

# 雇用における 年齢差別の撤廃

柳澤 武

(名城大学法学部准教授)

2007年の雇用対策法改正によって、募集・採用時における年齢制限が原則として禁止された。日本でも、年齢に関わりなく働くことができる（エイジフリー）社会を目指した法政策が動き始めた。急速な少子高齢化社会を迎えるなか、いかなるアプローチによる法改革を行うべきか。

## 1. 今までの法政策

年齢差別の禁止が、日本の法政策で明確に具体化されたのは、2001年の雇用対策法である。同法旧7条は、中高年齢者の再就職を促進するため、募集・採用における事業主の年齢制限緩和の努力義務を定めた。この文言は、雇用機会均等法5条と同じ文言形式であることから、「差別の禁止」を意識して制定されたといつてよい。さらに、2004年に改正された高年齢者雇用安定法18条の2によって、募集・採用において一定の年齢（65歳以下）を下回ることを条件とするときは、事業主が求職者に対して当該理由を示さなければならないとの説明義務が課され（同条1項）、厚生労働大臣は事業主に助言・指導・勧告ができるようになった（同条2項）。そして、2007年の雇用対策法改正によって、募集・採用時における年齢制限の禁止は義務化された（雇対10条）。

もっとも、2007年の雇用対策法改正は、年齢差別の禁止という手法について、十分な議論を尽くした上で実現したものではなかった。「法

律案要綱」時点では義務規定化に関わる文言は記載されていなかったが、就職氷河期に正社員として就職できなかったフリーター対策が与党の会議で議論されるや否や、突如として募集・採用に関する年齢制限禁止が法案に挿入されたのである。すなわち、若年者の雇用対策という（2001年改正時とは異なる）政策目的によって、審議会等での議論を経ることなしに、年齢差別禁止の義務規定化が実現したといえる。

## 2. 年齢差別の禁止は

### 「いつでもクビ切り社会」に!?

筆者としては、かねてより年齢差別禁止の実現を主張してきたこともあり、改正経緯には問題があったものの、雇用対策法改正で「義務規定化されたこと自体は一步前進」と結論付けた（柳澤武「新しい雇用対策法制—人口減少社会における年齢差別の禁止」季刊労働法218号110頁（2007））。そして、義務規定化を契機として、「年齢差別」という概念の多義性や柔軟性が見直され、日本の平等法理全体の発展に寄与することを期待したのである。この見解は、基本的に今でも変わっていない。

これに対し、今のまま年齢差別禁止政策を進めていくと、年齢に関わりなくクビになる社会がやってくると警告するのが、森戸英幸氏（上智大学教授）である（森戸英幸『いつでもクビ切り社会「エイジフリー」の罫』（文藝春秋、2009））。そして、「義務規定化が少し早すぎたの

ではないか」として、高年法18条の2による説明義務を中心とした施策を行うべく、雇用対策法10条の廃止を主張する。「なぜエイジフリー社会になるのか?」という要点整理や、高年法が課す説明義務の重要性、現行法に対する「ちぐはぐな法政策」という批判など、森戸氏の主張には共感できる部分も多々ある。ただし、年齢差別の禁止が「クビ切り」に結びつくという見解だけは、にわかに賛同することができない。これはアメリカ法との比較から導かれた帰結だとされているが、果たしてそうだろうか。第1に、アメリカの随意的雇用(=解雇自由)の原則も、パブリック・ポリシー、契約上の誠実義務、被用者ハンドブックなどにより、現在では部分的に修正されている。第2に、アメリカでは差別禁止法違反について行政機関(EEOC)に申立を行うことが可能であり(2008年度には95,402件の申立があり、そのうち年齢差別が25.8%を占める)、内容次第ではEEOCが原告となって民事訴訟を提起する権限が与えられているなど、差別禁止法を実効化するための法システムが整っている。以上の2点からも、日本で年齢差別禁止法を導入することと引換えに、使用者による「いつでもクビ切り」を認める必然性は乏しいと考える。

とはいえ、森戸氏のスタンス(解雇規制の緩和)に同意される人事担当者も少なくないであろう。実際、年齢差別を禁止するならば50代で解雇されざるを得ない人が多く出てくるとの意見が、大手製造業の人事部長から示されている(『イニシアチヴ2009』ディスカッション・ペーパー 163頁)。その一方で、日本マクドナルドなど、定年制度の廃止はもとより、年齢に関わらない雇用管理制度を新たに導入した企業があることも事実である。

### 3. あるべき改革の方向性

#### — ハードローによる実現を

年齢差別の禁止については、ソフトローによるアプローチも提唱されている。その代表格である櫻庭涼子氏(神戸大学准教授)は、立法論として、包括的な年齢差別禁止法を新たに制定する必要はなく、雇用対策法や高年法による既存の政策を強化すべきか否かを論じれば足りる

と述べている。確かに、これまでの労働立法政策で用いられた手法としての実績があり、ソフトロー(とりわけ努力義務規定による行政指導)が人々の価値観の転換に寄与してきたという評価も存在しており、傾聴に値する見解である。

しかしながら、労働者個人の権利の実現という観点に立つならば、ソフトローによる法政策に対しては懐疑的にならざるを得ない。雇用機会均等法の条文の多くが努力義務規定であった時代の差別(区別)について、「時代制約論」が用いられることで、司法救済(の一部)が退けられたことは記憶に新しい。また、政策的な視点からみても、生産年齢人口の減少が急激に進む日本社会では、あらゆる年齢層の就労を促進することが求められるが、それが労働者の自由な引退を妨げるような施策であってはならない。働く意欲を持つ労働者が、自らの主体的な意思によって、年齢に関わりなく働くことを実現するためには、むしろハードロー的(=差別禁止法による規制)アプローチが適合的であると思われる。

もちろん、やみくもに年齢差別を禁止すればよいというわけではない。憲法14条が一般的に禁じている性差別や人種差別といった類型とは異なり、「雇用」における「年齢」差別の場合は当該社会の労働慣行やコンセンサスを強く反映した法政策となる(諸外国の例をみても、そうである)。様々な場面で年齢に固執する日本社会において、その実現には時間がかかるかもしれない。それでもなお、年齢のみを基準とする一律的な取扱いを「考え直す」企業(そして労働組合も!)が増えるよう、年齢差別という概念自体への積極的な理解が求められる。

---

#### 【参考文献】

柳澤武『雇用における年齢差別の法理』(成文堂、2006)

櫻庭涼子『年齢差別禁止の法理』(信山社、2008)

森戸英幸・水町勇一郎編『差別禁止法の新展開』(日本評論社、2008)

紙幅の都合で主要書籍のみ掲げた。下記ホームページに文献リストを掲載しているので、詳しくはこちらを参照されたい。

<http://webs.to/takeshi>