

欧米諸国における 年齢差別禁止と日本への示唆

今国会では、企業の募集・採用時の年齢制限の禁止に向けた法改正が審議されている。雇用における年齢差別の是正に向けた取り組みは、欧米諸国ではどのように行われているのか。また、海外の取り組みは日本にどのような示唆を与えるのだろうか。

諸外国で進む年齢差別禁止への取り組み

欧米諸国では、雇用における年齢差別（以下、年齢差別）の禁止が一つの潮流となりつつある。なかでも有名なのは、米国で1967年に成立した「雇用における年齢差別禁止法（The Age Discrimination in Employment Act of 1967:以下、ADEA）」であろう。同法により、米国では採用、賃金、解雇、労働条件など雇用のあらゆる場面で、年齢による差別が禁止されている。一方、2000年には欧州連合（EU）で「雇用及び職業における均等待遇の一般的枠組みを設定する指令（以下、雇用均等指令）」が採択された。同指令は、年齢を含む四つの事由に基づく雇用差別を禁止するもので、加盟国には定められた期限内に、指令に沿った国内法の整備等を行うことが求められた。同指令が採択される以前の欧州では、年齢差別禁止法の立法化に取り組む国は少数派であったが、指令後はこの分野における各国の政策が大きく前進することになった（図表1）。

このように近年EUで年齢差別禁止への取り組みが進んだ背景の一つに、高齢化の問題がある。90年代以降、EUでは高齢化による年金財政悪化に対する懸念から、高齢労働力の活用が重要な政策課題として浮上した。例えば、99年にはEU議長国となったフィンランドが高齢者雇用の問題をEUの最優先課題として取り上げている。こうした問題意識の高まりは、EUレベルで年齢差別禁止への取り組みが進む原動力となったと考えられている。

一様でない年齢差別禁止の内容

このように年齢差別禁止は諸外国で広く実施されるに至っているが、その中身は一様ではない。例えば、年齢差別からの保護の対象や差別の概念が大きく異なる。EUの雇用均等指令の下では、あらゆる年齢層が対象となり、高齢者だけでなく、若年者に対する年齢差別も禁止される。対象となる企業の規模に制限はなく、自営業者、職業訓練機関も対象となる。また、年齢を理由にある者を不利に取り扱ふ「直接差別」だけでなく、外見上は中立な基準・規定・慣行だが、結果として特定の年齢の者に不利益を与えること（「間接差別」）も原則禁止される。例えば、若者向け雑誌にのみ募集広告を掲載す

図表 1 年齢差別禁止に向けた諸外国の取り組み

米 国	1967年に「雇用における年齢差別禁止法（ADEA）」成立
カナダ	70年代までにすべての州で年齢差別禁止法制を立法化
豪 州	90年に南オーストラリア州で初めて年齢差別禁止法制を立法化。以後、すべての州で年齢差別を禁止
E U	「雇用及び職業における均等待遇の一般的枠組みを設定する指令」 ・加盟国に宗教及び信条、障害、年齢、性的志向による差別を禁止する国内法の整備を義務づけ ・期限は2003年12月（年齢と障害は3年の期限延長が可能）
英国	2006年に「雇用均等（年齢）規則」を施行
フランス	2001年の「差別防止に関する法」により、労働法典における差別禁止事由に年齢等を追加
ドイツ	2006年に年齢を含む幅広い事由による差別を包括的に禁止する「一般均等待遇法」が成立
ベルギー	2003年に包括的な年齢差別禁止法を制定
アイルランド	98年の「雇用均等法」で年齢を含む幅広い自由による雇用差別を禁止
フィンランド	2000年の憲法改正で年齢差別を禁止、「雇用契約法」改正（2001年） 「差別禁止法」改正（2004年）によりEU指令に対応
オランダ	2003年に「雇用における均等待遇（年齢差別）法」成立
イタリア	2003年の政令でEU指令に対応

（資料）櫻庭涼子「諸外国における年齢差別への取り組み（労働政策研究・研修機構「日本労働研究雑誌」521号）」（1999）
濱口桂一郎「EUにおける年齢差別是正への取り組み（清家篤編「エイジフリー社会」）」（2006）
European Commission「Equality and non-discrimination Annual Report」（2006）
齊藤純子「ドイツにおけるEU平等待遇指令の国内法化と一般平等待遇法の制定（国立国会図書館「外国の立法」230号）」（2006）

ることは、仮に募集要件に年齢制限が設けられていなくても、より上の年齢の者がその求人情報を得る可能性を低くするため、間接差別とみなされる可能性がある。

一方、米国のADEAは、制定当初の主要な目的が、中高年齢者の失業対策にあったことから、適用対象が40歳以上の労働者に限定されており、従業員20人未満の企業や自営業者にも適用されない。また、米国では90年代以降の判例により、高賃金を理由とする賃下げや解雇など、間接的に中高年齢者に不利益をもたらす措置が違法な年齢差別とみなされる可能性が低くなっていることが指摘される。裁判所がこうした判断を行う背景には、コスト削減等の企業の合理的な手段に対する司法の介入を、極力回避する狙いがあると考えられている。

年齢差別禁止は企業に 過剰な負担をもたらしたのか

年齢差別禁止法制の導入は、必ずしも各国の企業経営や労働市場に大きな混乱をもたらしていない模様である。この背景には、各国の雇用慣行とのバランスをとる柔軟な規定などにより、企業が年齢に基づく処遇を行う余地や、高年齢者の退職を促す手段が一定程度確保されていることがあるようだ。

例えば米国では、先に述べたように、間接的に中高年齢者を不利にする措置が違法な年齢差別とみなされ難くなっているほか、従業員20人未満の小規模企業には適用されない。さらに、一定の条件の下で、企業が早期退職勧奨制度により、労働者に一定の年齢で退職を促すことが法的に認められているほか、定年制についても、若者の昇進機会確保の観点から上級管理職などで例外が認められている。加えて、米国では期間の定めのない雇用契約については、労働者および使用者がこれを自由に終了させることが出来る「随意的雇用原則」が一般的に認められており、ADEAによって定年制が廃止されても、業績悪化などの理由に基づいて高年齢者を含む労働者の雇用調整を行うことは企業にとって必ずしも困難となっていない。

一方、欧州では一般に雇用保護の度合いがより強く、年功的処遇などの年齢に基づく雇用管理も少なからず行われてきた。しかし、EUの雇用均等指令は、こうした

雇用慣行と年齢差別禁止の原則の調和を図る柔軟な例外規定を盛り込んでおり、これが企業経営に対する過剰な負担を回避する安全弁となっているとみられる。同指令の下では、年齢が職業の性質等からみて決定的な要件である場合、年齢に基づく異なる取り扱いが認められる。さらに、合法的な目的によって客観的・合理的に正当化することができ、その手段が適切・必要である場合には、加盟国が年齢を理由とした異なる取り扱いを許容する道を開いている。例えば、加盟国は一定の条件の下で、募集・採用時の年齢制限を設けることや、雇用や雇用に関連した利益を得るために、年齢や経験年数等の最低基準を設けることを許容することができる。また、米国のADEAは定年制を全面禁止とするが、EUの雇用均等指令前文14に「本指令は退職年齢を設定する国家の規定を妨げない」とあるので、EUでは公的年金の受給と接続した定年制については、許容される可能性が高まっている。

実際、2006年10月に施行された英国の雇用均等(年齢)規則では、年齢差別を許容する一般的な条項が設けられている。具体的には、直接差別・間接差別に相当する規定・基準・慣行であっても、それが「合法的な目的を達成するためのものであること」「均衡のとれた手段であること」を客観的に正当化できる場合には、差別にあたらないとされている。また、勤続年数に応じた年功的な処遇については、法案策定に向けた協議で労使双方から支持があったことから、これが許容される条件が詳細に定められている。

定年制については、英国やドイツでは、65歳以上の年齢であれば企業が定年年齢を設けることが可能であるほか、職業上の必要性や客観的な正当化などの条件を満たせば、65歳以下の年齢でも定年年齢を設けることができる。一方、フランスでは65歳以上であれば定年年齢を設けることができるほか、時限的に、年金受給権との接続などを条件に、60歳以上65歳未満の定年を設けることが可能となっている。

上記の例外規定に加え、年齢差別禁止法制を導入した国の中には、この規制が労働市場の混乱をもたらさない要因が存在している場合がある^(注)という。例えば、米国や英国では解雇規制が緩やかであるため、年齢差別の禁止後も、企業は高年齢者の解雇を比較的自由に行

(注) 櫻庭涼子「諸外国における年齢差別への取り組み(労働政策研究・研修機構「日本労働研究雑誌」521号)」(2003)

うことが可能である。一方、欧州では一般に高年齢者の早期退職傾向が強いほか、ドイツの場合であれば、中高年齢者に対する手厚い解雇規制によって中高年齢者の解雇がそもそも困難なため、年齢差別禁止自体の影響は大きくないという。

このように米国やEUの年齢差別禁止への取り組み状況をみると、その中身は様でなく、企業経営に配慮した例外規定も多い。諸外国は、年齢差別禁止の原則を打ち立てつつ、労働市場の過度の混乱を避ける現実的なアプローチをとっているとみることが可能であろう。

日本における年齢差別への取り組み状況

ひるがえって、わが国の年齢差別是正に向けた取り組みをみると、その内容は限定的である。年齢差別是正への取り組みは「募集・採用時の年齢制限の緩和」という雇用の一局面に限定されており、また、これが企業の努力義務に過ぎないからである(雇用対策法7条)。企業が65歳以下の年齢制限を行う場合には求職者に具体的な理由を明示することが義務付けられているが(高年齢者雇用安定法第18条の2)、新卒中心の採用、長期雇用、年功型賃金、定年制といった年齢に基づく雇用慣行との調和を図るために、年齢制限が認められる例外がかなり幅広く設けられている。

今国会では、雇用対策法の改正が審議されており、そこで募集・採用時の年齢制限の緩和が企業の「努力義務」から「義務」へと引き上げられる方向である。しかしながら、従来同様に幅広い例外が維持される場合には、「義務化」による効果が小さなものに止まる可能性がある。

このように、日本で年齢差別是正に向けた取り組みが限定的な背景には、年齢を基準とする雇用管理が浸透しているため、仮に年齢差別を包括的に禁止した場合、労働市場の混乱を招きかねないことがある。また、年齢差別禁止によって定年制が廃止されれば、企業の雇用調整手段を別に認めねばならず、かえって高年齢者の雇用を不安定にするとの指摘もある。このため、わが国では、しばしば年齢差別禁止の必要性が指摘されながらも、その実現に向けた現実的な動きは生じていない。

このように、日本で年齢差別是正に向けた取り組みが限定的な背景には、年齢を基準とする雇用管理が浸透しているため、仮に年齢差別を包括的に禁止した場合、労働市場の混乱を招きかねないことがある。また、年齢差別禁止によって定年制が廃止されれば、企業の雇用調整手段を別に認めねばならず、かえって高年齢者の雇用を不安定にするとの指摘もある。このため、わが国では、しばしば年齢差別禁止の必要性が指摘されながらも、その実現に向けた現実的な動きは生じていない。

諸外国の取り組みから日本が学べること

しかし、今後、日本で年齢差別禁止に向けた議論が高まる可能性は小さくない。わが国では少子高齢化や人口減少による労働力人口の急減や年金財政の悪化に対応するため、女性や高年齢者、フリーターの活用が喫緊の課題となっている。これらの人々の活用には、年齢ではなく意欲や能力で処遇する雇用慣行の形成が不可欠だからである。

その際には、諸外国の年齢差別禁止の取り組みが参考になる。むしろ、雇用慣行や解雇規制の度合いが異なる欧米諸国の制度を、わが国にそのまま導入することは難しい。しかし、日本同様に高齢化に直面する欧州で、年功型処遇や長期雇用といった雇用慣行と年齢差別禁止の原則を調和させる方向で取り組みが進んでいることは、今後、わが国の政策動向にも何らかの影響を及ぼす可能性が高いといえよう。年齢差別の問題にいかに取り組みべきか、仮に年齢差別禁止を行う場合には雇用慣行との調和をどこまで図るべきかなど、まずは現実的な議論を行うことが必要である。□

その際には、諸外国の年齢差別禁止の取り組みが参考になる。むしろ、雇用慣行や解雇規制の度合いが異なる欧米諸国の制度を、わが国にそのまま導入することは難しい。しかし、日本同様に高齢化に直面する欧州で、年功型処遇や長期雇用といった雇用慣行と年齢差別禁止の原則を調和させる方向で取り組みが進んでいることは、今後、わが国の政策動向にも何らかの影響を及ぼす可能性が高いといえよう。年齢差別の問題にいかに取り組みべきか、仮に年齢差別禁止を行う場合には雇用慣行との調和をどこまで図るべきかなど、まずは現実的な議論を行うことが必要である。□

図表 2 米国 ADEA と EU 雇用均等指令の例外

	米国(ADEA)	EU 雇用均等指令
真正な職業上の要件	年齢がその事業の正常な運営に欠かせない「真正な職業上の資格」である場合	年齢が「真正かつ決定的な職業上の要件」である場合
一般的な例外規定の有無	以下の具体的な状況で年齢を理由とする異なる取り扱いが許容される 先任権制度による場合 自発的な早期退職勧奨制度を設ける場合 差別的取り扱いに年齢以外の合理的理由がある場合 正当な理由に基づいて解雇・懲戒する場合など	年齢を理由とする異なる取り扱いが許容される状況を示す一般的な規定が存在 「年齢に基づく取り扱いが、合法的な目的(雇用政策、労働市場、職業訓練目的を含む)により正当化される場合」 (例)雇用 / 雇用に関連する利益を得るために、年齢・職業訓練・勤続年数に最低条件を設ける場合 (例)訓練や合理的な雇用期間が必要であることを理由に、採用に上限年齢を設ける場合など
定年制の扱い	定年制は全面的に禁止 ...上級管理職などの例外あり	年金と接続した定年制は許容される可能性が高くなっている

(注) 1. 上記は ADEA、EU の雇用均等指令で許容される例外を網羅的に示したものではない。
2. 米国の労働市場・ADEA に関する本文中および図表中の記述は、櫻庭涼子「年齢差別禁止の差別法理としての特質 2」(3頁「有斐閣」法学協会雑誌「第122巻」)(2005 年)を参考としている。
(資料) みずほ総合研究所作成

みずほ総合研究所 政策調査部
主任研究員 大嶋寧子
yasuko.oshima@mizuho-ri.co.jp