Age Provisions) Regulations 2011)。

この法改正の趣旨については、上記 Age Concern 事件判決を参照すると、65歳という年齢が公的年金支給開始年齢と将来的には接合しなくなるという事情が重要だったと思われるが、このほかに、労働者の選択の自由や労働法における柔軟性を確保し、それによって経済成長をもたらそうとする英国の(少なくとも現在の連立政権の)基本的立場もその基底にあったと考えられる。

政府によれば¹²⁾、「より長く就労することは、経済・社会・個人にとって望ましいことである。……あらゆる人が1年長く働けば、GDPは年間130億ポンド増加すると推計されている」「政府が使用者に求めるのは、可能な限り幅広い人材から従業員を選び出し、ステレオタイプではなく能力に基づいた決定を行うように、ということである。我々は、意思と能力がある限り働き続ける、人々の自由を強く信じている」「高齢者の能力についての根拠のない見解、特に年齢と職務遂行能力との間には強い関連性があるという見解は、疑うべきである。ほとんどの仕事においてこれは妥当しない」「65歳で引退することはできなくなるということではない——定年退職のタイミングが、強制ではなく選択の問題になったにすぎない。政府は、使用者と労働者の双方にとって柔軟

性が最大限確保されるよう、労働法を見直しているところである」。

定年一律許容規定の削除は、高齢者の雇用の「安定」を図ることを目的とするかということ、そうではない。政府の立場はあくまで、定年退職年齢が「公正で一貫した能力審査の代わりに」用いられるべきではない、というものである¹³⁾。若年の労働者と同一の事由により高齢者が退職させられるとき、それは、解雇であり強制的であったとしても、公正であればよい。すべての年齢の労働者に適用される適切な能力審査体制を整えること、それにより、高齢労働者の職務遂行能力が低下した場合の公正な解雇を可能にすること、それが使用者に求められていることなのである。

英国には不公正な解雇が行われたときの救済を定める立法があり、裁判所は、法の定める解雇事由の有無と、当該事由を解雇するための十分な理由として取り扱うために使用者が合理的に行動したかどうかを審査する(1996年雇用権法(Employment Rights Act) 98条)。しかし、後者の点について使用者が合理的な範囲(reasonable band)を超えていたか否かの審査に限られると解されること¹⁴⁾などにより、英国の解雇規制は強力なものにはなっていない。「公正な解雇」がすべての年齢で行われることを是とすることは、雇用の安定どころかむしろ不安定化を助長するものかもしれない¹⁵⁾。

(2) 定年が果たす機能の評価

65歳定年一律許容制の廃止は、自由や柔軟性の確保という趣旨だけで実現したわけではない。定年の果たす役割は大きくないという評価が実態調査に基づいて示されたことも、これを可能にする大きな要因となった¹⁶⁾。

まず重要なのは、英国では、圧倒的多数の事業所で定年制が普及しているという状況ではなかったことである。強制的な定年退職制度をもっている事業所は32%にすぎず、その適用下にある労働者も45%にとどまっていた。定年退職制の意義についてあまり重要とは評価されていなかったということも挙げられる。定年制について、非常にまたはある程度重要であると回答した事業所は39%(労働者ベースでは47%)に上ったものの、非

常に重要としたところは14%にすぎなかった（労働者ベースでは21%）。さらに重要な点として、使用者がなぜ定年制を設けているか、その理由を説明した事業所が、定年制を有するところでも51%に過ぎなかったということである（4分の1以上は理由なし、3分の1が経緯による（historical）と回答）。

これらの数字に基づき、報告書は、65歳定年一律許容制の廃止が影響を及ぼすのは、強制的な定年退職制度を現に有しており、かつ、それを非常にまたは相当に重要であると評価し、また、定年退職制度をもつことについて経営上または法的な理由があると回答した事業所であると考えられるとして、このような事業所は11%にすぎなかったとする。そして、この値には、高齢者の能力が劣るという理由で定年を設けているところが1%含まれているが、このような理由が妥当する仕事はほとんどないとしてこれを差し引き、10%に影響を与えるとする。そして強制的な定年退職制度を現時点で有さない事業所においてもこれらの理由によって定年制を重要だと考えるところが同割合で存在するであろうという仮定に基づき、10%の倍、最大でも20%の事業所（労働者ベースでは24%）に影響を与えるにすぎないと試算している。

若年者雇用に与える影響についても大きなものとは評価されていない。政府によれば、定年一律許容規定の削除は、経済活動や労働供給に影響を及ぼし、経済全体では経済活動を増大させると見込まれる。また、若年者と高齢労働者が直接の代替関係にあるという事例は、あまり多くない。後継の育成について本当に考慮しなければならないときは、使用者は、それが客観的に正当化できるのであれば、定年を維持することを検討すればよい、とされている¹⁷⁾。

(3) 個別的正当化の可能性

こうして65歳定年一律許容規定が廃止された現在、使用者は、定年を存続させたいと考えるとき、正当な目的によること(①)、その目的達成のための均衡のとれた手段であるといえること(②)を示さなくてはならない。現行法が及ぼすインパクトは、これら二点の解釈しだいという

ことになるが、①については、どのような理由が正当な目的たりうるのかということが一定程度、最高裁判決によって明らかになった。2012年のSeldon事件判決¹⁸⁾は、パートナーとして法律事務所で勤務していた弁護士が、65歳定年退職規定により退職させられ、年齢差別に該当するとして提訴した事案である。同人が退職扱いを受けたのは2011年法施行前だったが、パートナーは65歳定年一律許容規定の適用対象外だったので、現行法と同じく、使用者による個別的正当化が認められるかどうか争点になったものである。

本件定年は、既存の従業員を定着させること、人事計画を円滑に進めること、パートナーに対し能力審査を行いその結果しだいでは退職させるという必要性を減らすことなどを理由とするものであったところ、Hale判事は、EU裁判所の判例に照らして、これらの目的を正当なものとして認めた。ただ、その目的のために「65歳の」定年をとることにつき、これが均衡のとれたものと評価できるかどうかに関しては、さらなる審理を要するとして判断せず、事件を差し戻した。個別の使用者が定年を正当化しようとするとき、「適切性」「必要性」はどのように審査されるべきか、その厳格度は、今後の解釈展開に委ねられている。

IV おわりに

年齢差別禁止法制定の是非は、日本でも、高齢者雇用に關する将来的な重要課題として意識されている。EU法・英国法の展開から、この可能性に關しどのような示唆を導くことができるか、最後に若干の考察を行っておきたい。

まず検討すべきは、生涯にわたる雇用の安定をもたらしものとして年齢差別禁止を構想し、その論拠としてEU法を援用できるかということであるが、これについては否定的に解さざるをえない。まず、EU加盟国の多くは定年制を例外としている。英国では、確かに、現行法のもとでは、個別の使用者が正当化しない限り、定年制は年齢差別に該当し、強制的に退職させることは許されない。労働者への保護に厚いように一見感じられる。しかしながら、英国の法改正の際の議論を参

照すると、高齢者を解雇することは、若年者も同様の事由で解雇されているならば、公正なものと考えられている。使用者が定年を廃止し、能力審査をしたうえで解雇を行うようになると、若年層にも同様の審査を行わざるをえなくなり、逆に、全世代で雇用の不安定化をもたらす可能性さえある。もともと立法趣旨としても、労働者の自由や選択可能性、労働法の柔軟性の拡大がめざされたのであり、その目的は雇用の安定を図ることに置かれていない。

では、定年制を維持しつつ年齢差別禁止法を導入するという可能性はあるのか。EUの判例をみると、定年制が広く用いられているドイツでは、年金に接合しており労働協約の定める定年であれば例外として許容されていて、定年に雇用保障機能、雇用政策的機能が期待されているようである。したがって、定年制が広く社会で定着している日本でも、年齢差別を禁止しつつ、その例外として、年金に接合している定年を許容するという政策を選択することは可能だ、といえそうである。ただ、EUの判例や英国法の近年の展開をみると、ことはそう簡単ではない。労働者個人との労働契約や使用者が一方的に定める定年については、年金支給に連動していても、若年者雇用の促進や解雇回避といった目的との関係で定年という手段をとるのが適切かどうか、それぞれ職務ごとに審査されるようになってきているからである。仮にこうしたEU法のあり方を参考に日本の（将来的に導入する可能性のある）年齢差別禁止法を構想すると、日本でも、企業が設ける定年制それぞれについて目的の正当性と、当該目的との関係での適切性・必要性を備えるよう求めることになる（こうした審査を免れられるのは、労働協約で締結された場合に限られる）。審査基準の厳格さにもよるが、このような法制のもとでは、どのような場合であれば定年制が許容されるのかは不明確になり、予測可能性・法的安定性の欠如という課題を抱えることになるかもしれない。

年齢差別禁止法を推進する立場からは、定年制はさておき、年齢差別禁止法がもつその他の効果が期待されそうである。その筆頭は、年齢による偏見の減少だと思われるが、その点で年齢差別禁

止法の実効性を確保するのはそう容易いことではない。たとえば英国では、2010年の調査報告書によれば、回答者のうち23%が、その事業所における職務の中には、一定の年齢層の者により適的な職務があると答えたとされる¹⁹⁾。偏見の廃絶は、特に採用時において期待されるが、2006年規則制定後から調査時点までの推移をみると、年齢や年齢関連基準の利用は減少したものの、その減少幅は小さく、むしろ障害や健康状態を基準とする事業所が増加しているという。

ところで、EUや英国では、年金支給開始年齢に接合しているならば定年は許容されるという簡明な仕組みは、なぜ維持されないのだろうか。それは、高齢者にも労働の平等な機会を与えるべきだという年齢差別の考え方の浸透や、有能な高齢者に働いてもらって経済を活性化させようという国民経済的観点によるところもあるだろう。しかしそれだけでなく、高齢化の進展の中で公的高齢年金に多くを期待できなくなるという事情もあるのではないだろうか。公的高齢年金の給付水準は今後さらに引き下げざるをえないかもしれない。パートタイム労働など非典型雇用の増加により、給付水準の低い労働者の増加も避けられないだろう。こうした状況下では、たとえ年金支給開始年齢に接合していても、他の理由によって正当化されなければ定年制は維持できないと考えられているのではないか。しかも、そもそも、公的年金支給開始年齢が引き上げられていくと、定年制をそれに併せて引き上げていくことは、今後は難しくなるかもしれない。そうするとますます年金支給以外の正当化理由が求められるようになる。

翻って日本法について考えてみると、日本における年齢差別禁止法の導入には時期尚早として慎重な立場をとるとしても、高年齢者雇用安定法を強化すべきかどうかは2012年改正後もなお重要な政策課題であり続ける。報酬比例部分の年金支給開始年齢は65歳まで引き上げられていく。年金支給開始年齢が65歳からさらに引き上げられることも将来的には十分ありうる。こうした中で、65歳までの定年延長を義務づけることは是非、そしてさらなる定年延長の是非はこれから本格的に議論されることになるだろう。

このような政策がとられる場合には、現行法のような一律の義務づけは難しくなり、個別の企業の必要性に応じた例外を設ける必要が生じるかもしれない。逆に、定年の引上げが実現しないときは、年金支給開始年齢とかい離れた定年の有効性が、公序良俗（民法 90 条）に反しないかという観点からより問題になるだろう。そうすると、結局、日本においても、EU と同じく、将来的には、どのような定年であれば正当と評価できるかを議論しなければならなくなるように思われる。その際、上記の EU 法・英国法に関するこれまでの、そしてこれからの判例展開は、大いに参考になるであろう。

- 1) 拙著『年齢差別禁止の法理』59 頁以下（信山社，2008 年）。
- 2) 米国法については、拙著・前掲注 1）・79 頁以下。
- 3) EU の年齢差別禁止規制の趣旨については拙著・前掲注 1）・207 頁以下。
- 4) Case C-411/05, Félix Palacios de la Villa v Cortefiel Servicios SA [2007] ECR I-8531.
- 5) 拙著・前掲注 1）・69-70 頁。
- 6) Case C-45/09, Gisela Rosenblatt v Oellerking Gebäudereinigungsges, mbH. [2010] ECR I-9391.
- 7) 同人の年金支給開始年齢は 65 歳であったが、年金支給開始年齢の 67 歳への引上げが 2012 年から 2029 年にかけて段階的に行われている。
- 8) ドイツ法に関しては、拙著・前掲注 1）・229 頁以下。

- 9) Case C-388/07, the Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) v Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform [2009] ECR I-01569. 次にみる英国の判決は、[2009] IRLR 1017.
- 10) 英国における年金受給開始年齢は、男性 65 歳、女性 60 歳であった。ただし、女性については 2010 年から 2020 年の間に 65 歳まで段階的に引き上げられる。また、男女ともに、2024 年から 2046 年にかけて、段階的に、68 歳に引き上げられる。
- 11) 65 歳定年としている国として、オーストリア・デンマーク・アイルランド・イタリア・ルクセンブルグ・オランダ・ポーランドがあり、67 歳の国としてスウェーデン、68 歳の国としてフィンランドがあった。
- 12) BIS, Phasing out the Default Retirement Age: Government Response to Consultation 2 (2011).
- 13) Ibid. 3.
- 14) Iceland Frozen Foods v Jones [1982] IRLR 439.
- 15) 政府も、能力審査が増え、訴訟件数も増加するだろうと予測している。BIS, above n 12, 7.
- 16) H Metcalf and P Meadows, Second Survey of Employers' Policies, Practices and Preferences Relating to Age. 82-98 (2010).
- 17) BIS, above n 12, 7 (2011).
- 18) Seldon v Clarkson Wright and Jakes (A Partnership) [2012] UKSC 16.
- 19) Metcalf and Meadows, above n 16, 121.

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。