

雇用における年齢差別禁止に関する研究会
中間報告

平成12年6月

「雇用における年齢差別禁止に関する研究会」委員名簿

	大 沢 真知子	日本女子大学人間社会学部教授
	奥 西 好 夫	法政大学経営学部教授
座 長	清 家 篤	慶應義塾大学商学部教授
	水 町 勇一郎	東北大学法学部助教授
	守 島 基 博	慶應義塾大学大学院経営管理研究科教授
	森 戸 英 幸	成蹊大学法学部助教授
	横 溝 雅 夫	株式会社日興リサーチセンター理事長

(五十音順 敬称略)

目次

はじめに.....	1
第1章 年齢にとらわれずに能力を発揮できる社会の必要性和阻害要因	2
第1節 年齢にとらわれずに能力を発揮できる社会の必要性.....	2
第2節 年齢にとらわれずに能力を発揮できる社会実現の阻害要因.....	2
第3節 背景にある考えかた.....	4
第2章 年齢差別禁止法という手法.....	4
第1節 現在の雇用対策から年齢差別の禁止という手法まで.....	4
第2節 アメリカの雇用における年齢差別禁止法.....	5
第3章 年齢にとらわれずに働くことができる社会の実現のための前提条件.....	7
第1節 賃金・処遇制度.....	7
第2節 雇用保障.....	10
第3節 マクロの雇用問題.....	12
第4章 必要な政策と意識の転換.....	13
第1節 雇用政策.....	13
第2節 生活保障と年金制度.....	13
第3節 高齢者に対する意識.....	14
おわりに.....	14

はじめに

我が国では急速な少子高齢化が進展しており、労働力人口が減少するとともに労働力全体が高齢化することが見込まれている。このような社会の中では、いかにして高齢者や女性を含めて年齢、性別にかかわらずそれぞれの労働者が意欲と能力に応じて活躍できるようにするかが重要となる。

しかしながら、我が国の現状は必ずしもそのような状況とはなっていない。特に高齢者に着目すれば、60歳定年の存在によって60歳までで正規雇用は終了し、それ以降は短時間など付随的な形態での雇用しか用意されていない場合が多い。また賃金についても60歳を超えて働く場合には特に再雇用の形態の場合に大幅に低下する。平成13年度から年金の支給開始年齢の引上げが開始することもありこの春闘においては60歳以降の雇用延長について一定の進展があったが、定年年齢の本格的な引上げには必ずしもなっていない。

また、職業生涯の長期化や経済、産業構造の急激な変化等により、今後一つの企業で雇用を維持することは困難になり、労働者が企業を移動することが不可欠となってくる。しかしながら、我が国では大企業を中心に新卒の一括採用が主な採用形態であったため、外部労働市場は必ずしも発達しておらず、採用面で年齢の上限を定めている場合も多い。年齢制限があることによって、それ以上の年齢の主には中高年労働者が採用の申込みすらできないという状況がある。

このように、定年制や採用時の年齢制限のような「年齢による一律的な取扱い」により働く意思と能力のある人々が必ずしも有効に活用されていない現状がある。こうした現状を改善するための最も根本的な方策の一つは、アメリカのような「年齢差別の禁止」という考えかたを導入することであろう。

本研究会では、この「雇用における年齢差別の禁止」に焦点を絞り、その日本への導入可能性について、これまで6回にわたって検討を行ってきたところである。もちろん、高齢者雇用の促進を考えたとき、我が国における定年制の普及状況や、これまで定年制の果たしてきた役割を考えると、年齢差別を禁止すれば一朝一夕にすべて問題は解決するというわけにはいかない。年齢差別禁止以外の様々な政策の選択肢それぞれのメリットデメリットも比較考量する必要もある。この中間報告はそれらを含めた年齢差別禁止の可能性を考えるための論点を整理したものである。

ピラミッド型の人口構造を前提とした雇用システムを、今後の少子高齢社会の中で維持することは困難である。その際に、我が国で真にそれぞれの労働者が能力をフルに発揮して働く環境を整えるために、年齢による差別の禁止というルールは、真剣に検討する価値のある方策であると考えられるものである。

第1章 年齢にとらわれずに能力を発揮できる社会の必要性と阻害要因

第1節 年齢にとらわれずに能力を発揮できる社会の必要性

これまで我が国では、大企業を中心に新規学卒者を一括で、大量に採用し、その企業内で労働者に対してOJTを中心とした教育訓練を行ってきた。また、高齢者が相対的に少なく若年者が相対的に多いという人口のピラミッド型の構造を前提として、年功賃金によって勤続年数が長くなるほど賃金が上昇し、おおむね定年年齢まで雇用を保障するという雇用慣行が大企業の男子正社員を中心に広く認められてきた。

しかしながら、我が国の労働市場をとりまく環境は急速に変化している。まず、少子高齢化の進展により、人口構造が急速に変化し、つりがね型に近づくことから、労働力人口も全体として若年労働者が減少し、高齢の労働者が増加する。このような状況のもとで最も大きな影響を受けるのは雇用システムと社会保障制度であり、いずれも現行の制度のままでは維持することが不可能になることが確実である。従って、このような人口構造を前提とすれば、まずできる限り多くの労働者が年齢にかかわらず意欲と能力を活かして働き続けることができる社会を築いていくことが求められる。

また一方で、産業構造の転換と企業の競争の激化により企業そのものも長期間存続していくことは次第に困難になることから、今後は若年期に入社した一つの企業で、労働者の雇用を定年まで保障するということが事実上困難になってくると考えられる。また、人口の高齢化による職業生涯の長期化に伴い、労働者側としても職業生涯の途中で転職することも増加することが予想される。従って、今後は一つの企業だけではなく社会全体で労働者の能力に応じて雇用を保障していくことが課題になる。このことは、高齢者の場合であっても、高齢期になって自らの能力に見合った企業に転職する際に能力以外の要因で転職が阻害されないようにしていくという意味でも重要となろう。

第2節 年齢にとらわれずに能力を発揮できる社会実現の阻害要因

1 高齢者雇用の問題

このような労働市場の状況の変化によって、一つには高齢者雇用の促進を図ることが必要となっているが、この場合に問題となるのが定年制の存在である。これまで我が国の雇用慣行は先に述べたとおり年功賃金と長期雇用が結びついたものであったが、企業は無制限に賃金を上昇させつづけるわけにはいかないことから特定の年齢への到達をもって雇用を終了させる定年制を採用してきた。これは、それまでの企業への貢献と受け取る賃金の貸し借りを決済して雇用を終了させるという機能を持つと考えられており、年功賃金、終身雇用という我が国の雇用慣行にとって不可分のものであった。すなわち、定年制には、特定の年齢への到達で賃金の上昇が抑えられることと、その年齢への到達のみを理由として紛争を起さずに雇用を終了させることができるという企業にとってのメリットと、労働者にとっても、年齢の上昇に従って賃金が上昇して生涯のうちで生活費のかかる時期に比較的高い賃金が得られることと、特にそれほど優秀な成果をあげていなくても、大きな

問題を起こさない限り年齢の上昇に従って企業内でそれなりに処遇され、おおむね定年年齢までは何らかの形で雇用が保障されるという安心感があるというメリットがあった。また、定年制があることによって、企業と労働者間の貸し借りをいったんそこで解消して人事の刷新を図ることが可能になるとともに、企業が望む労働者に限って再雇用や勤務延長という手段によって引き続き雇用するというスクリーニングの一手段にもなっていた。

このように、これまでは定年制の持つメリットにより年功的な人事管理制度も全体としてはうまく機能していた。ただ、この長期雇用の制度では、若年労働者をそのまま定年年齢程度まで雇用をし続けることとなるので、企業自体が成長し続け、企業内の労働者のピラミッド構造自体が全体として膨張し、役職ポストも増加し続けていく必要がある。しかしながら、人口構造全体がつりがね型に近づいていき、企業内の労働者の構造も高齢化していくとともに、企業間の競争の激化によって中高年労働者に対して高い賃金を払い続けることが困難になっていく中では、このような長期雇用の制度は維持していくことが困難になっていく。また、いったん定年制を採用すれば、定年年齢で賃金と貢献のバランスを取っていることから、その年齢を超えて高齢者の雇用を促進しようとしても、定年年齢の引上げは大幅な賃金調整なしでは困難であり、定年年齢をそのままにしたままで勤務延長や再雇用制度をとるとしても希望者全員が雇用されるという状況にはほど遠い。現状では65歳まで希望者全員を雇用する制度を有する企業は全体の約2割に過ぎず、この割合はほとんど変わっていない。また、定年年齢の引上げの場合には多様な能力を持ち、多様な就業形態を希望する高齢者のニーズに合致しているのかという疑問もある。つまり、本格的な高齢者雇用を考えたとき、60歳定年を中心とする我が国のこれまでの雇用システムでは、十分な対応ができないのではないかという大きな懸念があるということになる。

2 労働移動の際の問題

企業間の競争環境の変化による企業の存続期間の変化と、労働者の職業生涯の長期化に伴って、労働者が企業間を移動することが増加することが予想されることは先に述べたとおりであるが、この労働移動の際に一つの問題となるのが中途採用の場合の年齢制限である。具体的には、45歳から54歳までの完全失業者が仕事につけない理由をみると、「求人者の年齢が自分の年齢と合わない」とするものが36%あり、55歳以上ではこれが48.6%と半数近くに達している（総務庁「労働力調査特別調査」（1999年8月））。このような年齢制限の結果、中高年労働者の失業期間をみると、6ヶ月以上の割合が48%、55歳以上では54.2%と過半数に達しており、中高年労働者の再就職は困難であることがわかる（上記調査）。

このような状況の背景には、我が国では特に専門能力もそれほどない新規卒者を一括で大量に採用し、採用した若年労働者に対してその企業内で通用する能力をつけて長期間にわたって育てていくという雇用慣行が大企業を中心に原則であったため、採用の場面においてはできるだけ若年労働者を採用していくという傾向があり、中途採用を行う場合でも教育訓練期間などとの関係からある程度の年齢までしか採用の機会を開かないことが一

般的に行われてきた。現実には事務職に着目すれば、募集条件の一つに年齢制限を挙げる企業が全体の76.4%（M.A.）もある。（労働省「雇用管理調査」（1995年））また、多くの企業で年功賃金となっているため、中高年労働者を雇用する場合、年齢と他の労働者との関係で賃金を決定するとする企業が多く（労働省「雇用管理調査」（1998年））、コスト増の要因となっている。、処遇についても同様で、中高年労働者は一般の事務職員として採用することは他の労働者との関係で難しく、これも企業に中途採用を控えさせる要因となっている。

第3節 背景にある考えかた

以上に述べたような年功賃金と結びついた定年制や、採用の際の年齢制限が現実には広く普及している事実は、このような制度のもととなる年齢、勤続年数を基準とした処遇制度を採用することのメリットがこれまでは大きかったといえることができる。具体的には、このような処遇制度の背景として、製造業のように勤続年数の増加につれて労働者の仕事の能力が向上していくという能力と年齢の相関があてはまるような企業・産業が経済の大きな部分を占めていたことがある。また、年齢や勤続年数という客観的な指標を基準とすること自体が、ある意味で最も公平であり、それぞれの労働者の評価にかかるコストや紛争処理のコストが少なく済ませることができたということもいえる。

しかしながら、このような定年制や年功賃金、採用における年齢制限の背景にある年齢を基準とする考えかたによって意欲と能力のある労働者の活用が妨げられているとすれば、年功賃金や年功的な処遇を改め、定年年齢までの雇用保障といったものを緩和することが必要となろう。この場合に、このような年齢による区別を差別と考え、これを禁止するという手段について考えていくことも有意義であるといえる。

第2章 年齢差別禁止法という手法

第1節 現在の雇用対策から年齢差別の禁止という手法まで

第1章で述べたような労働市場の今後の課題を解決していくためには、様々な手法が考えられることは当然である。

まず高齢者雇用を考えた場合、60歳定年を基盤として65歳までの希望者全員の継続雇用（勤務延長、再雇用）を図るといった手法や定年年齢を65歳に引き上げるといった手法が考えられる。これは定年年齢をそのままにした上で60歳台前半層の雇用の促進を図ることとなり、60歳での賃金調整も可能であることから、最も現実に即しているというメリットがある。また、いずれも定年制は維持するものであるため、定年年齢までの雇用保障があるという労働者にとってのメリットと、年金の支給開始年齢の引上げを考えたときに年金と雇用が接続しやすいというメリットがある。しかしながら一方で、労働者の仕事上の成果と処遇が必ずしも一致していない上に、社会環境の変化の中で企業の柔軟性が損なわれるといったデメリットもある。また、企業間の競争環境の激化という状況の中、現実に企

業が人事管理制度を年齢を基準としたものから成果主義の要素を加味したものへと変更しつつあることと、定年制といった年齢を理由とした退職制度を有することは論理的に今後とも両立しうるかという疑問が生ずる。さらに、今後年金の支給開始年齢が完全に65歳からの支給となる中で、60歳での賃金の調整という仕組みに合理性があるのかという点も存在する。この場合に、年齢差別の禁止という手法をとることは、雇用保障という労働者にとってのメリットはなくなるが、年齢にかかわらず能力に応じて働くことができ、仕事の成果と賃金や処遇が連動して労働のインセンティブが高まるといったメリットや、企業は柔軟性を保持することができるといったメリットが存在する。また、人事管理制度の成果主義的要素の強まりといった最近の人事管理制度の方向性にも沿ったものであるということもいえよう。

次に、採用の場面での年齢制限の問題については、まずそれ自体はそのままにした上で、採用されにくい中高年労働者に対して職業能力開発を重点的に行うとか、それらの労働者を雇用した場合に助成を行うといった手法をとることによって、企業がこれらの労働者を雇用するメリットを増加させることが考えられる。この手法は企業の採用の自由を制限せず、中高年労働者の採用に経済合理性を与えることでこれらの労働者の雇用を促進しようという意味で企業の自主性に期待し、市場の機能をできるだけ利用していくことができるというメリットがある。しかしながら、今後労働力の高齢化が進む中で、労働力の中核となっていく中高年労働者層を特別扱いし、助成を行うことは、それ自体労働市場への大幅な介入となることに加え、このような現在でも行われている施策の強化によって実際に中高年労働者の雇用が促進するのといった疑問も生ずる。これに対して年齢差別の禁止という手法をとれば、採用の自由は一定の制約を受け、企業の雇用に関する様々な行動の説明責任が発生するが、労働者にとっては採用の申込みすらできないという状況は解消され、採用の門戸は拡大する。

これらの選択肢についての検討は引き続きより深めていく必要があるが、企業の人事管理制度の年功的性格から成果主義への傾斜という時代の流れと、政府の政策全体として市場への介入は必要最低限とし、政府はルールづくりに徹するという方向を考えれば、高齢者の雇用と採用時の年齢制限のいずれの問題の解決方法としても、年齢による差別を禁止するといった手法は、真剣に検討すべき一つの理念型といえよう。また年齢差別を禁止する手法は、現在の諸制度に大幅な変更をもたらすものであることから、詳細な検討が求められる。

第2節 アメリカの雇用における年齢差別禁止法

1 制度の概要

年齢差別の禁止という手段について考えるには、まずアメリカにおいて1967年に成立し、翌年施行された「雇用における年齢差別禁止法(Age Discrimination in Employment Act)」について考察していくことが有益である。

この法律は、40歳以上の労働者について、採用、解雇、賃金、労働条件その他雇用の全ての面における年齢を理由とする使用者の差別行為を禁止している。¹

救済制度としては、雇用機会均等委員会（the Equal Employment Opportunity Commission: EEOC）がまず当事者の自主的な合意が達成されるよう努力するが、合意できない場合や申立て後一定の期間が到来した場合には申立人が自ら訴訟を提起することができる。また EEOC が訴訟を提起することもできる。

2 法律の性格

アメリカの雇用における年齢差別禁止法は、法律の形式としては人種差別や性差別を禁止した公民権法第7編の形式をほぼ踏襲しており、EEOC が救済を担当しているという面など共通点も多い。

しかしながら詳細に検討すれば、年齢差別禁止法では懲罰的損害賠償が認められていないなど、救済制度として認められる損害賠償の種類が異なることや、公民権法第7編では救済として認められているアフーマティブ・アクション²が年齢差別禁止法では認められていないなど、微妙に異なっている。また、年齢差別禁止法の制定時には、この法律の目的が中高年労働者に関し広範な場面において年齢による差別が存在し、その結果中高年労働者の失業期間が長期化するなど中高年労働者の就業機会を不当に奪っていることを立法によって是正することであると明確に宣言されていた。さらに、年齢による差別を禁止するといってもその対象は40歳以上の労働者に限定されており、若年労働者はその保護の対象外である。従って年齢による差別の禁止は人種や性別による差別のように「人権」としての考えで完全に貫徹しているわけではなく、これらの差別とはやや異なり、少なくとも制定当初は高齢者雇用の促進という政策目的が法律制定の動機となったと考えられる。

3 制度の背景

アメリカにおいてこのような徹底した年齢差別の禁止という立法措置が可能となったのはどのような背景があるのだろうか。

まず労働者の採用と解雇が伝統的に自由であり（Employment At Will: 随意的雇用の原則）業績が悪化した場合レイオフ等により比較的容易に労働力を調節できるといった点が挙げられる。従って、公民権法第7編で挙げられている人種、皮膚の色、性、出身国といった点で差別をしなければその他の合理的な理由で採用や解雇を行うことはまったく自由であるため、これらに年齢が加えられたとしても企業としては大きな影響は受けなかった

¹ ただし、年齢が合理的に必要な真正な職業上の資格（bona fide occupational qualification: BFOQ）となる極めて例外的な職種、真正な先任権制度による場合、真正な被用者退職給付に基づき、退職を強制しない場合、年齢によらない「正当な理由」による場合には違法とならない。また、一定の条件を満たす政府政策決定者や経営幹部は適用除外とされている。

² 差別是正・平等実現のための積極的な是正措置。例えば人種差別が長年にわたって行われてきた事実を前提に、黒人に採用に際しての優先的な権利を認めることなど。

という点がある。

第二に、企業における仕事のやり方が、個人の仕事の範囲と責任を明確にした上で個人単位で仕事を遂行していくという方法である点である。その上に、賃金が非年功的で仕事の内容と賃金が対応しているという点が挙げられる。つまり、どういった基準で仕事の評価や人事管理が行われているかを明確にしておかないと労働者間の不公平が生じることから、従来から評価システムが確立しており、差別の禁止というシステムとなじみやすいという点があった。

第三に、何と言っても雇用における年齢差別禁止法の制定以前にはアメリカにも定年制があったが、実際に定年年齢まで働く労働者はほとんどいなかったという点が挙げられる。定年制が禁止されても、それ以前にほとんどの労働者は引退しており、企業のこの面でのコスト負担はほとんどなかったという点があった。

第3章 年齢にとらわれずに働くことができる社会の実現のための前提条件

第1節 賃金・処遇制度

1 成果主義への浸透と公正な職務評価

このような年齢差別の禁止という制度を我が国に適用していく場合にはどのような条件が必要なのだろうか。

まず、年齢による差別を禁止し、個人が年齢にかかわらず働くようにするためには、従来の年齢に基づく賃金、処遇制度を見直し、人事管理制度は個々の労働者の短期的な成果によって処遇を行っていく必要がある。これまで我が国では、労働者を長期にわたって一企業で雇用し、その育成、能力開発も職業生涯を通じた長期的な視点に立って行われてきたため、短期的な視点で評価するという仕組みには依然抵抗感が強い。例えば短期的な成果によって評価を行うという制度の典型である年俸制について、導入していない企業に導入しない理由を聞いたところ、65.4%が「短期的な業績に基づく仕事が重視され、長期的な視点に欠ける」(財団法人社会経済生産性本部生産性研究所「日本の人事制度の現状と課題」(1998年))という問題点を指摘している。

しかしながら、年齢差別を禁止していくためには、個々の労働者に対する能力開発も、個人が出す業績の評価も次第に短期的なものに変わっていくことが求められる。また、処遇も特定の期間の中で個人の業績を評価し、その結果をすぐに処遇に反映していくといったものになる必要があると思われる。

この結果、企業内の多くの職種で特定の期間を区切って評価を行うこととなり、この期間に結果を出しやすい業務を行っている労働者については結果を出せば評価が上がり、処遇も向上していくこととなるというメリットがある一方で、仕事の結果が評価しにくい業務を行っている労働者にとっては、いい評価を得にくいというデメリットとなろう。また別の観点からみれば、仕事の結果が目に見える形で評価されるというメリットがある一方で、仕事全体が短期的な評価を意識した遂行方法になりやすく、個々の労働者の育成など長い

時間がかかり結果が出にくい仕事を敬遠するというデメリットも考えられる。また人事管理制度全体が仕事の成果を正当に評価して処遇するという仕組みにならざるを得ないため、制度的には賃金に業績評価部分を大幅に取り入れるとといったこと、運用は年功的な運用を行うといったことはまったく不可能になると思われる。

次にこのような成果主義に基づく制度を採用していくためには、個人の成果の評価を公正に行うことが重要なものになってこよう。これまで我が国の企業における人事考課制度は、評価基準があいまいな上に、評価結果も評価された労働者に対しては基本的に伝えられてこなかった。人事考課の公開制度があるとする企業は全体の約四分の一でしかない。(労働省「雇用管理調査」(1998年))

年齢差別が禁止される社会では、評価それ自体が処遇に直結するものとなることから、評価される労働者にとっても評価結果が納得できるものとしていく必要がある。そのためには、評価を行う前提として、特定の期間内に具体的に何を目標としていくのかという目標の明確化が不可欠である。そのためには、まずアメリカなどで行われているジョブ・ディスクリプション(職務説明書)のようなものを作成して職務の範囲を明確化した上で目標を確定していく必要がある。もちろん我が国では具体的に職務の範囲を明確に確定するという考え方自体がそれほど一般的ではなく、個人の責任の及ぶ範囲をはっきりさせないまま仕事を進めていくという方法であったため、職務範囲の明確化それ自体が容易なものではないことは確かである。しかしながら、それぞれの労働者のモラルの維持という観点からも、職務範囲を明確化するとともに、どのような観点から評価を行うのか、事後的に評価結果はどうだったのかについて、評価される労働者に対して開示し、評価される労働者にとっても公正な人事考課制度を構築していく必要がある。また、我が国では職務内容の明確化に慣れていないことを考えれば、まず職務の目標を明確化し、それぞれの労働者のモチベーションを高めていくことも効果的であると考えられる。もちろんそのためには、目標管理を行う者の訓練や評価者自身の訓練が必要であり、評価結果が偏らないようにしていく必要があるのはいうまでもない。

2 退職管理と採用方法

年齢差別が禁止されれば、一定の年齢への到達という理由によって退職を強制させられないというメリットが労働者に発生する。一方企業側からみれば、特定の年齢で労働者を一斉に退職させることができなくなることから、これまで定年によって退職者の数がほぼ正確に将来にわたって予測でき、労働者の退職管理が非常に容易であったものが、退職者の予測がかなりの程度不確定になるというデメリットとなる。退職者が予測できなくなるとすれば、企業が正社員として新規に若年労働者を採用することを控える可能性が出てくる。従って、年齢による差別を禁止していくためには、これまでのような新規学卒者を定期的に採用することは困難になることから、新卒一括採用に代わる新たな採用方法も検討していく必要があると思われる。

また、定期的に退職者が出ることが予測できなくなるとすれば、そのままの状態にしたままでは年によって従業員数が非常に変動し、退職管理がほとんど不可能になる。従って、企業は組織のある程度の刷新という点も考慮し、このような事態に陥らないよう、何らかの形で労働者の自発的な退職を促していく仕組みを作っていく必要がある。このような仕組みができれば、労働者にとっては自らの自由意思で退職時期が選択できるというメリットがあると同時に企業にとっても退職管理がしやすくなるというメリットが出てこよう。

アメリカの場合も、年齢差別禁止法が施行された当初は 40 歳から 65 歳までが適用範囲だったため、65 歳定年も認められていたが、1978 年に上限が 70 歳に引き上げられると、いずれこの上限は撤廃されるという予測が働いたことから、それぞれの企業の企業年金を工夫することによって労働者の自発的な退職を促すという方法がとられた。実際 1986 年にはこの上限が撤廃されたことから、このような企業年金の工夫が広く行われることとなった。

我が国においても、退職一時金や企業年金を工夫することで労働者の退職を促すことが一つの方法として考えられる。ただ、現在の我が国においては、退職一時金にしろ退職年金にしろ企業規模が小さくなるほど制度を導入している割合が低下するとともに、支給額についても少なくなる。従って、退職一時金や退職年金を工夫するといっても実際の退職年齢を左右できるほどのインセンティブを有するものはそれほど多くないといわざるを得ない。さらに、我が国においては高齢者の就業意欲が高いため、金銭で退職のインセンティブを設けることとしても実際に退職していく労働者が多くなるのかといった問題や、インセンティブとしての実効性を高めるため退職一時金や退職年金の額を増やすほど企業にとっては引きとどめておきたい優秀な労働者のほうが多く辞めていってしまうのではないのかといった懸念も考えられる。従って、どのような形で労働者の自発的な退職を促すのか、引き続き検討していく必要がある。

4 賃金格差の拡大と就業規則の不利益変更

さらに、年齢差別を禁止していくためには、年齢、勤続年数を基準とする賃金体系から、短期的な成果に基づく賃金体系に変更していく必要があるが、その結果、企業内での労働者間の賃金格差が拡大することとなる。これは、仕事の成果が適切に評価されれば、労働者それぞれが能力に応じた処遇を受けられ、意欲と能力に応じて働くことができるというメリットがあり、労働者の仕事に対するモチベーションが上がることによって企業にとっても効率的に業務が遂行できるというメリットがある反面、企業が労働者それぞれに納得して働いてもらうための人事管理コストが生じるというデメリットも考えられる。

具体的な手続きとして企業は労働協約、就業規則の変更を行うこととなるが、特に就業規則の変更を行う場合には変更の合理性が必要となる。裁判所では、就業規則を不利益に変更する場合でも、企業内における労働条件の統一的取扱いの必要性を理由として、変更後の内容が合理的であれば、個々の労働者が反対しても適用されるとしているが、特に賃金

など労働者にとって重要な労働条件を変更するためには労働者にそれを受忍させることを許容できるだけの高度の必要性が求められている。

今後は、このような判断の枠組みは変わらないとしても、仕事の成果に基づく賃金体系の導入が社会的に強く要請されるようになり、我が国の企業にも広く普及していくようになれば変更の合理性が認められやすくなることも考えられる。いずれにしても、制度自体の透明性が高く労働者の納得を得られる形で制度の変更を行うことが重要になる。

第2節 雇用保障

1 解雇規制のあり方と解雇権濫用法理

これまで我が国の企業は、大企業を中心に新規学卒者を一括で採用し、おおむね定年年齢までの労働者の雇用を保障し、企業内でその労働者を育てていくというシステムをとり、定年年齢前の解雇は極力回避するという姿勢を示すものが多かった。その結果、何らかの理由により若くして企業を退職した場合には、再就職先が限られる場合も多かった。このような労働市場の状況を背景にして、解雇の効力が裁判で争われた場合には、民法、労働基準法の規定を大きく修正し、解雇権の行使は、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認できない場合には権利の濫用として無効となる、という解雇権濫用法理が定式化された。この法理によって、企業にとって解雇という手段を用いることのできる場合は著しく限定された。この結果、いったん企業に雇用された労働者については、事実上かなり強く雇用が保障されてきた。

しかしながら、年齢差別を禁止して定年による退職という人事管理の一手段を禁止すると、このような強い雇用保障が問題となる。つまり、これまでそれぞれの企業は定年までの雇用を事実上保障していたが、その保障はあくまで定年年齢までという終了年限つきのものであった。この強い雇用保障のまま定年が禁止されれば、事実上企業は無制限に雇用を保障する責任を負うことになりかねない。実際アメリカでは、雇用における年齢差別禁止法のもとでも終身地位保有権を有する大学教授 (Tenured Professors) については定年制を設けることが許されていたが、1986年の同法の改正により1993年限りでこれも禁止することとした結果、大学の多くは教授の自発的退職を促すことに苦労しているといった話もある。

従って、年齢による差別の禁止をしていくためには、同時に企業に他の雇用の調整手段を認めていく必要がある。その結果、企業にとっては労働者をいったん正規従業員として採用しても、比較的柔軟に解雇ができるようになるというメリットがある反面、これまで手厚く雇用が保障されていた労働者にとっては雇用保障がなくなるというデメリットもある。ただ、そのような生産性の低い労働者が企業の外部に出ることによって、優秀な若年労働者が採用されやすくなるというメリットもある。ただ、この際注意すべきことは年齢による差別を禁止することは、定年がなくなって従来の定年年齢以降も雇用保障が継続するということを意味するわけではなく、定年年齢以前においても必ずしも雇用が保障され

なくなるということである。若い時には優秀であってもその後成果を生み出さない労働者はすぐに雇用の危機に直面することとなる。

また、雇用調整の手段を考えた場合、判例の解雇権濫用法理においては解雇に合理的な理由が必要としているのみであり、その合理性の有無の判断は変わりうるが、枠組み自体の変更は必要ないとも考えられる。ただ、現行の雇用保障は、解雇権濫用法理という判例での保障であるから、事案に応じて柔軟な解決が図られる反面、最終的に裁判で争わない限り実現できず、その基準が不明確という点も指摘せざるを得ない。年齢差別の禁止との関係で具体的にどのような手段で雇用保障を緩めていくかについては、立法による解決も含めて引き続き議論していく必要がある。

2 紛争処理システム

次に、それぞれの労働者の能力に応じて賃金を含めた労働条件を大きく変える場合が増加すると考えられることから、現在よりは労働条件についての紛争が増加することが考えられる。この際、一義的には評価者と評価された労働者の話し合いによる解決が望ましいと考えられるが、それが不調に終わった場合に、企業内での苦情処理の制度を整備しておく必要がある。現状では、人事評価や賃金決定に対する苦情処理システムがあるとしている企業は約 3 割にすぎず（財団法人社会経済生産性本部「日本の人事制度の現状と課題」（1999 年））、そのシステムがあまり機能していないとする企業も 38.5%に達している（同調査）。

年齢による差別を禁止していくためには、今後このような企業内における苦情処理システムを整備していく必要がある。企業にとってこのような仕組みを整備することはコストが増えるという意味で一つのデメリットともいえる。ただ、望ましい苦情処理システムとして自社の労働組合との間で新たな苦情処理システムを作るべきとする企業が 47.3%と半数近くが回答している（上記調査）ことから、このような方法も一つの方法であろう。またアメリカにおいては、このような労働組合を活用した企業内での苦情処理制度に加え、企業が外部の第三者による調停や、仲裁人による仲裁制度を設け、雇用上の紛争が生じた場合に訴訟を避けて迅速に解決するという手法をとるものも最近増加していることも参考になろう。

しかし、さらに考慮すべきは、企業内での苦情の処理に失敗した場合にどのような制度で解決していくかである。年齢を理由とした差別的取扱いかどうかについては、最終的には裁判所において判断されるべき事項であるが、このような紛争は今後次第に増加していくことが予想される。また、労働者自身にとっても紛争後引き続き企業で働くことを考えれば差別的取扱いの存否をはっきりさせるよりも、互譲の精神を發揮して早期に紛争解決をするほうが好ましいことが多いと考えられるため、簡易、迅速な解決方法として、行政機関による調停制度といったものも検討していく必要がある。アメリカにおいては、EEOC に提起される申立ては年齢を理由とするものだけで約 15000 件（1998 年）あり、理由なし

として却下されるものが約 10000 件（1998 年）あるものの、和解や調整の成立など EEOC の場で解決されたものが約 1 割（1998 年）あり、訴訟にまで至ったものは 40 件（1998 年。EEOC の関与した訴訟に限定。）に過ぎない。裁判に至る前に行政機関がスクリーニングを行うとともに、簡易、迅速な解決に重要な役割を果たしている。特に、例えば企業を解雇された場合に、それが年齢を理由としたものかどうかを争う場合など企業内での解決が基本的に不可能な場合に重要となろう。

ただ、このような手段によっても紛争が解決しない場合、最終的には年齢を理由として採用や解雇などの行為を行ったかどうかについてそれぞれの紛争ごとに判断を行っていく必要がある。このような判断は、裁判所が行うこととなるが、企業的意思決定がどのように行われたかについて、その企業の外にいる原告に証明させる責任を負わせることは、年齢による差別を禁止するという実際の効果を採用面においては著しく減退させる。従って、このような場合には挙証責任を何らかの方法によって企業側に移していくということが必要になろう。

アメリカでは、判例によって、原告の立証責任の負担を軽減する措置³が確立されていることから、日本とアメリカの裁判における主張・立証責任の違いを考慮した上でこのようなルールを我が国においても定式化することについても、年齢差別の禁止の実効性の確保という観点から必要であると考えられる。

第 3 節 マクロの雇用問題

1 若年労働者、女性労働者への影響

年齢差別の禁止によって、中高年労働者の採用の機会が広がることは、それだけ若年労働者や女性労働者との採用の場面での競争が厳しくなることを意味する。この結果、能力のある中高年労働者にとっては採用されることとなるというメリットがある一方で、これまでは雇用が維持されていた中高年労働者が解雇されることとなったり、これまでは比較的容易に採用されていた若年労働者や女性労働者が採用の際に要求される能力のレベルが上がることで採用されにくくなるという若年労働者、女性労働者にとってのデメリットも生じる。特に現在のような厳しい雇用失業情勢のもとでは、新規学卒の就職率が低下していることからこのような懸念が生じやすい。

2 労働力率への影響

従来、少子高齢化による労働力の減少に対応するため、60 歳以上の高齢者や、育児等によって労働市場から退出している女性の労働力を活用していくことを目的として様々な施策が講じられているところである。しかしながら、年齢差別の禁止とともにそれぞれの企

³ McDonnell Douglas / Burdine ルール。これは、原告が差別が存在したことの「一応の証明」を行い、それが認められれば被告が反証として「適法で非差別的な理由」によってそのような行為を行ったということを提示し、その後原告が被告の提示した理由は「口実」であることを証明する、というもの。

業において成果主義が強まると、職業意識を強く持ち、高い能力を持つ労働者にとっては自らの能力を活かすことができるという意味でのメリットとなるが、必ずしもそうではない労働者にとっては就業意欲が減退していくというデメリットも考えられる。従って、トータルとしての労働力率が変化する可能性がある。しかしながら、これまで全体的にみれば労働市場における意欲と能力の発揮が不十分であったと考えられる女性労働者にとっては、自らの能力を活かせるようになるという意味で好ましいといえよう。高齢者にとって働きやすい環境は女性にとっても働きやすいといえる。

今後は職務の内容、勤務形態等の面でこのようなデメリットを被る労働者に対応した多様な就業形態が創出されることが一層重要になってくると考えられる。

第4章 必要な政策と意識の転換

第1節 雇用政策

雇用の場面において年齢による差別を禁止していくためには、雇用政策のあり方も大きく変更していくこととならざるを得ない。これまで我が国の雇用対策の一つの手法は、比較的雇用されにくい労働者層について、雇用した場合に一定の助成を行うことによって企業に雇用を促すというものであった。しかしながら、年齢による差別を禁止するという手段をとるとすれば、特に年齢の区分によって助成の有無を区別しているという政策との整合性が問われることとなろう。つまり、「高齢者だから再就職がしにくい」という理由に基づく政策は再検討をせまられることとなろう。

ただ、このような割り切りをするためには、年齢による差別の禁止のための実効性の十分な確保が必要であり、そのような体制が整っていない状態では、暫定的な措置として引き続き助成措置を設けることも考えられる。

また、このような社会のもとでは、それぞれの労働者の能力が問われることとなることから、労働者の自発的な能力開発の支援が引き続き重要であるとともに、失業した場合など、国としても必要最低限の能力開発は行っていく必要がある。

第2節 生活保障と年金制度

年齢差別の禁止によってそれぞれの企業において人事管理制度の成果主義の色彩が強まってくると、低い賃金でしか雇用されない労働者層が存在するようになることも予想できる。この場合、先に述べたように能力開発は必要であるが、雇用保険制度を中心とした、労働者の失業頻度の増加に対応したセイフティー・ネットのあり方についての検討も求められることとなろう。

さらに、雇用の面で年齢による差別を禁止し、年齢を基準としない体系になったとしても、老後の生活を保障する年金制度は何らかの意味で年齢を基準とした体系を維持せざるを得ない。ただこの場合、労働者が引退する年齢を自発的に選択できるようになることから、引退年齢の決定に中立的な制度としていく必要があるだろう。

第3節 高齢者に対する意識

年齢による差別を禁止するという場合、法律のあり方から考えれば、少なくとも我が国社会に、高齢者でも若年者と平等に扱う必要があるとか、年齢のみを基準とした処遇の差はおかしいなどという考え方がある程度普及している必要がある。高齢者は生産性が低いとか、高い賃金をもらっているなどというステレオタイプな見方が廃され、それぞれが能力に応じた扱いを受けるべきであるという考え方がなければ、年齢による差別の禁止といっても実効性を伴ったものとはならないだろうし、絵に描いた餅となってしまおうだろう。

おわりに

これまで少子高齢化を踏まえて労働者が年齢にとらわれずに本人の意欲と能力に応じて働くことのできるシステムを構築していくための手段として、年齢差別の禁止という考えかたとその前提条件について述べてきたが、以上述べてきたとおり年齢差別の禁止は従来の雇用システムや意識に大幅な変更をもたらすものの、一つの手法として検討すべきものである。今後は、以下に掲げる適用に当たっての前提条件やマイナス面の影響を少なくするための方策等についてさらに検討を深めていく必要がある。

また、年齢差別禁止という手法が好ましいという結論になった場合には、具体的に実現していくためのスケジュールについても検討していくことが必要となつてこよう。

成果主義の浸透（生産性に応じた賃金）と評価の明確化

解雇に関する規制のあり方

紛争処理システムの整備と実効性の確保

年齢を基準とした施策の見直し

職業能力開発システムの整備

外部労働市場の整備とセイフティー・ネットの充実