

称号及び氏名 博士（経済学）岡田 高嘉

学位授与の日付 平成 18 年 3 月 31 日

論文名 「アメリカにおける「雇用上の年齢差別禁止法」の研究」

論文審査委員 主査 田中 治

副査 澤井 啓

副査 津戸正広

論文要旨

はじめに

わが国では、少子化による労働人口の減少を抑制するため、あるいは公的年金支給開始年齢の上昇に対応するため、高齢者の雇用促進の重要性が指摘されているが、それを効率的に実施するにあたっては、採用時の年齢上限および定年制などが少なからず影響を及ぼしている。近年、かかる雇用上の年齢制限を、「年齢差別」として規制すれば、高齢者の雇用促進に資するのではないか、と注目されている。

他方、このような政策的な年齢差別規制ではなく、高齢者の人権保障的観点から、定年制などの雇用上の年齢差別を問題とする見解も存在している。しかし、近年のわが国における議論の中心は、専ら政策的な年齢差別規制の是非であり、人権保障的観点から年齢差別を規制しようとする声は多くない。その主たる理由としては、年齢差別が人種その他の社会的差別と質的に異なることとならんで、年齢重視の雇用慣行の存在が考えられる。

しかし、近年、年齢にかかわらず成果主義の普及に伴い、終身雇用が保障されていた時代が、次第に過去のものとなりつつある。定年制や採用上の年齢上限などの「年齢差別」を担保してきた基盤が大きく揺らいできており、今後、自ずとそれらの存在意義も問われてくることとなろう。人権保障の一環として年齢差別を捉えることも、今後意義あるものと言えよう。

本書では、わが国における近年の年齢差別をめぐる論議を踏まえたうえで、主として年齢差別規制の特質について考察してゆく。アメリカでは、1967年に「雇用上の年齢差別禁止法」（ADEA）が制定され、40歳以上の者に対する、年齢を理由とした雇用上の差別が包括的に禁止されている。ADEAは、高齢者の雇用を促進する手段としての趣旨と、人権保障としての差別禁止という趣旨とが重なり合い制定されたと言われる。ADEAの解釈を検討することにより、わが国ではまだあまり浸透していない年齢差別という問題について、

様々な示唆を得ることができると思われる。

本書では、まずはじめに、ADEA の概要を紹介する（第一章）。そのうえで、近年問題となっただけの逆年齢差別をめぐる法的諸問題（第二章および第三章）、および年齢差別の文脈における「異なる効果」法理の是非（第四章）について考察していきたい。

第一章 「雇用上の年齢差別禁止法」の概要

ADEA 制定の主たる目的は、当時普及していた募集・採用上の年齢制限を撤廃することにより、中高年齢者の失業を減らし、彼らの雇用を促進することにあった。制定当初の ADEA は、中高年齢者の雇用促進という政策的色彩が強かったが、同法の人権保障的な色彩は、法改正を経るにつれ、強くなっていったと言える。

ADEA に人権保障的機能が備わっているとは言え、年齢差別と人種差別との違いは明確にされている。ADEA の下地となった Wirtz レポートは、人種差別と同様の方法によって年齢差別を規制することは妥当でないと指摘している。また、同レポートは、募集・採用における上限年齢の設定およびその他の恣意的な年齢差別は、法により厳格に規制するよう勧告する一方、中高年齢者に対して間接的に不利な影響を与える要因については、より柔軟な手法で対処するよう勧告している点が注目される。

年齢差別と人種差別との本質的な違いを反映して、ADEA には、公民権法第 7 編に比して、より多くの例外規定が設けられている。かかる例外規定の存在は、年齢差別の特殊性を反映したものと考えられる。

第二章 「雇用上の年齢差別禁止法」と逆年齢差別

アメリカでは、一定年齢以上の者にのみ雇用上の特典を付与することが、若年者に対する違法な年齢差別に該当するとして、ADEA の下で訴訟が提起されていた。このように、高齢者に比して若年者を不利に扱うことを、「逆年齢差別」と呼ぶこととしたい。

逆年齢差別を禁止するか否かは、年齢差別という差別類型の本質に迫る問題である。人種や性別に基づく差別を禁止する公民権法第 7 編の下では、白人・黒人、あるいは男性・女性を問わず同様に差別から保護される。すなわち、いわゆる逆差別が禁じられている。それは、白人と黒人、男性と女性とが対等の関係にあるということの論理的帰結である。年齢差別の文脈でもそのように解することが妥当か。逆年齢差別を禁じるということは、高齢者と若年者とを全く対等に扱うことであるが、その根拠とはいかなるものか。

第三章 「雇用上の年齢差別禁止法」の下での逆年齢差別をめぐる法的諸問題

—*General Dynamics Land Systems, Inc. v. Cline* 連邦最高裁判決を中心に—

連邦最高裁は、*General Dynamics Land Systems, Inc. v. Cline* 事件で、ADEA が逆年齢差別を禁止する趣旨か否か、という問題について判断を示した。判決は、立法史および年齢差別の社会的な歴史に着目し、年齢差別とは高齢者に対する差別のことであるから、若年を理

由とする差別の禁止は議会の意図するものではない、と解している。

他方、同判決における反対意見が、人種および性差別の文脈では、公民権法第7編の下、いわゆる逆差別が禁じられていることを挙げ、年齢差別の文脈でも同様に逆差別が禁じられると解するのが相当である、と主張している点が注目される。

人種や性差別の文脈では逆差別が禁止されているのに、なぜ年齢差別の文脈ではそれが禁止されないのか、という反対意見の指摘は重要である。これは年齢差別規制の特質に迫る問題であるからである。連邦最高裁はこれに対して、公民権法第7編上の「人種」や「性別」が黒人や女性だけを示唆するものと一般に考えることができないとする一方、ADEA上の「年齢」は容易に「高齢」と考えることができる、と述べるにとどまる。

連邦最高裁の論理は不十分であると思われるものの、本判決により、ADEAは逆差別を禁じるものではない、ということが最終的に決定している。人種および性差別の文脈では、人種的少数者および女性への優遇措置が違法な差別に該当すると解されるのに対して、年齢差別の文脈では、中高年齢者に対する不利益措置のみが違法となり、彼らに対する優遇措置は違法とならないということは、年齢差別規制の持つ注目すべき大きな特質と言えよう。

第四章 年齢差別における「異なる効果」法理の妥当性

アメリカでは、公民権法第7編の下、特定のグループにのみ不利な影響を及ぼす、中立的かつ差別意図のない行為は、「業務上の必要性」によって正当化されない限り、「異なる効果」型差別として禁止されることが判例上確立している。このいわゆる「異なる効果」法理がADEAに対しても妥当するか否か、という点は、連邦裁判所の間で見解が分かれ、最も長く議論され続けた懸案事項の一つであった。

連邦最高裁は、近年この点につき、*Smith v. City of Jackson* 事件において、公民権法第7編との法文上の類似性を主たる根拠に、ADEAの下での「異なる効果」法理を容認する判断を示している。しかし、公民権法第7編の下で認められている「異なる効果」法理に比して、ADEAの下でのそれは、救済の範囲が随分と限定され、使用者に有利な内容となっている点が注目されよう。

連邦最高裁が極めて限定的に「異なる効果」法理を容認するのは、経費削減や処遇制度の変更のために使用者が用いる合理的な手段に対して、司法が介入するのを極力回避しようとする意図があるものと推察される。本判決により、高賃金を理由とする採用拒否および解雇など、間接的に中高年齢者に不利益を及ぼす措置については、法的介入の対象とならない可能性が極めて高くなっており、これも年齢差別規制の大きな特質と言えよう。

おわりに

わが国において、年齢差別禁止法を導入すると言うと、年齢を用いた取扱いをほぼ例外なく禁止する、厳格な規制が想定されることがある。しかし、年齢差別には、すべての者

が必ず年をとる、年齢は職務遂行能力とある程度関連性があるなど、人種その他の差別には見られない独自の特徴がある。したがって、わが国で年齢差別を禁止する場合は、その他の差別の禁止に比して、より柔軟な手法を取ることが考えられよう。

たとえば、第一に、若年を理由とする差別を規制対象としない年齢差別禁止法もありうると言える。人種その他の差別と違って、年齢差別の文脈では、いわゆる逆差別が禁止されると解される余地は少ない。アメリカと同様、わが国においても、相対的に高齢者を優遇する福利厚生制度が広く用いられている。仮に年齢差別禁止法が導入されたとしても、そのような福利厚生制度が違法と解される余地は少ないであろう。

第二に、年齢差別禁止法を導入したとしても、高齢者に対して不利に作用する、中立的かつ差別意図のない使用者の行為に対しては、極力司法による介入を避けるというのも可能な手段と考えられる。給与および有給休暇などの雇用上の特典は、当該被用者の在職期間が長くなるにつれて増加するものであるから、経済的な事情などで経費を削減せざるを得ない場合、使用者の当該判断は、しばしば高齢者に不利な効果をもたらす。数多くの正当な事業上の行為が、高齢者に不利な効果をもたらすことを考えれば、そのような効果のみを理由に使用者の責任は追求しえないとされても、あながち不合理とは言えないであろう。

以上のように、年齢差別規制の手法は様々考えられる。人種その他の差別と比較して、年齢差別は、その性質上、許容される範囲が広い。全面的な年齢差別の禁止にすぐに踏み込むというのではなく、わが国の現在の社会状況に照らした、限定的な年齢差別禁止のあり方も可能であろう。

審査結果の要旨

本論文は、アメリカにおける雇用上の年齢差別をめぐる法律および裁判例を素材に、その内容と法的意味を探ろうとするものである。

本論文は、大きく三つに分かれる。

まず、第1章は、1967年に制定された「雇用上の年齢差別禁止法」(ADEA)の概要を検討する。ADEA制定の主たる目的は、その当時一般にみられた募集、採用時の年齢制限を撤廃することにより、中高年齢者の失業を減らすことにあったこと、制定当初のADEAは、中高年齢者の雇用促進という政策的色彩が強かったが、順次、人権保障的な傾向を強めてきたこと、年齢差別と人種差別との違いが明確に意識されており、ADEAには、公民権法第7編と比べて、より多くの例外規定が置かれていること、などが指摘される。

次に、第2章および第3章は、いわゆる逆年齢差別をめぐる裁判例を取り上げ、その論理構成や射程につき、検討を加えるものである。ここにいう逆年齢差別とは、高齢者に対して若年者を不利に扱うことをいう。

本論文は、①連邦最高裁は、クライン事件判決に関して、年齢差別は高齢者に対する差別であるから、若年を理由とする差別の禁止は議会の意図するところではない、と判示したこと、②同判決における反対意見は、人種および性差別の文脈と同様に、年齢差別の文脈でも逆差別が禁じられると解するのが相当であると述べており、この批判の意味は重要であること、③人種および性差別とは異なり、年齢差別の文脈では、中高年齢者に対する不利益措置のみが違法となり、彼らに対する優遇措置は違法とはならない、と解されること、などを指摘する。

最後に、第4章は、高齢者に不利な影響を及ぼす、中立的かつ差別的意図のない使用者の行為が、違法な年齢差別としてADEAによって禁止されるべきかにつき、裁判例を素材に検討をする。これは、いわゆる「異なる効果」法理がADEAに対しても妥当するか否かを問うものである。

本論文は、①スミス判決において、連邦最高裁は、公民権法第7編の文言の類似性を理由に、基本的に、ADEAのもとで「異なる効果」法理の適用を認めたこと、②しかしながら、その救済の範囲はかなり制限され、使用者に有利なものとなっていること、③このような限定的な解釈は、経費削減や処遇の変更に当たり使用者が用いる合理的な手段に対して司法が介入するのを極力避ける意図によるものと思われること、などを指摘する。

本論文は、ADEAの解釈と適用をめぐる重要な裁判例を素材として、アメリカにおける年齢差別をめぐる紛争の特徴と問題点を正確かつ丹念に検討するものである。本論文は、年齢差別規制の諸側面のすべてを覆うものではないとしても、その中心的な領域に正面から取り組み、年齢差別規制の特質を的確に指摘した点で優れている。

今後日本においても、年齢差別禁止法の可能性も考えられるところである。本論文は、日本法が学ぶべき点として、人は必ず年を取る、年齢は職務遂行能力とある程度関連性がある、といった年齢の特性を十分考慮して、厳格かつ柔軟な規制方法をとるべきことを示唆するなど、実践的な意義も大きい。今後の研究の発展が期待されるところである。

本論文の内容の相当部分はずでに公表されており（大阪府立大学『経済研究』49巻4号、50巻2=3=4号その他）、残りも公刊予定である。

以上のとおり、本論文は、本論文提出者が自立した研究者として十分な能力と学識を備えていることを示している。本審査委員会は、本論文の審査ならびに最終試験の結果に基づき、本論文提出者に対して博士（経済学）の学位を授与することを適当と認める。