

# みずほレポート

2007年2月9日発行

英国の年齢差別禁止に向けた  
取組みと日本への示唆

本誌に関するお問い合わせは  
みずほ総合研究所株式会社 政策調査部  
主任研究員 大嶋寧子  
yasuko.oshima@mizuho-ri.co.jp  
TEL: (03) 3201-0287

みずほフィナンシャルグループは  
「お客さまのより良い未来の創造に貢献するフィナンシャル・パートナー」  
をめざします。

**Channel to Discovery**

## 要旨

1. 企業の募集・採用時における年齢制限の禁止に向けた議論が浮上している。各種報道によれば、自民・公明両党は2007年1月24日に発足した与党協議会で、募集・採用時の年齢制限を禁止する方向で一致し、同月26日には厚生労働大臣が雇用対策法の改正案に、募集・採用時の年齢制限の禁止規定を盛り込む考えを示した。急激な少子高齢化と人口減少により、わが国では、新卒時の就職難により正社員での就労ができないでいた年長フリーター、子育てが一段落した女性、働く意欲と能力のある高齢者の活用が重要な政策課題となっている。募集・採用時の年齢制限の禁止に向けた議論は、これらの人々の再就職を支援し、安倍内閣が掲げる「再チャレンジ」を具体化しようとするものであるという。
2. ひるがえって先進諸国の状況を見ると、募集・採用時のみならず、雇用のあらゆる場面における年齢差別の禁止が、一つの潮流となりつつある。1968年に米国で「雇用における年齢差別禁止法」が施行されたほか、欧州では2000年にEUで「雇用および職業における均等扱いのための一般的枠組みの設立に関する枠組み指令(以下、枠組み指令という)」が採択され、加盟国に①宗教または信条、②障害、③年齢、④性的志向による雇用差別を禁止する国内法の整備を行うことが求められた。これを受け、各国で枠組み指令への対応が進んでいる。
3. 2006年10月1日には、EU指令を受けて、英国で「雇用均等(年齢)規則」が施行された。同規則は、雇用における年齢差別を包括的に禁止する一方、企業が柔軟な対応を行う余地を広く残しており、年功賃金等の取り扱いについて詳細な規定を設けている点は、わが国にとって参考になるとの指摘もある。そこで本稿では、英国の雇用均等(年齢)規則を取り上げ、その特徴を明らかにするとともに、わが国の年齢差別禁止に向けた議論への示唆を探ることを目的とした。
4. なお、年齢差別禁止を議論するにあたっては、その目的を見極めることが重要である。年齢差別禁止の目的が人権保障にある場合、人権という何物にも優先される価値を保障するために、年齢差別を包括的に禁止する法を可能な限り早期に導入することが必要となる。一方、年齢差別禁止の目的が、中高年齢者の就業促進等の雇用政策にある場合、その規制は雇用政策の多様な選択肢の一つとなるため、まずは規制の必要性の有無を検討し、当該政策目的に必要な部分について、年齢を用いた雇用管理を禁止することになる。このように、年齢差別禁止の目的は、規制の是非やその方法、導入すべき時期を左右する。
5. 英国の雇用均等(年齢)規則の目的と性格をみると、同規則は人権保障を目的の一つとする枠組み指令に沿って年齢差別を包括的に禁止する一方、中高年齢者の就業促進という雇用政策としての目的を踏まえ、労働市場への過度な影響を避けるための幅広い例外を盛り込んでいることが特徴である。例えば、企業は、一定の条件の下で採用時の年齢制限を設け

ることや定年年齢を定めることが可能である。また、従業員のモチベーションを高める目的の下で、勤続年数に応じた年功的な処遇を行うことも可能である。一方、同規則の下では、定年後も継続して勤務を希望する労働者と使用者とが数次にわたり協議を行うプロセスが具体的に定められており、この手続きは書面を通じて行うことが義務付けられている。こうした点は、退職に関わる意思決定や手続きを個別化、透明化する方策として興味深い。

6. 雇用均等(年齢)規則には「企業寄り」との批判もある。しかし、これまで英国で採用時の年齢制限や年功賃金等、年齢にもとづく雇用管理が広く行われてきたことを踏まえれば、規則の内容は英国の実情に即した現実的なものということができる。少なくとも、同規則が英国の雇用において、年齢差別禁止の原則を打ちたて、企業に意識変革を迫ったという点においては、評価されるべきであろう。
7. わが国でも、採用時の年齢制限や定年制が、高齢者の活用を妨げているとして、年齢差別禁止の必要性が指摘されており、実際、募集・採用時の年齢制限については、これを緩和することが企業の「努力義務」とされている。しかし、年齢差別の包括的な禁止については、①定年制が事実上の雇用保障と深く結びついているため、定年制の禁止がかえって高齢者の就業継続を妨げかねない、②年齢差別禁止は労働市場の混乱を招きかねないなどの理由から、根強い反対が存在する。このため、年齢差別禁止は長期的に目指すべき一つの理念型とされながらも、その実現に向けた現実的な動きは生じていない。
8. 諸外国で年齢差別禁止への取組みが共通のものとなりつつあること、わが国で急激な高齢化が進行していることなどを踏まえれば、今後、わが国で再び年齢差別禁止に関する議論が高まる可能性は決して小さくない。その際には、英国の雇用均等(年齢)規則の事例、とりわけ、①年齢差別禁止の原則を打ち立てた上で、定年制や年功賃金を許容する現実的なアプローチを採用している点や、②定年後の就労を希望する労働者と使用者の協議の手続きを設けるなど、使用者がより透明性の高い形で雇用や退職に関わる意思決定を行うことを促す手続きが盛り込まれている点については、参考とすることができよう。

政策調査部 大嶋 寧子

Tel: 03-3201-0287

E-mail: yasuko.oshima@mizuho-ri.co.jp

## 目次

1. はじめに	1
2. EU 枠組み指令の趣旨と特徴	4
(1) 人権保障と雇用政策の2つの趣旨	4
(2) 枠組み指令における年齢差別規制の特徴	6
(3) 年齢差別禁止の特殊な位置づけ	10
3. 英国の年齢差別禁止に向けた取り組み	10
(1) 雇用均等(年齢)規制の目的と位置づけ	11
a. 労働者の早期退職傾向とその背景	11
b. 中高年齢者の就業支援が必要とされる背景	12
c. 英国の高年齢者就業支援策と年齢差別禁止の位置づけ	15
(2) 雇用均等(年齢)規則の性格	18
(3) 雇用均等(年齢)規則によって期待される効果	24
4. 日本へのインプリケーション	25
(1) 年齢差別是正に向けた議論・取り組み	25
(2) 英国の取り組みが示唆するもの	31

## 1. はじめに

企業の募集・採用時における年齢制限の禁止に向けた議論が浮上している。各種報道によれば、2007年1月24日に自民・公明両党が、雇用・生活問題に関する与党協議会で、募集・採用時の年齢制限を禁止する方向で一致したのに続き、同月26日には厚生労働大臣が雇用対策法の改正案に、募集・採用時の年齢制限の禁止規定を盛り込む考えを示した<sup>1</sup>。わが国では、雇用対策法第7条により、募集・採用時に年齢に関わりなく均等な機会を与えることが企業の「努力義務」とされている<sup>2</sup>。今般の議論は、例外的な状況を除き、募集・採用時に年齢制限を行わないことを「義務化」しようというものである。

こうした背景には、急激な少子高齢化と人口減少により、わが国で意欲と能力のある働き手、とりわけ、新卒時の就職難により正社員としての就労ができずにきた年長フリーター、子育てが一段落した女性、高齢者の活用が重要な政策課題となっていることがある。募集・採用時の年齢制限の禁止に向けた議論は、これらの人々の再就職を支援し、安倍内閣が掲げる「再チャレンジ」を具体化しようとするものであるという。

ひるがえって、諸外国の年齢差別禁止に向けた取り組みを概観すると(図表1)、募集・採用時のみならず、雇用のあらゆる場面で年齢差別を禁止する取組みが一つの潮流となりつつある。1968年に米国で「雇用における年齢差別禁止法」が施行されているほか、欧州でも2000年にEUで「雇用および職業における均等扱いのための一般的枠組みの設立に関する枠組み指令(以下「枠組み指令」という)<sup>3</sup>」が採択され、加盟国に対して、2003年12月の期限までに①宗教または信条、②障害、③年齢、④性的志向を理由とする雇用差別を禁止する国内法の整備を行うことが求められた<sup>4</sup>。これを受けてまず、フランスが2001年11月に労働法典を改正し、年齢を含む雇用差別を禁止したのに続き、ベルギー(2003年2月制定)、イタリア(2003年7月、政令第216号)、フィンランド(2004年2月施行)<sup>5</sup>、オランダ(2004年5月施行)、デンマーク(2005年1月施行)をはじめ、各国が相次いで年齢差別禁止法制の立法化等の対応を進めてき

---

<sup>1</sup> 朝日新聞(2007年1月26日)、毎日新聞(2007年1月25日)、日本経済新聞(2007年1月24日)等

<sup>2</sup> わが国における募集・採用時の年齢制限への規制については、第4章で詳述する。

<sup>3</sup> Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation

<sup>4</sup> 年齢および障害については、3年間の期限延長が可能とされた。また、国内法の整備にかわるものとして、全国レベルの労働協約を結ぶことが可能とされた。

<sup>5</sup> フィンランドはEU指令の前、2000年の憲法改正で年齢を含む幅広い事由による差別を禁止しているほか、2001年施行の雇用契約法で雇用の場における年齢差別を原則禁止(2001年施行)した。EU指令に対しては、雇用契約法の改正(2004年施行)および差別禁止法改正(2004年施行)によって対応した。

た<sup>6</sup>。このように、欧米諸国では年齢差別禁止への取組みが進んでおり、こうした動きは長い目でみて、日本の雇用政策に何らかの影響を及ぼす可能性がある。

図表 1 年齢差別禁止に向けた主要な取組み

英米法系諸国(英国除く)	
米 国	1967年に「雇用における年齢差別禁止法」(1968年施行)を制定。
カ ナ ダ	1964年にブリティッシュ・コロンビア州で年齢差別禁止立法を始めて導入。1970年代までに全ての州で立法化。
オーストラリア	1990年に南オーストラリア州で始めて年齢差別禁止の立法が行われ、それ以後、他の全ての州で年齢差別を禁止。
ニュージーランド	1993年人権法で、性・人種差別などその他の差別とともに雇用における年齢差別を禁止。
EU加盟国(主要国)	
英 国	2003年12月の枠組み指令期限を3年延長し、雇用均等(年齢)規則を2006年10月1日に施行
フ ラ ン ス	2001年11月の労働法典改正で年齢による雇用差別を禁止
ベルギー	1998年2月制定法で、採用・選抜での年齢差別を禁止。2003年2月に包括的な年齢差別禁止法を制定。
アイルランド	雇用均等法(1998年成立)で、年齢を含む幅広い事由による雇用差別を禁止
フィンランド	2000年3月に施行された改正憲法で年齢差別を禁止。雇用契約法改正(2001年)、差別禁止法改正(2004年)により対応
デンマーク	2004年12月に「労働市場における差別禁止法」を改正、差別事由に「年齢」を追加。
オランダ	2003年12月に年齢差別禁止法制(「雇用における均等待遇(年齢差別)法」)が成立、2004年5月に施行
イタリア	2003年7月の政令で枠組み指令を施行

(資料) 英米法系諸国は櫻庭(1999)、EU加盟国は濱口(2006)、European Commission(2006)、労働政策研究・研修機構(2004a)、政策研究・研修機構(2004b)、櫻庭(1999)、EUウェブサイト等によっている。

<sup>6</sup> 濱口(2006)、97-98頁。なお、アイルランドではEU指令採択に2年さかのぼる1998年に雇用均等法が制定され、年齢を含む幅広い事由による雇用差別が包括的に禁止されている。一方、2006年10月に雇用均等(年齢)法の施行にこぎつけた英国のほか、ドイツ、スウェーデンにおいては、EU指令への対応が遅れてきた。

2006年10月1日には、EU指令を受けたものとして、英国で「雇用均等(年齢)規則」が施行された。同規則は、雇用における年齢差別を包括的に禁止する一方、定年制や年功賃金が広く定着する英国の雇用慣行や労働市場への影響を考慮して、企業に柔軟な対応を行う余地を残す内容となっており、年功賃金等の取り扱いについて詳細に規定を設けている点は、わが国にとって参考になるとの指摘もある<sup>7</sup>。そこで本稿では、英国の雇用均等(年齢)規則をとりあげ、その特徴を明らかにするとともに、わが国の年齢差別禁止に向けた議論への示唆を探ることとする。

なお、雇用における年齢差別禁止を議論する上では、その目的がどこにあるのかを把握することが重要である。年齢差別禁止の目的が人権保障にあるのか、それとも雇用政策にあるのかは、「そもそも年齢差別禁止を行うべきか」、「行うならばいつ、どのように導入すべきか」に関わってくる問題だからである。年齢差別禁止の目的が人権保障にある場合、端的に言えば、「人権に優越する価値など存在しないのだから」<sup>8</sup>、それが雇用慣行や労働市場に与える影響を考慮する必要はなく、出来るだけ早期に、年齢による差別的取り扱いを包括的に禁止することになる。この場合、高齢者に対する差別はもちろん、若年層に対する差別も禁止される。

一方、年齢差別禁止の目的が雇用政策、例えば中高年齢者の雇用促進にある場合、年齢差別禁止は多様な政策手段の一つに過ぎなくなるので、まずそのための規制の必要性と実効性をいくつかある選択肢と比較しながら検討し、一定の規制が必要との判断に至る場合には、募集・採用年齢の制限のみを禁止するといったように、当該政策目的に照らし必要な範囲で年齢を用いた雇用管理を禁止することになる<sup>9</sup>。そこで、本稿で英国の雇用均等(年齢)規則を取り上げるにあたっては、まず年齢差別禁止の目的を踏まえた上で、規制としての特徴を探ることとしたい。

本稿では、以下のとおり議論を行う。まず、英国政府が年齢差別禁止に取り組む直接の契機となったEUの枠組み指令について、その目的と特徴を明らかにする。枠組み指令は、その趣旨に沿った国内法の整備をEU加盟国に求めるものであるため、英国の雇用均等(年齢)規則の特徴を探る上でも重要な要素となると考えられるからである。次に、英国の雇用均等(年齢)規則の目的と特徴を明らかにする。最後に、日本の年齢差別禁止に関する議論への示唆を探ることとする。

---

<sup>7</sup> 濱口(2006)、99頁

<sup>8</sup> 森戸(2006)、82頁

<sup>9</sup> 櫻庭(1999)、3頁



## 2. EU 枠組み指令の趣旨と特徴

### (1) 人権保障と雇用政策の2つの趣旨

2000年にEUで枠組み指令が、全加盟国の賛成を得て採択されたことは、近年の諸外国の年齢差別禁止に向けた動きのなかでも、最も画期的なものといえてよいだろう。枠組み指令採択以前の欧州では、アイルランドが年齢を含む包括的な雇用差別を禁止する法を1999年に成立させていたほか、フィンランドが憲法で年齢を含む差別を包括的に禁止していたが、それ以外の国は年齢差別禁止の立法化には手をつけていなかった<sup>10</sup>。同指令は、年齢差別を、宗教または信条、障害、性的志向による雇用差別と同様に禁止することをEU全加盟国に求めるという点で、この分野における欧州各国の取り組みを大きく前進させるものであった<sup>11</sup>。

枠組み指令における年齢差別規制の基本的な趣旨は、人権保障の観点にあるといえることができる<sup>12</sup>。EUは近年、人権保障の観点から差別との闘いに向けた自らの権限を強化してきた<sup>13</sup>。1999年5月1日に発効したアムステルダム条約では、EUの憲法にあたるローマ条約が改正され、13条(新設)で欧州理事会に「性別、人種的または民族的出身、宗教または信条、障害、年齢、性的志向による差別と闘うために適当な措置をとる」権限が付与された<sup>14</sup>。枠組み指令は、このローマ条約新13条に基づいて採択されたものであった<sup>15</sup>。

---

<sup>10</sup> 櫻庭(2003)。アイルランド、フィンランド以外では、例えば、ベルギーは1998年2月制定法で年齢差別を禁止していたが、その適用範囲は採用・選抜時に限られていた。また、スペインは1980年に就業者法で年齢による雇用差別を禁止したが、明確な禁止立法ではなかったという(労働政策・研修機構(2004)a)。

<sup>11</sup> 入稻福(2006)によれば、EU・EC諸機関が制定しうる法には、規則・指令・決定・勧告・意見の5つがあり、それぞれ法的拘束力や適用対象が異なる。加盟国内で直接適用される「規制」と異なり、「指令」は原則として、直接加盟国で適用されることはない。加盟国は指令の趣旨を踏まえて国内法を整備することを求められ(ローマ条約第249条)、加盟国で適用されるのはこの国内法になる。なお、指令の国内法への置き換えに際し、加盟国には一定の裁量権が与えられている。

<sup>12</sup> 枠組み指令は、その前文冒頭で、EUが立脚する原則の一つに人権の尊重があること、EUが欧州人権条約で保障された基本的権利を尊重することを宣言している。

<sup>13</sup> EUでは、1990年代より差別問題に取り組む必要性が本格的に議論されはじめた(櫻庭(2005c))。こうした議論の背景には、「違う国の間における財や人の移動の障壁を取り除く」という経済的な意図があったが、最終的には、基本的人権の保障という面が強調されることとなった(牧野(2003)、2頁)。

<sup>14</sup> 新設されたローマ条約13条では、「この条約の他の規定に反することなく、授与された権限の範囲内で、欧州委員会の提案に基づく全会一致により、欧州議会への協議を踏まえて」という条件の下で、欧州理事会に「性別、人種的または民族的出身、宗教または信条、障害、年齢、性的志向による差別と闘うために適当な措置をとる」権限が付与された。

<sup>15</sup> なお、年齢差別禁止という難しい問題を含む枠組み指令が、1999年の提案から2000年という早期に採択された背景として、濱口(2006)は、欧州各国で人種主義的主張を掲げる右翼政党が伸長してきたことへの危機感が高まっていたこと、こうした状況の下で、枠組み指令が人種や民族による差別を禁止する「人種・民族均等指令案」とセットで提

一方、枠組み指令における年齢差別規制は、雇用政策としての側面も持っている。欧州各国は 1970 年代の 2 度の石油危機とその後の低成長、若年失業率の上昇を受けて、中高年齢者の早期退職を奨励する政策を実施しており、実際、1980 年代には多くの国で中高年齢者の労働力率が低下した(図表 2)。このような各国の姿勢もあり、1980 年代までの EU では、高齢者の雇用について積極的な姿勢がとられることはなかった。

しかし、1990 年代になると、早期退職は若年層の失業率を押し下げる効果が小さいだけでなく、社会保障負担の増大、経験・技能・ノウハウの喪失など、多くの経済・社会的なコストを伴うとの認識が広まった。この結果、EU の政策の中で高齢労働力の活用が徐々に優先度を高め、1999 年には EU 議長国の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た。これに続き、2001 年のストックホルム欧州理事会では 2010 年までに 55~64 歳の就業率を 50% にまで引き上げること、2002 年のバルセロナ欧州理事会では 2010 年までに平均退職年齢を 5 歳引き上げることが目標とされた。

高齢労働力活用に向けた EU の議論の盛り上がりは、枠組み指令における年齢差別規制を推進する一つの背景となった<sup>16</sup>。枠組み指令の前文は、「年齢差別禁止は、EU 雇用ガイドランで設定された目標の達成および多様な労働力の推進のための不可欠の部分成す」と指摘している<sup>17</sup>。2000 年以降の EU 雇用ガイドランで、その柱の 1 つに「活力ある高齢化」が掲げられていることを考え合わせれば、枠組み指令における年齢差別規制が、高齢者の雇用促進を目指す政策としての性格を持っていたことがより明確に浮かび上がるだろう。

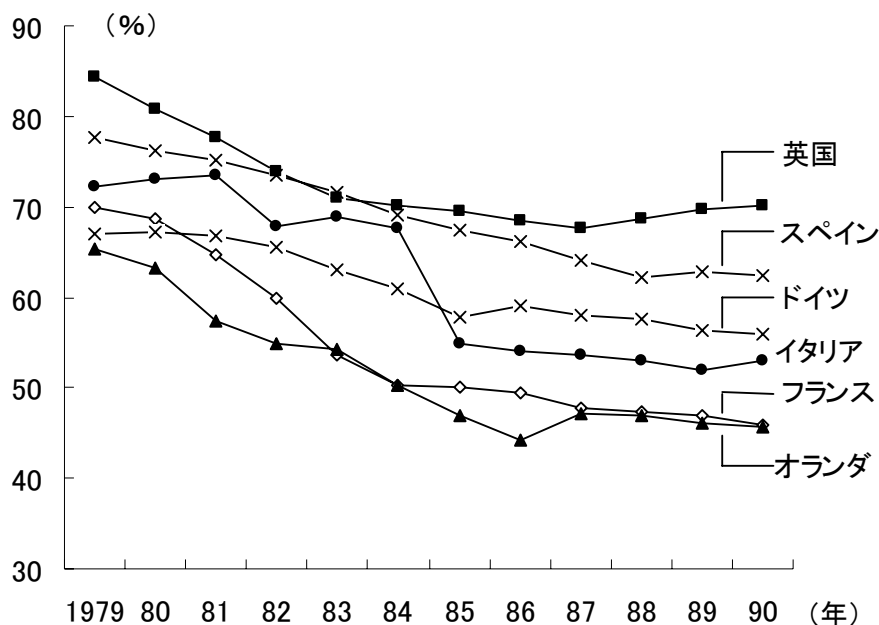
---

案されたため、加盟国が枠組み指令に正面から反対することが困難であったことを挙げている。

<sup>16</sup> 櫻庭(2001c)、112 頁

<sup>17</sup> 前文 25

図表 2 1980年代に低下した中高年齢者の労働力率  
(55~64歳、男性)



(注) 英国のみ 50~64歳男性就業率。

(資料) OECD “Labour Force Statistics 1999, 2006”、Office for National Statistics (UK) “Labour Force Survey”

## (2) 枠組み指令における年齢差別規制の特徴

それでは、枠組み指令における年齢差別規制には、どのような特徴があるのだろうか。第一に、枠組み指令の基本的な趣旨が人権保障にあることから、年齢差別についても、これを包括的に禁止する規定となっていることが挙げられる(図表 3)。

まず、差別の概念には、①年齢を理由としてある者が不利に扱われる場合、扱われた場合、扱われるであろう場合に発生するとみなされる「直接差別」のほか(2条2項(a))、②外見上は中立的な規定・基準・慣行だが、結果として特定の年齢の者に対し、他の者よりも不利益を与える場合に発生するとみなされる「間接差別」が含まれる(2条2項(b))。なお、間接差別は米国で1971年に初めて登場し、その後欧州に持ち込まれた相対的に新しい概念である<sup>18</sup>。直接

<sup>18</sup> 間接差別という概念が初めて誕生したのは、米国における1971年のGriggs事件連邦最高裁判所判決である。1964年公民権法第7編の解釈として「差別的効果法理」が確立され、裁判例の蓄積を経て、1991年に第7編に成文化された(厚生労働省男女雇用機会均等政策研究会(2004))。差別的効果法理は欧州にわたり、英国の1975年性差別禁止法に「間接差別」として明文の禁止規定が設けられた(相澤(2005))。EUでは1976年のEU男女均等待遇指令(第2条1項)で均等待遇の原則の内容を「直接的であれ、間接的であれ、性別、特に婚姻上または家族の地位に関連した理由に基づくいかなる差別も存

差別が「差別事由に基づく取り扱いの違い」に着目する概念であるのに対し、間接差別は「外見上中立的な基準等が与える影響の違い」に着目し、かつ、「差別を行う意図があるかどうかは問わない」という特徴がある<sup>19</sup>。枠組み指令の下では、問題となる「規定・基準・慣行が合法的な目的によって客観的に正当化され、かつ、その目的を達成する手段が適切かつ必要である場合」には差別とみなされず、したがって規定・基準・慣行の合理性や正当性について、使用者側に抗弁を行う余地が設けられている（2条2項(b)(i)）。

このほか、③年齢を理由としてある人物の尊厳を侵害し、脅迫的、敵対的、冒瀆的、屈辱的、攻撃的な環境を作る目的または効果を有する「嫌がらせ」や（2条3項）<sup>20</sup>、他の者に年齢を理由に差別を行うよう指示する行為も差別とみなされる（2条4項）。また、差別の定義には直接含まれないものの、年齢差別に関する苦情を申し立てたことや法的措置に訴えたことに関し、使用者がこの者に解雇その他の不利益を及ぼすこと（「見せしめ行為」）については、これらの行為から被用者を保護するために、各国が国内法で必要な措置をとることが求められている（11条）。

指令が適用される範囲は、雇用に関わる特定の局面に限定されず、募集・採用、昇進、職業訓練、賃金・解雇を含む雇用・労働条件など、雇用に関するあらゆる場面に及んでいる（3条）。また、労働者組織または使用者組織への成員権や、これら組織からの便益についても、年齢を理由に差別することが禁止される。差別からの保護の対象は特定の年齢層に限定されず、したがって中高年齢者だけでなく、若年者も保護の対象となる。本指令は、権利の侵害がなされたと考える者が、直接又は間接の差別があったことが推定される事実を示した（establish）ときには、いかなる侵害もなかったことについて被告が挙証責任を負うものとするよう加盟国に命じている（第10条）。

ただし、特定の職業活動の性質やその職業が遂行される文脈からみて、ある宗教または信条、障害、年齢、性的志向に属することが「真正かつ決定的な職業的要請」である場合には、「その要請が合法的かつ相当である」ことを条件に、加盟国は、年齢による異なる取り扱いを差別とみなさない旨を規定することができる（4条1項）。このような状況として、具体的に、特定の年齢の役を演じ

---

在してはならないことを意味する」と規定されており、さらに、同指令の2002年改正では「外見上は中立な規定、基準または慣行が、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に特定の不利益を与える（与えるであろう）場合に、これを間接差別とみなす」ことが規定された。ただし、当該規定等が正当な目的によって客観的に正当化され、その目的を実現する手段が適切かつ必要である場合は、間接差別とはみなされない（厚生労働省男女雇用機会均等政策研究会（2004））。

<sup>19</sup> 厚生労働省男女雇用機会均等政策研究会（2004）

<sup>20</sup> ただし、嫌がらせの定義は加盟国の法または慣行に従うとされる（2条3項）。

る俳優などが想定されている。

また、枠組み指令は、本指令における均等待遇の原則が、加盟国が宗教または信条、障害、年齢、性的志向に関連した不利益を防止し、または補償する目的で、特別な措置を実施・採用すること(ポジティブアクション)を妨げないと規定する(7条1項)。特定の特徴を持つ集団を優遇する措置は、一方で、この特徴を持たない集団を相対的に不利な立場に置く可能性がある。しかし、枠組み指令は、現在不利な立場に置かれる集団の職業的統合を進めるという目的の下で、加盟国がこれらの人々を優遇する措置をとることを許容している。

**図表 3 枠組み指令の年齢差別規制における差別概念と適用範囲**

<b>差別の概念(第2条)</b>	
直接差別	直接差別は、年齢を理由にある者が他の者よりも不利に取り扱われている、取り扱われた、取り扱われるであろう場合に発生するとみなされる
間接差別	間接差別は、外見上は中立的な規定・基準・慣行が特定の年齢の者を、他の者と比較して不利な状況に置く場合であって、当該規定・基準・慣行が合法的な目的により客観的に正当化され、その目的を達成する手段が適切かつ必要である場合を除き、発生するとみなされる
嫌がらせ	年齢を理由にある人物の尊厳を侵害し、脅迫的、敵対的、冒瀆的、屈辱的、攻撃的な環境を作る目的または効果を有する望まれない行為が行われた場合、このような嫌がらせは差別の一形態とみなされる
<b>適用範囲(第3条)</b>	
募集・採用	活動分野を問わず、職業的階層の全ての段階(昇進を含む)における、雇用、自営、職業へのアクセスの条件(選抜基準や採用条件を含む)
職業訓練等	全ての形態および全ての水準の職業ガイダンス・職業訓練・高等職業訓練、再訓練へのアクセス(就労体験含む)
労働条件	雇用および労働条件(解雇および賃金含む)
組合の 成員権等	労働者組織、使用者組織、またはその成員が特定の職業を遂行する他のいかなる組織についての成員権および関与(当該組織によって提供される便益を含む)

(資料) Council Directive 2000/78/EC of November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation

第二の点として、枠組み指令で取り扱われる4つの差別的事由の中でも、年齢差別にのみ特殊な位置づけがなされていることが挙げられる。枠組み指令で取り扱われる4つの差別事由(宗教または信条、障害、年齢、性的志向)に共通する例外に、「真正かつ決定的な職業上の要件」および「ポジティブアクション」があることは先に述べたとおりである。これらに加え、枠組み指令では年齢差別のみに適用され、幅広くこれを正当化することが可能な例外規定が設けられている。

具体的には、年齢に基づく異なる取り扱いが、「国内法の文脈で合法的な目的(合法的な雇用政策、労働市場、職業訓練目的を含む)により、客観的かつ合理的に正当化され」、かつ、「その目的を達成する手段が適切かつ必要である場合」には、加盟国がこれを差別とみなされない旨を規定することができる(6条)。同じ6条では、この規定で認められうる状況が例示されており、具体的には、「雇用または雇用に関連して得られる利益へのアクセスについて、年齢・職業経験・勤続年数に関する最低条件を設けること」や「問題となるポストに訓練が必要であることや、退職前の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こと」などが認められる<sup>21</sup>。

本規定に従えば、例えば、募集・採用時における年齢制限といった直接差別にあたる行為についても、各国は、雇用政策や労働市場への配慮、職業訓練の必要を考慮して、これを認める規定を置くことができることになる。これは、他の事由(宗教または信条、障害、性的志向)による差別で「合法的な目的」によって正当化しうるのは、間接差別のみに限定されていることと対照的である。

枠組み指令はまた、定年制についても、加盟国が柔軟な対応を行う余地を示している。能力に関わりなく、一定年齢で労働者に強制的に退職を迫る定年制は、わが国でも年齢差別に関わる問題として、しばしば指摘される。枠組み指令前文<sup>22</sup>では「本指令は退職年齢を設定する国家の規定を妨げない」と規定されており、これは、定年を例外として許容するものと解釈されている<sup>23</sup>。

---

<sup>21</sup> このほか、「若年者、高齢労働者および扶養責任のある者の職業的統合の促進・保護のために、雇用・職業訓練へのアクセス、雇用・職業に関する特別の条件を設けること」についても、年齢に基づく差別が正当化される状況の例に挙げられている。なお、濱口(2001)によれば、枠組み指令案の段階では、列挙される3つの状況以外は、年齢差別は禁止されることになっていたが、理事会の修正によって、これら3つの状況は「例示」となった。この結果、3つの状況以外のいかなる年齢による取り扱いの相違も年齢差別にならない可能性が生じるようになった。

<sup>22</sup> 前文 14

<sup>23</sup> 労働政策研究・研修機構(2004a)、24頁

### (3) 年齢差別禁止の特殊な位置づけ

それでは、同じ雇用の場における差別であり、人権保障という目的を共有しながら、年齢差別にのみ特別な扱いが可能な理由はどこにあるのだろうか。この点に関し、桜庭(1999、2000a～c)は比較法学の観点から、年齢差別禁止の差別法理としての特殊性を明らかにしている。これによると、年齢差別には、①年齢が職務遂行能力、雇用に関わるコスト、引退行動の指標となることがあるという点で年齢基準に一定の合理性があること、②全ての人間が必ず老齢になるので、年齢差別は社会の一部の者を不利に取扱うものではなく、その点で社会の非難の対象となりにくいこと、③年齢を用いた雇用管理を全面的に違法とすることは、一部の労働者だけでなく、雇用慣行・労働市場全体に影響するため、その影響の甚大さを考慮することが必要となること、といった他の差別事由にはない特徴がある。これら諸点が、年齢差別禁止が雇用政策の目的に配慮して必ずしも厳格な差別禁止とならない場合や、雇用慣行・労働市場への配慮が行われる場合が多い背景になっているというのである。

このように、年齢差別は他の差別よりも合理性を認められやすい理由があり、それゆえに、とりわけ雇用政策の観点から年齢差別禁止を行う際には、その目的や、雇用慣行・労働市場への影響に配慮して、幅広い例外が設けられる場合がある。枠組み指令における年齢差別規制もまた、年齢差別を包括的に禁止する一方で、雇用政策としての目的や年齢差別の特殊性に配慮して、実際には必ずしも厳格な規定になっていないといえることができる<sup>24</sup>。

### 3. 英国の年齢差別禁止に向けた取り組み

これまで EU の枠組み指令における年齢差別規制の目的と特徴について述べてきた。同指令における年齢差別規制は、人権保障という目的と、中高年齢者の雇用対策という目的の双方を持つものであった。このため、年齢差別を包括的に禁止する一方で、雇用政策としての目的や年齢差別の特殊性に配慮して、幅広い例外規定が設けられていた。

2006年10月1日に英国で施行された雇用均等（年齢）規則は、この枠組み指令に対応したものであるため、その人権保障という目的を共有していると考えられる。一方、同規則は雇用政策としての目的をも有している。なかでも、中高年齢者の就業促進は、同規則が最も重視する目的の一つであると考えてよ

---

<sup>24</sup> 労働政策研究・研修機構(2004a)によれば、枠組み指令の広範な例外規定に関して、「現行の年齢差別禁止法制にあるほとんど全ての例外規定、差別的取り扱いの正当化措置を収集し、さらにいくつかの新たな規定を付け加えている」との指摘があるという。一方で、濱口(2001)はこのような包括的な適用除外の可能性を規定したからこそ、提案からわずか1年で枠組み指令が採択されたのであり、年齢差別を一般的に禁止するという大原則が明記されたことを考えれば、十分意味のある妥協であると指摘する。

いであろう。英国政府は高齢化の進行を前に中高年齢者のより長い就業を促す政策に取り組んでいるが、年齢差別禁止への取組みはそうした政策の柱の一つと位置づけられているからである。以下では、雇用均等(年齢)規則の雇用政策としての位置づけを確認した上で、その特徴を探ることとする。

## (1) 雇用均等(年齢)規制の目的と位置づけ

### a. 労働者の早期退職傾向とその背景

英国の中高年齢者を取り巻く問題の一つに、中高年齢者の早期退職傾向がある。英国ではもともと中高年男性の就業率が高く、1979年の時点では50歳以上で年金受給開始年齢(男性65歳、女性60歳<sup>25</sup>)前の男性の84%が就業していた。しかし、1980年代初頭の不況やその後の急激なサービス経済化を通じて、1980年代前半に中高年齢者の就業率は大幅に低下した。製造業の縮小により発生した多くの失業者のなかでも、製造業で経験を積んできた中高年齢者の再就職は容易ではなく、結果として労働市場からの退出を迫られる人が数多く発生したのである<sup>26</sup>。この年齢層の男性の就業率は1987年に68%にまで低下し、その後も停滞が続いてきた(図表4)。その後、1990年代初頭の不況からの景気回復に伴い、この年齢層の男性の就業率は緩やかに上昇しているが、2004年時点でも約3割が就業していない。

一方、50歳以上で年金受給開始年齢前、すなわち60歳前の女性の就業率は、1983年を底に緩やかな上昇傾向にある。英国経済のサービス化とパート労働の拡大により、英国女性の就業率は1980年代以降上昇傾向にあり、これに伴って中高年齢女性の就業率も上昇してきた。ただし、2004年の時点で、この世代の女性の約3割は就業していない。

このように中高年齢者の中で就労していない者が少なからず存在する背景には、社会・使用者・中高年齢者自身の間に、中高年齢者の能力が低下しているとの偏見が存在することに加え、職域年金が早期退職を誘導する仕組みとなっていること、寛大な就労不能給付により中高年齢者の勤労意欲が抑制されてきたこと、生涯教育の機会が均等でないために中高年齢者の能力が陳腐化しやすいこと、職業紹介所が再就職の難しい中高年齢者に対して早期退職を促しがちであることなど、幅広い要因が複合的に影響していると考えられている<sup>27</sup>。

なかでも、職場における年齢差別の問題は、労働者の早期退職傾向をもたらす大きな要因の一つと考えられている。英国の職場で行われた調査では、募集・

<sup>25</sup> 女性の公的年金支給開始年齢は、2010年から2020年にかけて、60歳から65歳まで引き上げられることが決まっている。

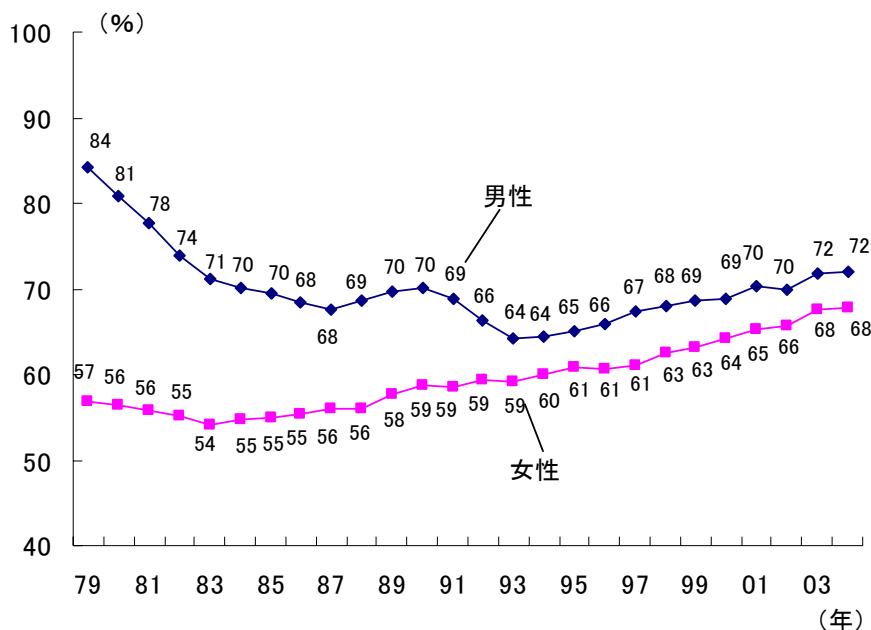
<sup>26</sup> 桜井(2002)、132頁

<sup>27</sup> Cabinet Office, United Kingdom(2000)



採用、昇進、訓練等の幅広い場面で年齢差別が存在することが明らかにされた<sup>28</sup>。このため、中高年齢者が一旦失業すると、再就職が極めて難しいため、自らを早期退職者か障害者と位置づけ、働くことを断念する傾向があることが指摘されている<sup>29</sup>。

図表 4 男性で顕著となった中高年齢層の早期退職傾向



(注) 50歳～年金支給開始年齢（男性65歳、女性60歳）前の世代の就業率

(資料) Office for National Statistics, United Kingdom, Labour Force Survey

#### b. 中高年齢者の就業支援が必要とされる背景

中高年齢者の約3割が就労せず、事実上の早期退職にあるとみられることは、中高年齢者の貧困や、経済や社会への負担という問題を生じさせていると考えられている。2000年に英国内閣府が公表した『世代競争に勝つ(Winning the Generation Game)』は、そうした認識をはじめて公式に示すものとなった。

この報告書では、50歳以上で公的年金受給開始年齢前の中高年齢者の約3分の1にあたる280万人が就労しておらず、その半数が所得の多くを就労不能給付等の公的給付に依存する貧しい状況にあることが示された。また、1979年以降の中高年齢者の就業率低下により、GDPの抑制、社会保障給付の拡大、租税収入の抑制という問題が生じていること、現状を放置したまま高齢化が進行すれば、働かない中高年齢者が2020年までに100万人増加し、問題が一層悪化する

<sup>28</sup> Department of Work and Pensions(2001)

<sup>29</sup> ウォーカー(2001), 11頁

る可能性があることを指摘し、中高年齢者の就業支援に向けた政府の役割の大きさを明言した(図表 5)。

図表 5 英国内閣府『世代競争に勝つ』のポイント

- 問題
  - ・ 過去 20 年間で 50～64 歳男性に占める非就労者の割合は倍増。50 歳以上で、公的年金受給開始年齢(男性 65 歳、女性 60 歳)前の人口の 3 分の 1(280 万人)が就労していない。
    - 280 万人の多くは非自発的に非就労状態に陥ったと考えられる。半数近くが就労不能給付等の公的給付に依存。早期退職が貧困の実質的な原因となっている。
    - 経済に対する負担は甚大。1979 年以降に生じた 50 歳以上の労働力率の低下により GDP は 160 億ポンド(GDP 対比で年 2% )抑制され、給付増と税収減により財政に年 30-50 億ポンドの追加的負担が発生した。
    - 現状が続けば、高齢化により非就労状態にある中高年齢者が 2020 年までに更に 100 万人増加し、問題が一層悪化する可能性がある。
- 原因
  - ・ 過去 30 年間の経済構造の変化は、中高年労働者の雇用見通しを悪化される引き金となった。問題は、加齢に伴って社会への貢献を続けることが困難になることである。
    - 社会・使用者・中高年齢者自身の間、中高年齢者の能力が低下しているとの偏見が存在すること。
    - 職域年金に早期退職を促すインセンティブが内在すること。
    - 公的給付や職業紹介サービスが、中高年齢者の労働市場からの退出を促しがちであること。
    - 生涯教育へのアクセスが均等でないために、中高年齢労働者の技能が陳腐化している場合があること。
    - 退職者のボランティア参加を妨げる要因が存在すること。
- 解決策
  - ・ 人々が仕事やボランティアを通じ、社会で活躍し続けることを奨励・支援する上で、英国政府の役割は大きい。
    - 中高年労働者の就労への期待を高め、価値や能力でなく年齢に基づいて判断を行うことを終わりとすべく、文化を変革することについて、政府は先導的役割を担うことが可能である。
    - 50 歳以上の人の就業継続を可能にし、また奨励するために、政府は、より多くの教育訓練機会、より柔軟な勤務時間、労働安全衛生向上のための措置といった、より良い職場環境の整備を奨励・支援することができる。また、政府は、労働者の早期退職へのインセンティブを軽減するための対策を講じることが可能である。
    - 労働市場からの退出を迫られた人々の再就職を支援する。政府は 50 歳以上の失業者の再就職を支援するために開始された措置を基礎に、支援を拡大することが可能である。
    - 中高年齢者が技能や経験をより広範な社会で活用することを支援するために、ボランティア活動へのアクセス、動機、利用機会を改善する。

(資料)Cabinet Office, United Kingdom(2000)

一方、中高年齢者のより長い就業を促す政策は、英国の公的年金制度改革の面からも重視されている。英国の公的年金制度は、①私的年金制度の利用が広まっていること<sup>30</sup>、②前保守党政権時代に公的年金のスリム化が進められたこと、③他の先進諸国と比較して高齢化のテンポが緩やかであることから、今後とも安定した財政運営が続くと見込まれている<sup>31</sup>。このため、1997年の労働党政権誕生以降に行われた年金制度改革の焦点も、貯蓄不足や給付水準の低さから生じる高齢者の貧困問題や、男女間の平等の確保であった<sup>32</sup>。

このように英国の公的年金財政は他の先進諸国より恵まれた状態にあるが、高齢化の進行により、今後年金生活者が長期的に増加すること、老後に一定の生活水準を維持するに足る給付予定額や貯蓄が不足する者が数多く存在すること、制度が複雑化していること等の課題を踏まえ、現在、新たな公的年金制度の改革に向けた議論が進められている<sup>33</sup>。

こうした議論を受け、2006年5月に雇用年金省はホワイトペーパーを公表した<sup>34</sup>。ここでは、①22歳以上の被用者が自動的に登録される「個人口座制度」の創設、②基礎年金の物価スライドから賃金スライドへの変更を柱とする新たな公的年金制度改革案が示された<sup>35</sup>。後者は実質的な給付水準の引き上げとなると目されており、この原資を得るために、公的年金の支給開始年齢を2024年から段階的に引き上げることが提案されている<sup>36</sup>。年金支給開始年齢への対応として、労働者のより長い就業の促進は、新たな年金制度改革と同一歩調で進められるべき施策として位置づけられている。

---

<sup>30</sup> 英国では、1970年代後半に導入された「適用除外制度」により、私的年金の利用が広がっている。適用除外制度とは、公的年金の二階部分にあたる付加年金(報酬比例年金)よりも有利な給付を保証するなど、一定の基準を満たす私的年金(職域年金、個人年金)に加入する雇用者について、報酬比例年金への加入を免除するものである。

<sup>31</sup> OECD(2004)によれば、英国の公的年金支出は2050年にかけて、GDP対比5%前後で安定的に推移すると見込まれている。

<sup>32</sup> 厚生労働省(2006a)、162頁。なお、藤森(2006)によれば、労働党政権は「公的年金は自力で老後の備えを行えない人にこそ向けられるべきだ」という基本方針の下で、1998年より年金制度改革を行ってきた。具体的には、①高齢者の貧困問題を解決するための所得保障制度(「最低所得保障」、のちに「年金クレジット」に代替)の導入、②低所得者の給付水準を引き上げた「国家第二年金」を公的年金の二階部分に創設、③中低所得者向けの二階部分として低コストで柔軟性のある新型私的年金(「ステークホルダー年金」)を設置などの改革が行われた。

<sup>33</sup> Department of Work and Pensions (2006b), Executive summary, p. 6-14

<sup>34</sup> Department of Work and Pensions (2006b)

<sup>35</sup> 藤森(2006)。本論文によれば、「個人口座制度」は、従来の英国が行ってきた私的年金への自主加入を促す措置だけでは、私的年金加入者が増えない問題を踏まえて新たに導入される制度であり、具体的には、22歳以上の被用者が個人口座に自動的に登録され、被用者の年収5000ポンドから3万3千ポンドについて、被用者、事業主、国がそれぞれ負担を行い、被用者の個人口座への拠出する制度となっている。ただし、一定の基準を満たす企業年金に加入している被用者は個人口座に登録されない。

<sup>36</sup> 2024~2025年にかけて現状65歳の年金受給開始年齢を66歳へ、2034~2035年に67歳へ、2044~2046年に68歳へ引き上げる方針。

### c. 英国の高齢者就業支援策と年齢差別禁止の位置づけ

英国政府は高齢化に伴う労働力の減少や従属人口の増加による影響を克服するために、全人口に占める就業者の割合を80%にまで高めることを目標としている。この目標には、現状より100万人以上多くの中高年齢者の就業を促すことが含まれ、英国政府は高齢者のより長い就業を促す幅広い取り組みを行っている(図表6)<sup>37</sup>。

そうした取り組みの一つが、中高年齢者向けの再就職プログラムである。なかでも、2000年4月から全国展開されている「ニューディール50+」では、50歳以上で、6ヶ月以上就労不能給付や求職手当等を受給している者に再就職支援を行うもので、参加者には1対1の個別の支援が行われ、履歴書の書き方や訓練機会の提供等を含む、実践的な支援が提供される。

また、英国政府は就労不能給付制度の改革を、中高年齢者の再就職を促す政策の一環に位置づけている。背景には、就労不能給付の受給者の約半数が50歳以上の中高年齢者であり、受給者の9割が再就職を望みながら希望を果たせていないという状況がある<sup>38</sup>。英国政府は、再就職に向けた支援策の確立や、年齢差別禁止に向けた取り組みとの連携をとりつつ、現行の制度を、受給者の再就職をより強く促す制度(「雇用・支援給付制度」)へと変革する方針である。

これらの取組みに加え、年齢差別の禁止は中高年齢者のより長い就業を促す政策の柱の一つに位置づけられている。例えば、雇用年金省は、年齢差別の禁止は中高年齢者の雇用拡大に向けた政府目標を達成するための「不可欠の要素(crucial part of the jigsaw)」であると指摘している<sup>39</sup>。また、職場における年齢差別的な見方や偏見を是正するために、政府は2001年より企業に対する啓蒙キャンペーン(Age Positive)を行っており、政府のウェブサイト上で、先進事例、中高年齢者の活用のメリット、政府の支援策等について情報提供を行っている。

---

<sup>37</sup> Department of Work and Pensions(2005), page. xv.

<sup>38</sup> 雇用年金省ウェブサイト <http://www.dwp.gov.uk/welfarereform/incapacity.asp>

<sup>39</sup> Department of Work and Pensions(2005), page. xv

図表 6 英国政府の主な中高年齢者向け就業支援策

<b>年齢差別禁止</b>
雇用均等(年齢)規則(2006年10月1日施行)
<b>企業への啓蒙活動</b>
<p>「エイジ・ポジティブキャンペーン」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 多様な年齢構成の便益や政府の取り組みを広報</li> </ul> <p>「ナショナル・ガイダンスキャンペーン」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「エイジ・ポジティブ」な雇用慣行を実施するための実践的な情報提供とガイダンス</li> </ul>
<b>再就職支援</b>
<p>就労不能給付(IB)の改革(2008年～)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ IB受給者の半数が50歳以上であり、大多数が再就職を希望している状況を踏まえ制度を改革</li> <li>・ 2008年より「雇用支援給付」に置き換える方向。受給者の再就職を支援する仕組み。</li> </ul> <p>ニューディール50+(2000年4月から全国展開)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 求職中の50歳以上の者に、個別支援、訓練、試験的雇用、ボランティア等の支援を提供。</li> <li>・ 求職者手当や就労不能給付等を6ヶ月以上受給する50歳以上の人に参加可能。本プログラムを通じて就業すると、低所得の就業者向け所得補助(労働税クレジット)、就業しながら訓練を行うための「訓練補助金(上限£1500)」の利用が可能</li> </ul> <p>技能のためのニューディール(2005年4月～)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 技能水準の低い就労不能給付、求職手当受給者に、1対1の支援を提供</li> </ul>
<b>年金改革による就業意欲の拡大</b>
<p>年金制度改革</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2004年の年金関連諸法の改正で、公的年金の支給繰り延べ時の、支給割り増し額を拡大</li> <li>・ 職域年金の受給開始可能年齢を50歳から55歳に引き上げ(2010年)</li> </ul>
<b>引退後の財政計画策定支援</b>
<p>引退後の財政に関する認識向上</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 金融教育、中高年齢者の退職計画策定の促進</li> <li>・ 公的・私的年金受給予想額の通知、ウェブ上で個人の退職プラン策定支援</li> </ul>
<b>中高年齢者の技能形成の促進</b>
<p>英国政府ポータルサイト(Directgov)における情報提供</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 50歳以上向け情報提供の拡充</li> </ul> <p>キャリア形成に向けた支援サービスの拡充</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 情報提供・助言・指導サービスの拡充、求人・訓練情報を組み合わせた包括的なサービス</li> </ul>
<b>就労継続への支援</b>
<p>国家使用者訓練プログラム(NETP)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2006年4月より開始。職場における能力開発推進に向けた企業向け訓練。</li> <li>・ 試行プログラムでは、中高年齢者が若年者より訓練修了と目標資格の獲得に好成績を示した</li> </ul>
<b>柔軟な雇用慣行</b>
<p>柔軟な雇用慣行の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 有用な事例の提供</li> <li>・ 「2006年仕事と家族法」で2002年雇用法を拡張。疾病・障害を抱える大人の介護者に対して、柔軟な働き方を使用者に要請することができる権利を付与(2007年4月～)</li> </ul>

(資料) Department of Work and Pensions(2005, 2006a)、その他英国政府ウェブサイト

このような年齢差別への取組みが英国で開始されたのは、1990年代末以降のことである(図表7)。保守党政権時代の英国では、労働市場への介入を極力避けるとの方針から、年齢差別禁止に向けた取組みは行われてこなかった<sup>40</sup>。一方、労働党は1997年の総選挙で「仕事で高齢者が年齢を理由に差別されてはならない」との主張が盛り込まれたマニフェストを掲げて政権を獲得し<sup>41</sup>、1999年6月に政府は採用、選考、昇進、訓練・能力開発、余剰人員の解雇、退職における年齢差別の是正を目指す企業向けのガイドライン(「雇用における多様な年齢に関する行動規範」)を策定した。この行動規範は英国初の年齢差別に関する取り決めであったが、一方で、法的強制力を持たないものであった<sup>42</sup>。

その後、英国政府は2001年2月に年齢差別禁止法制の立法化の方針を明らかにした。その直接の契機は、前年12月に採択されたEUの枠組み指令であるが、同時に、政府の従前のアプローチが年齢差別の是正に有益な効果をもたらさなかったことも一つの要因となった<sup>43</sup>。雇用均等(年齢)規則は、貿易産業省の所管の下で、年齢諮問会議の組成(2001年3月)、年齢差別禁止法制の立法化を提案する第一次協議(2001年12月)、年齢差別禁止法の方向性をまとめた第二次協議(2003年7月)、法案の公表とパブリックコメントの募集(2005年7月)、議会承認(2006年3月)を経て、2006年10月1日に施行された(図表7)。

---

<sup>40</sup> ただし、前保守党政権時代には1993年に企業の認識向上を目指すキャンペーンが行われた。

<sup>41</sup> Labour Party(1997)

<sup>42</sup> 労働組合側からは、年齢差別の法による規制を要望する声があがったが、企業側がこれに消極的な姿勢を示したため、英国政府は1998年に企業の自主的な行動を促すアプローチを提案し、これに基づいて「雇用における年齢の多様性に関する行動規範」が策定された(厚生労働省2005)。

<sup>43</sup> ウォーカー(2001)、29頁。行動規範の評価にあたり、使用者及び労働者への調査が数次にわたり実施された。このうち、英国政府が2000年9月に行った調査によれば、行動規範を目にしたことのある使用者は回答者の13%、行動規範を受けて制度の改革等を行った使用者は回答者の2%に止まった(Department of Work and Pensions(2001))。

図表 7 年齢差別の是正・禁止に向けた英国政府の取り組み



(資料)European industrial relations observatory on-line 等より作成。

## (2) 雇用均等（年齢）規則の性格

前節でみたように、英国の雇用均等(年齢)規則は、中高年齢者のより長い就業を促す雇用政策の柱としての性格を持つ<sup>44</sup>。これまで述べてきたように、年齢差別は、①年齢が職務能力と一定の関連性がある、②誰もが平等に年をとるなどの点で、他の差別よりも合理性を認められやすいという特殊性を持つ。実際、雇用均等(年齢)規則は、人権保障を目的とする EU の枠組み指令のアウト

<sup>44</sup> なお、雇用均等(年齢)規則は、中高年齢者のみをターゲットとするものではないことに留意が必要である。英国では 16-25 歳の若年者に対する年齢差別も問題となっており、雇用均等(年齢)規則はこれらの年齢層の雇用促進も念頭に入れているからである。

ラインに従って年齢差別を包括的に禁止する一方、労働市場への配慮から幅広い例外規定を設けている。

### (a) 包括的な年齢差別規制

EU 指令の年齢差別規制に沿って、英国の雇用均等(年齢)規則も年齢差別を包括的に禁止する内容となっている。まず、年齢に基づく差別の概念には、直接差別<sup>45</sup>および間接差別<sup>46</sup>が含まれる(第 3 条 1 項)。また、ある人物が本規則に基づいて訴訟を起こしたことや、訴訟で証言や情報提供を行ったこと等を理由に、この人物を不利に扱うこと(「見せしめ行為(第 4 条)」)や、本規則の下で違法となる行為を行う指示を遂行しなかったことを理由に、その人物を不利に扱うこと(「差別の指示(第 5 条)」)も差別とみなされる。このほか、年齢を理由にある人物の尊厳を損なう、または、その人物に対し脅迫的、敵対的、冒瀆的、侮辱的、攻撃的な環境を作り出す目的や効果を持つ望まれない行為を行うことは「嫌がらせ行為」とみなされ(第 6 条)、使用者が被用者や雇用への応募者に対し「嫌がらせ」を行うことは違法となる(第 7 条 3 項)。

雇用均等(年齢)規則の適用範囲は、募集、採用、雇用条件、昇進、異動、訓練、その他給付、解雇など「雇用のあらゆる場面」に及んでおり、中高年齢者のみならず、あらゆる年齢の者に対する年齢差別が禁止される。例えば、募集・採用時の職務内容の説明に「長期間の経験が必要」と記載することは、その仕事に必要な技能があっても、これまで生かす機会に恵まれなかった若者に対する差別とみなされる可能性がある。また、求人広告で「成熟した」「若い」「エネルギーッシュな」と記載することは、特定の年齢を想起させるために避けるべきとされている。このほか、若者向け雑誌にだけ求人広告を掲載することは、より上の世代がこの求人情報を得る可能性が低くなるため、間接差別とみなされる可能性がある<sup>47</sup>。

---

<sup>45</sup> 第 3 条 1 (a)は、年齢を理由に、ある人物 (A) が別の人物 (B) を、他の人々を取扱う (取扱うであろう) よりも不利に取扱う場合に、A が直接差別を行ったとみなす旨を規定している。ただし、本文で後述するように、3 条では直接差別を正当化する余地が残されている。

<sup>46</sup> 第 3 条 1(b)は、①ある人物 (A) が別の人物 (B) に対し、B と異なる年齢集団の人々に等しく適用する (適用するであろう) 規定・基準・慣行を適用するが、②当該規定・基準・慣行が B と同じ年齢集団の人々に対し、他の人々と比べて特定の不利益を与える (与えるであろう) 場合であって、③その規定・基準・慣行が B に当該不利益を与える場合に、A が間接差別を行ったとみなす旨を規定している。ただし、本文で後述するように、3 条では間接差別を正当化する余地が残されている。

<sup>47</sup> 事例は英国の助言仲裁斡旋機関(ACAS)の使用者向けガイドブック(ACAS(2006))による。ACAS は司法から独立し、個別的・集団的労使紛争で中立的立場から斡旋や仲介を行う行政機関。



本規則の下では、ある人物が雇用期間中に行った行為は、それが使用者の認識または承認の下で行われたかどうかに関わらず、その人物に加えて使用者もこれを行ったものとみなされる可能性がある<sup>48</sup>。本規則に反する行為を受けた人物は、そうした行為を行った人や、使用者をはじめ、本規則の下でその行為を行ったとみなされる人物を雇用裁判所に訴えることができる(第 36 条)。訴えを行った者が一応の証明を行った場合、つまり雇用裁判所が差別や嫌がらせが起こったと考えることのできる場合には、この訴えの被告である使用者等が差別や嫌がらせに関わる行為がなかったことについて挙証責任を負う<sup>49</sup>(第 37 条)。

## (b) 幅広い例外規定

### (「職業的要請」と「ポジティブアクション」による例外)

一方で、雇用均等(年齢)規則は、企業が年齢に基づく雇用管理を行う余地を幅広く残す内容となっている。使用者が採用、昇進、異動、訓練、解雇の際に、年齢を理由に異なる扱いをすることは、それが雇用の性質や雇用が遂行される場面の文脈からみて「真正かつ決定的な職業的要請によるものであり」、「その特定のケースにおいて当該要請を適用することが釣り合いのとれたものである」場合に許容される(第 8 条)。また、ある年齢又は年齢集団の人々が受けている年齢に関連した不利益を防止・補償するために、特定の年齢または年齢集団の人々に訓練施設へのアクセスを提供することや、これらの人々が特定の雇用に就くための機会を利用することを奨励すること(「ポジティブアクション」)も差別とみなされない(第 29 条)。ただし、これらは、同じく EU 指令を受けて英国で制定された雇用均等(宗教または信条)規則や雇用均等(性的志向)規則でも同様に認められており、年齢差別の問題だけについて、特別に認められている例外ではない。

### (「客観的な正当化」による例外)

上記に加え、雇用均等(年齢)規則の下では、直接差別・間接差別ともに、これを正当化するための余地が設けられている。つまり、問題とされる取り扱いや規定、基準、慣行が「合法的な目的を達成するための」「釣り合いのとれた(proportionate)手段である」場合には差別を構成しないと規定されている(第 3 条)<sup>50</sup>。「釣り合いのとれた」とは、合法的な目的の重要性や便益が、年齢に基

---

<sup>48</sup> 第 25 条 1 項。ただし、この場合使用者は、被用者の行為を防ぐために合理的な措置を行ったことについて抗弁を行うことが可能である。

<sup>49</sup> Employment Equality (Age) Regulations 2006 Notes on Regulations, p25

<sup>50</sup> なお、年齢に基づく慣行に異議が申し立てられた場合、差別を正当化の根拠として使用者の主張だけでは不十分であり、差別を正当化する具体的証拠(real evidence)を示すことが必要とされている。

づく慣行による差別的な影響を著しく上回り、さらに使用者が他の選択肢を持たないことを指す<sup>51</sup>。また、「合法的な目的」を示す網羅的なリストは設けられていないが<sup>52</sup>、こうした目的には経済的要因（業務上の必要性や効率性の追求等）<sup>53</sup>、個人の健康・福祉・安全の確保（中高年齢者や若年者の保護等）、一定の訓練期間の必要性などが含まれると説明されている<sup>54</sup>。このように直接差別を正当化することが可能であるだけでなく、それが許容されるケースが限定されていないために、雇用均等(年齢)規制は、幅広い場面で年齢差別を行う可能性を残したものとなっている。

### （標準退職年齢の導入と定年以降の就業希望に関する手続き）

雇用均等(年齢)規則は、年齢を理由に労働者を解雇その他の不利益にさらすことを違法としているが<sup>55</sup>、これによって企業が定年年齢を設定することが完全に不可能となった訳ではない。本規則の下で、「標準退職年齢(default retirement age)<sup>56</sup>」として定められた65歳以上の年齢であれば、正当化の必要なく、定年を理由に解雇を行うことが認められているからである。つまり、65歳以上の年齢であれば、企業は特段の理由付けなく、定年年齢を設けることが可能となっている<sup>57</sup>。また、65歳以下の定年年齢(normal retirement age)についても、「合法的な目的を達成するための」「釣り合いのとれた(proportionate)手段である」場合には正当化されうる<sup>58</sup>。

一方で、雇用均等(年齢)規則の下は、労働者を退職させようとする使用者と

---

<sup>51</sup> Department of Trade and Industry, United Kingdom (2006b)

<sup>52</sup> 英国政府は雇用均等(年齢)規制の制定に向けた2003年7月の協議で、直接差別を正当化しうる「合法的な目的」の範囲を限定するリストを設けることを提案したが、結局、規則の中に網羅的なリストを設けることは制約的に過ぎるとして、リストは削除された(Department of Trade and Industry, United Kingdom (2005), p.30-32)。

<sup>53</sup> ただし、Department of Trade and Industry(UK) (2005)によれば、「年齢による異なる取り扱いをしないと、コストが高くなる」ことは、差別を合法的に正当化する理由にならないとされる。また、流行ファッションの小売店が販売アシスタントを採用する際に、「中高年齢者は若年層にアピールしない」というような年齢差別そのものにあたる理由を「合法的な目的」として、採用に年齢制限を設けることはできないとされている。

<sup>54</sup> Department of Trade and Industry, United Kingdom (2006b), ACAS(2006), p.31

<sup>55</sup> 7条2(d)

<sup>56</sup> 雇用均等(年齢)法第30条。なお、標準退職年齢については、当初70歳とする案が提示されたが、その後の議論を経て、2004年12月に標準退職年齢を65歳とし、5年後にこれを見直す方針が示された。

<sup>57</sup> ACAS(2006), p.23。この退職年齢の規定に関連して、採用の際に上限年齢を設けることが認められている。すなわち、①企業の通常の退職年齢（企業が通常の退職年齢を設けていない場合は65歳）以上の者、②採用への応募の日から起算して6ヶ月以内に、企業の通常の退職年齢（通常の退職年齢を設けていない場合には65歳）に到達する者については、採用の決定の際などに年齢を理由に拒否することが認められることとされている（雇用均等(年齢)法第7条4項）

<sup>58</sup> Department of Trade and Industry, United Kingdom (2006c)

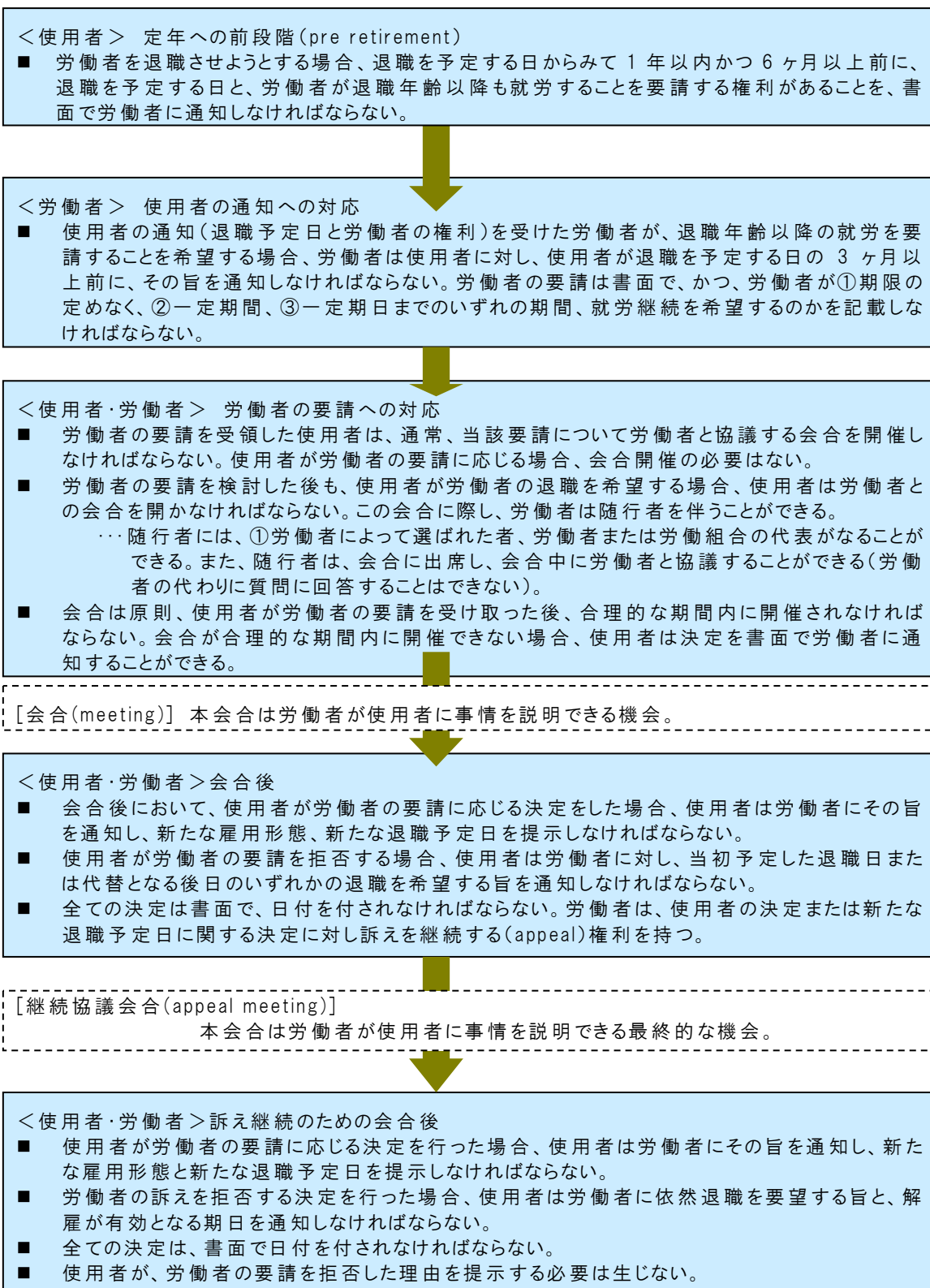
就業継続を希望する労働者の間で、個々の労働者の希望する就業継続期間や能力を踏まえた、透明な議論を促すための労働者の権利と手続きが定められている(図表 8)。そのポイントを述べると、労働者を退職させようとする使用者は、労働者を退職させようとする日から逆算して1年以内かつ6ヶ月以上前に、労働者に対して、その日付と労働者の権利を通知する義務が生じる<sup>59</sup>。一方で、定年以降も働き続けることを希望する労働者は、使用者にその旨を要請する法的な権利が与えられる。要請を受けた使用者はその要請を検討する義務が生じるほか、あくまで労働者の退職を希望する場合には、労働者と当該要請について協議する会合を開催しなければならない。会合後に使用者が労働者の要請を拒否する場合には、労働者は再び訴えを行う機会が与えられ、使用者にはこれを受けた会合を開催することが求められる。使用者による労働者への退職日の通知、労働者の就業継続の要請、労使の協議後の使用者の決定の通知などのやりとりは書面で行われる。

このようなプロセスの後、最終的に、使用者は労働者の要請を拒否することが可能であるという点で、この手続きは企業に定年後の労働者の際限ない雇用を強制するものとはなっていない。しかし、使用者と労働者が数次にわたり協議を行うプロセスを詳細に定めている点、書面を通じたやりとりが義務付けられている点は、退職に関わる意思決定や手続きを個別化、透明化する方策として興味深い。

---

<sup>59</sup> Department of Trade and Industry, United Kingdom (2006c)

図表 8 退職年齢以降も就労を希望する際の手続き（フローチャート）



(資料)ACAS(2006)Annex6 より主要なポイントを抜粋

### (勤続期間に応じた処遇の例外)

年功的な処遇を行う場合、一定の年齢以上の人々が有利な立場におかれる可能性が高くなるため、間接差別にあたる可能性がある。しかし、①法案策定に向けた協議で、勤続期間に応じた処遇を許容することについて労使から幅広い支持があったこと、②勤続期間に応じた処遇について個々の企業がそれぞれ客観的な正当化を行うことが必要となる場合、結果的に企業がこうした処遇を行うことが難しくなることが懸念されたこと、さらには、③EUの枠組み指令で「雇用または雇用に関する一定の利益のアクセスについて、年齢、職業経験、勤続期間に関する最低条件を設けること」を差別とみなさない旨を定めることが認められていることなどを踏まえ<sup>60</sup>、雇用均等(年齢)規則の下では、勤続期間に応じて賃金や賃金以外の報酬(例えば、追加的な有給休暇の付与や住宅資金の低利貸し付けなど)に格差を設けることを正当化する特別の規定が設けられている<sup>61</sup>。

まず、「5年の例外」が設けられ、この年限の範囲内であれば、勤続期間を基準に賃金その他の報酬に格差を設けることは規制されない。例えば、使用者が5年を上限に勤続期間に応じて賃金が上昇する仕組みを導入することや、追加的な有給休暇の付与について、一定期間(5年以内)の勤務を条件とすることは、理由の如何を問わず可能とされる<sup>62</sup>。

さらに、5年超の勤続期間を基準に処遇に格差を設けることについては、勤続年数に応じて処遇を向上することが、事業上の必要性(business needs)を実現するもの(例えば、従業員全体または一部の忠誠心やモチベーションの発揚、経験に対する報酬)と結論付けるだけの合理的な理由がある場合には、合法的なものと認められる<sup>63</sup>。

### (3) 雇用均等(年齢)規則によって期待される効果

これまでみてきたように、英国の雇用均等(年齢)規則には幅広い例外規定が設けられているため、同規則が企業経営や労働市場に及ぼす影響は、実際には緩やかなものになっている可能性がある。あわせて、同規則は労働能力の欠如による解雇を禁止するものではないこと、1980年代のサッチャー政権時代より労働市場の自由化が進められてきた結果、労働市場の流動性が高いこと<sup>64</sup>を考

<sup>60</sup> Department of Trade and Industry, United Kingdom(2005), p.45, Department of Trade and Industry, United Kingdom(2003), p.48

<sup>61</sup> 第32条

<sup>62</sup> ACAS(2006), p.33, Department of Trade and Industry United Kingdom(2006d), p.21

<sup>63</sup> ACAS(2006), p.33

<sup>64</sup> OECD(2004)による雇用保護規制(2003年時点)の分析では、英国は米国に次いで、雇用保護の度合いが低い国に位置づけられている。

え合わせれば、雇用均等(年齢)規則によって、直ちに高齢者の就業の大幅な拡大につながるかどうかについては慎重にみていく必要があるだろう。

一方で、募集・採用時や教育訓練において年齢制限を行う際に、その合理性を客観的に正当化する必要が生じることは、これまで雇用の様々な場面で漫然と年齢制限を設けていた企業がその基準を再考することにつながるものであり、長期的に、中高年齢者の再就職の可能性や職業能力の維持・向上につながるものが期待できそうである。

また、定年後の就業継続を希望する労働者に対し、使用者が検討、協議を行うプロセスを詳細に定めている点は、企業が最終的に労働者の要望を拒否することが可能であるために劇的な効果は期待できないものの、個々の労働者の希望や能力に応じた建設的な議論や透明な意思決定を促すことにつながる可能性がある。

英国の雇用均等(年齢)規則については、その例外規定の幅広さから「企業寄り」との批判的な見方もある<sup>65</sup>。しかし、英国で、採用時の年齢制限や年功型の賃金制度、定年制をはじめ、年齢による雇用管理を少なからず行われてきたことを踏まえれば、同規則の内容は英国の実情に即した現実的なものということもできる。少なくとも、同規則が英国の雇用において年齢差別禁止の原則を打ちたて、企業に意識変革を迫ったという点においては、評価されるべきであろう。

#### **4. 日本へのインプリケーション**

これまで、英国の雇用均等(年齢)規則の目的と性格をみてきた。本章では、同国の取り組みから、日本が得られる示唆を探ることとしたい。

##### **(1) 年齢差別是正に向けた議論・取り組み**

まず、わが国の年齢差別禁止に向けた議論や取り組みを簡単に振りかえる。近年、わが国では少子高齢化・人口減少に伴う労働力不足への対応の一貫として、年齢に関わらず意欲と能力を発揮しうる雇用慣行の形成の必要性が指摘されており、とりわけ、高齢労働力の活用の観点からは、年齢差別禁止の是非を問う議論が浮上してきた。このように、わが国における年齢差別禁止の議論は、人権保障ではなく雇用政策としての目的に基づくものとなっている。

雇用における年齢差別禁止に関する見方は、2つの立場に大別できる。一つは、定年の廃止や募集・採用時の年齢制限などの年齢に基づく雇用管理が高年齢者の能力発揮を阻害しているので、実現のための条件をクリアした上で、雇

---

<sup>65</sup> Sargeant(2006)

用における年齢差別を禁止し、高齢者の就業を促進するべきとする立場である。もう一方は、年齢差別の禁止は労働市場に与える影響の大きさ等から即座にこれを実現することは難しく、年功賃金や長期雇用、さらにはこれらと強く結びついた定年制に代表される日本型の雇用システムを前提としながら、定年年齢の引き上げ等によって高齢者の働く場を確保することが現実的な対応であるとの立場である<sup>66</sup>。

前者に関しては、例えば、清家(2001)は、定年制や求人における年齢制限が高齢労働力の活用を阻害しているとの分析を踏まえ、「定年退職制度、求人の年齢制限そのものをなくすこと、具体的にいえば雇用における年齢差別禁止ルールを導入が必要となる」と指摘した。また、旧経済企画庁の総合計画局長の私的研究会が2000年6月に行った報告(『雇用における年齢差別禁止に関する研究会中間報告』)は、成果主義の浸透と公正な職務評価をはじめ、年齢差別禁止の前提条件について検討を深めていく必要があるものの、高年齢者の雇用および採用時の年齢制限のいずれの問題の解決方法としても、年齢差別禁止は真剣に検討すべき一つの理念型であると指摘した。

しかしながら、現在の政策や議論は、主に後者の立場に立っている。というのも、現在の高年齢者雇用対策は、定年制をはじめとする現在の雇用システムを前提に、高年齢者の65歳までの雇用の場を確保する政策が柱となっているからである(図表9)。

その具体的な方策として耳に新しいのが、2004年の高年齢者雇用安定法の改正である。改正前の高年齢者雇用安定法では、定年年齢を定める場合にその年齢を60歳以上とすることが義務付けられていたが、定年の引き上げや継続雇用制度の導入等による65歳までの雇用確保措置の導入は努力義務に止まっていた。法改正により、2006年4月1日以降、企業は原則希望者全員に対する65歳までの雇用確保措置を導入することが義務付けられており、高年齢者の就業継続が拡大することが期待されている<sup>67</sup>。

---

<sup>66</sup> ただし、定年年齢の引き上げ等によって高齢者の雇用に促進していかうとする立場においても、長期的な方向性としての年齢差別の禁止は必ずしも否定されている訳ではない。このため、両者は互いに相反するものではない。

<sup>67</sup> 雇用確保措置を行うことが義務付けられる年齢は、年金(定額部分)の支給開始年齢の引き上げスケジュールに合わせて、2013年4月1日までに段階的に引き上げられ、最終的に65歳となる。また、労使協定により継続雇用制度の対象者に基準を策定することが認められているため、必ずしも全ての高年齢者が65歳まで働き続けられる訳ではないことにも留意が必要である。

図表 9 日本における高齢者雇用対策の体系

取り組み内容	
知識、経験を 活用した 65歳までの 雇用の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の促進</li> <li>・ 高齢者雇用確保措置の導入義務年齢の段階的引上げへの事業主の円滑な対応に向けた周知・啓発</li> <li>・ 公共職業安定所による事業主への指導、助言および勧告</li> <li>・ 高齢者雇用アドバイザーを活用した相談・援助等</li> <li>・ 地域の経済団体と連携した賃金・人事処遇制度の見直しや継続雇用制度の導入促進に係る指導・援助の強化</li> <li>・ 高齢者雇用確保措置を講じた事業主等に対する助成措置</li> </ul>
中高年齢者の 再就職の 援助・促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 離職を余儀なくされる中高年齢者の再就職の援助を行う事業主等に対する指導・援助</li> <li>・ 事業主による離職予定中高年齢者に対する在職中の支援の推進</li> <li>・ 再就職支援コンサルタントを活用した相談・援助活動等</li> <li>・ 離職予定者の再就職の援助を行う事業主に対する助成措置</li> <li>○ 募集・採用時の年齢制限の緩和に向けた指導、啓発</li> <li>○ 年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けた基盤づくり事業の推進</li> <li>○ 中高年齢者トライアル雇用事業の推進</li> <li>○ 公共職業安定所等におけるきめ細かな職業相談・職業紹介</li> <li>○ 労働者に対する高齢期における職業生活設計に関する相談・援助等</li> <li>○ 中高年齢者の紹介予定派遣の促進を図るための周知・広報</li> </ul>
高齢者の 多様な就業・ 社会参加の促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ シルバー人材センター事業等の推進</li> <li>・ 子育て支援事業等の地域社会に密着した事業の推進</li> <li>・ 派遣・ボランティア等の多様な就労・社会参加機会、情報の提供</li> <li>・ 団塊の世代を中心とした高齢者に対する就業体験の実施</li> <li>・ 事業主団体の参画の下、技能講習、合同面接会、職場体験講習等の実施</li> <li>○ 65歳を超えても働くことができる環境整備</li> <li>・ 65歳超の高年齢者等の雇用に係る利点の啓発、求人開拓、面接会実施等</li> <li>○ 中高年齢者による創業の支援</li> <li>・ 3人以上の中高年齢者による創業に対する支援措置</li> </ul>

(注)シルバー人材センター事業とは、定年退職後等に、臨時的かつ短期的または軽易な就業等を希望する高齢者に対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供するもの。

(資料)厚生労働省(2006c)等より



こうした立場は、2003年7月に公表された厚生労働省研究会の報告書(『今後の高齢者雇用対策について～雇用と年金との接続を目指して～』)において端的に示されている<sup>68</sup>。本報告書は、法律による包括的な年齢差別禁止について、①日本では年齢が採用、処遇、退職の重要な決定要因であるため労働市場の混乱を招くおそれがあること、②定年制の禁止は定年制の有する事実上の雇用保障機能の喪失につながるため、高齢者の雇用機会の確保に悪影響を及ぼす懸念があること<sup>69</sup>、③年齢差別禁止は他の差別規制とは異なるため、社会や雇用システムへの影響を多角的に考慮する必要があることを指摘する。このため、現時点で我が国の実情に即した対応としては適当ではないと結論付け、募集・採用時の年齢制限の是正や定年制を維持した上での高齢者の雇用機会の確保等、雇用の各場面に応じて是正を図っていく方が、現実的かつ効果的であるとの立場を明らかにしている。この議論に代表されるように、わが国では年齢差別の禁止に対する慎重論は根強く存在しており、現時点では年齢差別禁止に向けた現実的な動きは生じていない。

ただし、わが国でも適用範囲を限定した形で、年齢差別を是正する取組みが行われている。それが、冒頭でも触れた募集・採用時の年齢制限に対する規制である。中高年齢者の再就職が非常に難しい背景の一つに、求人側の年齢制限がある状況を踏まえ<sup>70</sup>、2001年4月に改正された雇用対策法第7条において、募集・採用時の年齢制限の緩和が事業主の「努力義務」とされたのである<sup>71</sup>。また、2004年6月の高年齢者雇用安定法の改正では、企業がやむをえない理由により65歳未満の年齢制限を行う場合には、事業主は求職者、公共職業安定所、職業紹介事業者等に対して、その個別的、具体的な理由を書面や電子媒体により提示することが義務づけられた<sup>72</sup>。公共職業安定所で受理する求人のうち年

---

<sup>68</sup> 今後の高齢者雇用対策に関する研究会(2003)

<sup>69</sup> わが国では、戦後の判例の積み重ねにより「解雇権濫用法理」が確立されている。これは、使用者の解雇権行使を「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することができない場合には、権利の濫用として無効とする」とするものである(現在は労働基準法第18条2項で明文化)。このように企業の解雇権が厳しく制限されていること、年功序列型賃金制により加齢に伴い賃金が逡増する傾向にあることなどから、判例や学説の多くは定年制に合理性があるとの判断を行ってきた。このような労働者に対する強い雇用保障を維持したまま、定年制を禁止する場合、企業は雇用調整手段を失い、人事刷新等を行うことが困難になる。このため、定年制禁止を行う場合は、同時に他の形で企業の雇用調整手段を認めていく必要が生じることになる(雇用における年齢差別禁止に関する研究会(2000))。

<sup>70</sup> 日本労働研究機構「求人年齢制限に関する実態調査結果(2000年12月)」によれば、求人に関して上限年齢を設定している企業は9割を超え、求人の上限年齢の平均は41.1歳であった。

<sup>71</sup> 雇用対策法第7条は「事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときは、労働者の募集および採用について、その年齢にかかわらず均等な機会を与えるように努めなければならない」と規定している。

<sup>72</sup> 本規定は2004年12月より施行。

齢を問わない企業(年齢不問求人)の割合は、2004年の22.1%から、2006年3月現在で42.5%にまで上昇しており<sup>73</sup>、景気回復の効果を除いても、一定の政策効果が現れているとみられている<sup>74</sup>。

ただし、このような募集・採用時の年齢制限の緩和は、現状では企業の「努力義務」に止まり、さらに、厚生労働大臣の指針により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ことに留意が必要である(図表10)。この指針はわが国の雇用慣行との調和を意識したものとなっており、例えば、長期雇用の観点から新卒者のみを採用の対象とすることが可能であるほか、定年年齢を考慮して採用に上限年齢を設定すること、年齢給との兼ね合いを考慮して採用に年齢枠を設定することなどが認められている。また、「若者向けの商品の販売のため、ターゲットと年齢の離れた中高年齢者では業務を円滑に遂行することが難しい」などの理由で、年齢制限を設けることも可能である。

こうした点を踏まえると、募集・採用時の年齢制限緩和に向けたこれまでの取組みは、年齢差別の是正に向けた重要な一歩ではあるが、これを年齢にかわりなく働ける社会に向けた本格的な動きの端緒と位置づけることは難しい。本稿の冒頭で触れたように、足元では募集・採用時における年齢制限緩和を「義務化」する動きが浮上しているが、上記の幅広い例外がそのまま維持される場合には、その効果が薄められる可能性がある。

---

<sup>73</sup> 厚生労働省(2006b)、123頁

<sup>74</sup> ただし、年齢不問求人が増えても、これが実際の雇用に結びつきにくいという指摘もある。実際、2006年10月時点の有効求人倍率は44歳以下で1.18となる一方、45歳以上で0.70であり、中高年齢者の募集・採用は、依然として他の世代よりも厳しい状態が続いている。

図表 10 年齢制限が認められる 10 のケース

1. 長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、新規学卒者等である特定の年齢層の労働者を対象として募集および採用を行う場合
2. 企業の事業活動の継続や技能、ノウハウ等の継承の観点から、労働者数が最も少ない年齢層の労働者を補充する必要がある状態等当該企業における労働者の年齢構成を維持・回復させるために特に必要があると認められる状態において、特定の年齢層の労働者を対象として募集および採用を行う場合
3. 定年年齢または継続雇用の最高雇用年齢と、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要とされる期間または当該業務に係る職業能力を形成するために必要とされる期間とを考慮して、特定の年齢以下の労働者を対象として募集および採用を行う場合
4. 事業主が募集および採用に当たり条件として提示する賃金額を採用した者の年齢にかかわらず支払うこととするためには、年齢を主要な要素として賃金額を定めている就業規則との関係から、既に働いている労働者の賃金額に変更を生じさせることとなる就業規則の変更が必要となる状態において、特定の年齢以下の労働者を対象として募集および採用を行う場合
5. 特定の年齢層を対象とした商品の販売やサービスの提供等を行う業務について、当該年齢層の顧客等との関係で当該業務の円滑な遂行を図る必要から、特定の年齢層の労働者を対象として募集および採用を行う場合
6. 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から、特定の年齢層の労働者を対象として募集および採用を行う場合
7. 労働災害の発生状況等から、労働災害の防止や安全性の確保について特に考慮する必要があるとされる業務について、特定の年齢層の労働者を対象として募集および採用を行う場合
8. 体力、視力等加齢に伴いその機能が低下するものに関して、採用後の勤務期間等の関係からその機能が一定水準以上であることが業務の円滑な遂行に不可欠であるとされる当該業務について、特定の年齢以下の労働者について募集および採用を行う場合
9. 行政機関による指導、勧奨等に応じる等行政機関の施策を踏まえて中高年齢者に限定して募集および採用を行う場合
10. 労働基準法等の法令の規定により、特定の年齢層の労働者の就業等が禁止または制限されている業務について、当該禁止または制限されている年齢層の労働者を除いて募集および採用を行う場合

(資料)「労働者の募集および採用について年齢にかかわらず均等な機会を与えることについて事業主が適切に対処するための指針(平成 13 年 9 月 12 日 厚生労働省告示 295 号)」

## (2) 英国の取り組みが示唆するもの

最後に、英国の年齢差別禁止に向けた取り組みから、日本が得られる示唆を探ることとする。まず、英国の年齢差別禁止に向けたアプローチを概観すると、雇用における年齢差別を包括的に禁止した上で、例外をネガティブリスト化するアプローチであると考えられる。そして、そのリストは、年齢差別規制の雇用政策としての位置づけや、労働市場への影響を踏まえて幅広く設けられている。さらに、定年退職や年功的な処遇を一定の条件の下に許容する一方で、その際の要件や詳細な手続きを定めることで、企業が年齢以外のより客観的な事実に基づいて処遇や退職に関わる管理を行うことを促す内容が盛り込まれている。

一方、わが国では、年齢差別禁止法制の立法化に対しては否定的な立場が根強い一方、募集・採用時の年齢制限に対する規制など、雇用の特定の局面について年齢差別の是正に向けた取り組みが開始されている。この点で、わが国の年齢差別への取り組みは、年齢に基づく雇用慣行を幅広く許容する一方で、禁止すべき行為をポジティブリストとして取り上げるアプローチということができよう。そして、そのリストは労働市場への影響を踏まえて、限定的なものに止められている。

今後のわが国における議論を展望すると、再び年齢差別の問題についての議論が高まる可能性は小さくない。そのように考える第一の理由として、わが国の人口が高齢化と人口減少の一途をたどる中で、年齢ではなく、能力によって処遇される社会の形成に向けて今一步踏み込む必要が高まっていることがある。こうした問題に取り組む上では、定年制や採用時の年齢制限といった限定的な局面だけでなく、雇用のあらゆる場面に明示的・潜在的に存在する年齢の壁を洗い出し、これがいかなる形で雇用に影響を与えているのか、このうち何をどのような理由で例外とすべきかを包括的に議論することが必要である。たとえば、企業は中高年齢者に対する教育訓練に消極的とされるが、そうした傾向が、中高年齢者の能力の陳腐化を通じて、これらの人々の就業継続や再就職に何らかの悪影響を与えている可能性については、改めて検討すべきであるように思われる<sup>75</sup>。

---

<sup>75</sup> 樋口他(2002)は、事業所レベルのデータを用いた分析を通じ、①年功賃金的要素が強い企業ほど高年齢者が外部へ出されていること、③教育訓練は高齢者の生産性を高めること、④定年制には定年年齢までの雇用保障効果と定年時の雇用排出効果があること等を明らかにし、これを踏まえていくつかの含意を示している。すなわち、高年齢者の雇用を確保するには、賃金制度を改定して年功的な要素を減らすことや、加齢によって劣化しないようなスキルを習得できるようなキャリア形成・能力開発を進めること等の方策が必要である。一方、定年制には定年年齢到達までの雇用保障があり、これを撤廃すると50歳代の雇用不安はいつそう高まると予想されるため、当面は定年制を維持した上で、勤務延長や再雇用を行うことが望ましいとしている。

第二に、年齢を基準とする雇用管理が広く定着したままでは、募集・採用時の年齢制限を禁止しても、その効果が薄いものになる可能性がある。例えば、年功的な賃金制度の下では、中高年齢者の採用は人件費や適切なポストという面で問題が生じやすく、企業がこれらの世代の採用を抑制しようというインセンティブが残り続けることになる<sup>76</sup>。つまり、雇用の一局面だけを切り取って年齢による差別を禁止する場合、その効果が有効に発揮されない可能性がある。

第三に、近年、企業の雇用慣行が徐々に変化していることがある。年齢差別禁止に関しては、わが国で年齢が採用、処遇、退職の重要な決定要因であるため、労働市場の混乱を招く恐れがあることが、導入に反対する主要な要因となっている。しかし、近年、成果主義的な人事雇用管理を行う企業の割合が増えていることは<sup>77</sup>、年齢によらない処遇に向けて、企業の制度が変化しつつあることを示唆するものといえよう。

今後、わが国で年齢差別禁止に向けた議論を行う際には、英国の雇用均等(年齢)規則の事例、とりわけ年齢差別禁止の原則を幅広く打ち立てた上で、定年制や年功賃金をなどの許容すべきネガティブリストを幅広く設ける現実的なアプローチを採用している点や、定年後も就業を希望する労働者と使用者の協議のプロセスを詳細に定め、建設的な議論や透明な意思決定を誘導する手続きを盛り込んでいる点などは一つの参考となるだろう。

先進諸国が年齢差別禁止に向けて動きを早めるなか、わが国でも年齢にかかわらず働ける雇用慣行の形成について、改めて議論を行う必要が高まっているように思われる。その際には、英国をはじめとする諸外国の取組みを踏まえ、わが国の実情に合った現実的な議論をしていくことが重要であろう。

本稿で取り上げた法・制度は、分かりやすさを優先し、簡略化した説明を行っています。実際の事例への適用にあたっては、法律の専門家にご相談下さい。

<sup>76</sup> 北浦(2004), 20 頁

<sup>77</sup> 社会経済生産性本部「第9回 日本の人事制度の変容に関する調査結果概要(2006年3月)」では、回答企業の9割が成果主義を導入していると回答した。本調査によると、役割職務給の導入割合は、管理職層では1999年調査時点の導入率21.1%に対して、2005年では61.0%へと、非管理職層では1999年時点の17.7%から、2005年に40.9%へと上昇した。同じ調査では、成果主義に伴う評価、育成、苦情処理等の運用面での課題がいまだに大きいことが指摘されているものの、実際の雇用管理制度は着実に変化しつつあることが伺える

## 【参考文献】

- 相澤美智子 「間接差別法理の内容と適用可能性」 (日本労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』 No. 538, 32-42 頁)、2005 年
- 入稻福智 「伝統と革新の EU 法」, 2006 年 4 月 (<http://eu-info.jp/r/course.html>)
- ウォーカー、アラン「イギリス」(日本労働政策研究・研修機構『諸外国における高齢者の雇用・就業の実態に関する研究報告書』第 3 章)、2002 年
- 桜井幸男 『現代イギリス経済と労働市場の変容ーサッチャーからブレアへー』青木書店、2002 年
- 櫻庭(中村)涼子「年齢差別禁止の差別法理としての特質(一)ー比較法学から得られるもの」(『法学協会雑誌』第 121 巻 12 号、1-76 頁、有斐閣)、2004 年 12 月
- 「年齢差別禁止の差別法理としての特質(2)ー比較法的考察から得られるもの」(『法学協会雑誌』122 巻 3 号、1-72 頁、有斐閣)、2005 年 a
- 「年齢差別禁止の差別法理としての特質(3)ー比較法的考察から得られるもの」(『法学協会雑誌』122 巻 5 号、5-164 頁、有斐閣)、2005 年 b
- 「年齢差別禁止の差別法理としての特質(4)ー比較法的考察から得られるもの」(『法学協会雑誌』122 巻 6 号、67-119 頁、有斐閣)、2005 年 c
- 「年齢差別禁止の差別法理としての特質(5 完)ー比較法的考察から得られるもの」(『法学協会雑誌』122 巻 9 号、1-69 頁、有斐閣)、2005 年 d
- 櫻庭(中村)涼子「諸外国における年齢差別への取り組み」(『日本労働研究雑誌』521 号、有斐閣)、2003 年 12 月
- 清家篤「年齢差別禁止の経済分析」(労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』第 487 号)、2001 年
- 厚生労働省『2004~2005 年 海外情勢報告』、2006 年 a
- 『男女共同参画白書』、2006 年 b
- 「平成 18 年度高齢者雇用就業対策の体系」、2006 年 c
- 「平成 17 年度高齢者雇用就業対策の体系」、2005
- 今後の高齢者雇用対策に関する研究会「今後の高齢者雇用対策について~雇用と年金との接続を目指して~」、2003 年 7 月
- 『2001~2002 年 海外情勢報告』、2002 年
- 厚生労働省 男女雇用機会均等政策研究会「男女雇用機会均等政策研究会報告書」、2004 年 6 月
- 濱口桂一郎「EU の一般雇用均等指令案等の概要について」(日本 ILO 協会『世界の労働』2001 年 2・3 月号)、2001 年
- 「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』87-103 頁、社会経済生産性本部)、2006 年

ハワード、マリリン「英国における障害者のためのソーシャル・インクルージョン」  
 (財団法人 日本障害者リハビリテーション協会主催『日英セミナー 障害者の  
 ためのソーシャル・インクルージョン』講演議事録)、2003年11月  
 樋口美雄/山本勲「わが国の高齢者雇用の現状と展望－雇用管理・雇用政策の評  
 価－」(日本銀行金融研究所『金融研究』 2002年10月号)、2002年  
 藤森克彦『構造改革ブレイク流』TBSブリタニカ、2002年  
 労働政策研究・研修機構「欧州における高齢者雇用対策と日本一年齢障壁是正に向  
 けた取り組みを中心として－」(『労働政策研究報告書 No.13』)、2004年 a  
 労働政策研究・研修機構「デンマーク 福祉国家を維持しつつ高齢者雇用を促  
 進」、2004年 b  
 ウォーカー、アラン「イギリス」(労働政策研究・研修機構『諸外国における  
 高齢者の雇用・就業の実態に関する研究報告書』)、2001年  
 ACAS, *A guide to employer Age and the workplace: Putting the  
 Employment Equality (Age) Regulation 2006 into practice*, 2006  
 Cabinet Office(UK), *Winning the Generation Game*, 2000  
 Department of Trade and Industry (UK), *Towards Equality and Diversity-Implementing  
 the Employment and Race Directive*, 2001,  
 ———— *Towards Equality and Diversity-Age Matters*, 2003  
 ———— *Equality and Diversity: Coming of Age*, 2005  
 ———— *Employment Equality (Age) Regulations 2006 REGULATORY IMPACT  
 ASSESSMENTS*, 2006a  
 ———— “Age legislation Fact Sheet No.2-Objective Justification”, 2006b  
 ———— “Age legislation fact sheet No.7 Retirement”, 2006c  
 ———— “Employment Equality (Age) Regulations 2006 Notes on Regulations”, 2006d  
 Department of Work and Pensions (UK), *Five Year Strategy*, 2006a  
 ————, *Security in retirement: towards a new pension system*, 2006b  
 ————, *Opportunity Age – Opportunity and security throughout life*, 2005  
 ————, *Evaluation of the Code of Practice on Age Diversity in Employment Report of  
 Research Findings*, 2001  
 European Commission, *Equality and non-discrimination Annual Report*, 2006  
 Labour Party “New Labour: Because Britain Deserves Better, Labour Party Manifesto  
 1997”, 1997  
 OECD, *OECD Employment Outlook 2004*, 2004  
 Sargeant, Malcolm, “The Employment Equality (Age) Regulations 2006: A  
 Legitimation of Age Discrimination in Employment”, *Industrial  
 Law Journal*, 2006 35: p.209-227, Oxford Journals, 2006