

(問合せ先)

経済企画庁総合計画局労働班

計画官 山崎日出男( :3581-9397 )

副計画官 山本博之 ( :3581-0781 )

## 「雇用における年齢差別禁止に関する研究会中間報告」について

平成12年6月27日

経済企画庁総合計画局

### 研究会の目的

我が国の少子高齢化の進展の中ではそれぞれの労働者が年齢にかかわらず働くことができる社会を構築していくことが必要である。しかしながら現状では、定年制の存在により必ずしも高齢者の能力が十分に発揮されていないことに加え、中途採用の年齢制限によって失業した中高年労働者の再就職が困難になっている。

これらの問題を解決する手法の一つとして、年齢差別の禁止という手法も真剣に検討すべきものであり、特に高齢者雇用との関係では、昨年7月に閣議決定された「経済社会のあるべき姿と経済新生の政策方針」において、この考え方について検討することとされていることから、その適用に当たったの前提条件等について検討するため、総合計画局長の私的研究会として「雇用における年齢差別禁止に関する研究会」(座長：清家篤慶應義塾大学商学部教授)を設置し、検討を行った。

### 中間報告の概要

#### 1 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

少子高齢化の進展により人口構造が変化し、労働力人口も高齢化する中で、従来の人口構造を前提とした社会保障制度と雇用システムは維持していくことが困難となることから、今後は労働者が意欲と能力に応じて年齢にかかわらず働くことができる社会を築く必要。

また企業の競争環境の激化により一つの企業で雇用を保障することは困難となるとともに、職業生涯の長期化により一人の労働者が途中で転職することが増加することが予想されることから、今後は社会全体で雇用を保障していく必要。

しかしながら現状においては、高齢者雇用の問題を考えれば定年制の存在によって意欲と能力にかかわらず一律に雇用がそこで終了してしまうという問題があるとともに、労働移動の面を考えれば中途採用の年齢制限の存在もあって中高年労働者の再就職が困難になっているという問題がある。

このように、定年制や採用時の年齢制限のような「年齢による一律の取扱い」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ことから、この問題を解決するため、年齢による差別の禁止という手段を一つの理念型として真剣に検討していく必要がある。

## 2 アメリカにおける年齢差別禁止法

アメリカにおいては「雇用における年齢差別禁止法」が1967年に成立して以来数度の改正を経て、40歳以上の労働者について採用・解雇・賃金その他雇用の場面で差別が原則的に禁止されているが、その目的の一つには高齢者の雇用の促進があった。この法律が実施可能であったのは、解雇が原則自由であったこと、仕事の範囲が明確で賃金、処遇と対応していたこととともに、定年年齢があってもそれ以前にほとんどの労働者が自発的に退職していたという事実があった。

## 3 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

### (1) 賃金・処遇制度

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、人事管理制度は従来の年功的な賃金・処遇制度を見直し、成果に応じた賃金・処遇制度となる必要。また、そのためには仕事の評価を公正に行うことが重要になる。具体的には職務の範囲の明確化とともに評価結果、基準の開示が必要。

定年制が禁止となって退職管理が困難になるため、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。また組織の刷新という観点から労働者の自発的な退職の仕組みを作る必要がある。アメリカの場合、企業年金を工夫することによって自発的退職を促しているが、我が国では特に中小企業において退職一時金、退職年金の額が少なく、高齢者の就業意欲が高いのでインセンティブとなるかどうか不明。引き続き検討が必要。

年功的な賃金体系から成果に応じた賃金体系とする場合、企業は労働協約や就業規則の変更を行うこととなるが、特に就業規則を変更する場合には変更の合理性が必要。これまで賃金など労働者にとって重要な労働条件を変更する場合には変更の「高度の必要性」を要求していたが、今後仕事の成果に基づく賃金体系の導入が要請され、これが広く普及してく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。いずれにしても変更する際には制度自体の透明性と労働者が納得できることが重要。

### (2) 雇用保障

これまで我が国では職業生涯の途中で企業を退職した場合には再就職先が極めて限定されることから、判例によって企業が解雇という手段を用いることができる場合は著しく限定され、その結果労働者は定年まではかなり強く雇用を保障されてきた。年齢差別の禁止を実現して、定年制を廃止するためには定年制以外の他の雇用調整の手段を認める必要があり、雇用保障の緩和方法について立法による解決も含めて議論していく必要。

年齢差別を禁止すれば、企業と労働者間での労働条件に関する紛争が増加するこ

とが予想される。これは一義的には企業内での話し合い、苦情処理システムの構築等によって解決すべきであるが、これに失敗した場合などに備えて裁判所による救済の前に簡易、迅速な解決方法として行政機関による調停制度も検討する必要。また、裁判になった場合であっても、アメリカの例を参考に原告の立証責任の軽減措置の定式化も必要。

#### 4 必要な政策と意識の転換

雇用の場面で年齢差別を禁止するためには雇用政策のあり方も大きく変わる必要があり、特に年齢によって助成の区分を行っている政策との整合性が問われる。

成果主義が強まることによって、低い賃金でしか雇用されない労働者層が存在することが予想されるとともに、雇用の流動化によって失業の頻度が高まることも予想される。従って、これに応じたセイフティー・ネットのあり方についても検討が必要。年金については引退年齢の決定に中立的な制度とする必要。

高齢者に対する意識についてもステレオタイプな見方はなくしていく必要。

#### 5 おわりに

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、一つの手法として真剣に検討すべきものであり、年齢差別の禁止についての前提条件やマイナス面の緩和方法など以下の点についてさらに検討を深めていく必要。

- ・ 成果主義の浸透と評価の明確化
- ・ 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

「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)