

## 雇用における年齢差別の禁止

## —米国の法規制の基本趣旨—

なかむらりょうこ  
中村涼子

## 目次

序章	85
I. 本稿の課題	85
II. 考察の手法	85
III. 雇用における年齢差別法の概略と変遷	88
IV. 年齢差別	88
第一章 1967年雇用における年齢差別法制定	89
第一節 1967年雇用における年齢差別法の目的	90
I. 制定前の状況	90
II. 法規制の前提となった状況	90
III. 法規制の理念	90
IV. 法規制が増進しうる利益	91
第二節 1967年雇用における年齢差別法の内容	91
I. 差別禁止に至る際の論拠	91
II. 人的適用範囲の限定	92
III. 差別禁止以外の対応措置	93
第三節 強制的退職に関する裁判例の動向	95
小括	96
第二章 1978年雇用における年齢差別法改正	96
第一節 1978年雇用における年齢差別法改正の目的	97
I. 法規制の理念	97
II. 法規制が増進しうる利益	97
III. 高齢者の労働力需給の状況	98
第二節 1978年雇用における年齢差別法改正の内容	98
I. 適用対象を画する年齢上限の引き上げ	98
II. 差別禁止の適用除外	101
第三節 被用者福利厚生給付の例外の趣旨	102
小括	102
第三章 1986年雇用における年齢差別法改正と1990年高齢被用者福利厚生	

給付保護法	103
第一節 1986年雇用における年齢差別法改正の目的	103
I. 法規制の理念	103
II. 法規制が増進しうる利益	103
III. 高齢者の労働力需給の状況	103
第二節 1986年雇用における年齢差別法改正の内容	104
I. 適用範囲を画する年齢上限の撤廃	104
II. 差別禁止の適用除外	105
第三節 1990年改正による被用者福利厚生給付の例外の趣旨の明確化	106
I. Public Employee Retirement System of Ohio v. Betts	106
II. 平等な負担または平等な給付ルール	106
III. 平等な負担または平等な給付ルールの例外	107
IV. 使用者による被用者の退職行動のコントロール	107
小 括	108
終 章	109
I. 米国の法規制の基本趣旨	109
II. 日本への示唆	109
III. 今後の課題	111

## 序 章

### I. 本稿の課題

日本においては、現在、高齢化の進展、経済状況の変化及び技術革新等が相まって、次のような問題が生じている。第一に、経済状況の悪化の中で人員削減が進行しており、その対象となった労働者が、企業が設ける採用年齢制限が障害の一つとなって再就職することが困難となっていること<sup>(1)</sup>、第二に、老齢厚生年金の支給開始年齢が60歳から65歳へ引き上げられたため、法によって保障される定年年齢と年金受給開始年齢との間に開きが生じたということ<sup>(2)</sup>である。この点に関して、政府は、高齢者が年齢に関わらず各自の希望と能力に沿って雇用に就けるエイジレス社会を理想としながらも、当面は65歳までの雇用機会を確保される65歳雇用システムを推進する、との政策目標を設定した<sup>(3)</sup>。

しかし、中高年齢者にとっては、定年年齢の引き上げが実現しても、一旦解雇されれば、採用年齢の上限のために再就職は困難である。それは、中高年齢者が、職業教育や職業訓練を受講して、能力を高めたとしても、また政府が助成金を与えたとしても、変わらないかもしれない。また、定年年齢を超えた雇用継続もなお困難である。このような現在の中高年齢者の雇用の問題の根本的な原因は、彼らに対する年齢による区別が存在することにあると議論する。このようなことから、年齢による区別の規制、すなわち年齢差別の法規制を導入すべきではないか、ということが問題となる。これに関して、米国は、1967年から、雇用における年齢差別法（Age Discrimination in Employment Act—以下ADEAと略すことがある）<sup>(4)</sup>によって、雇用における年齢による区別を包括的に禁止してきた点で注目される。日本において年齢差別の法規制の導入の是非を論じるに際して、米国の年齢差別の法規制は参考になると考えられる。

ただ、ADEAを参考にする前提として、それが不当な差別を禁止するという人権思想に基づくの

か、それとも中高年齢者の雇用促進政策の手段なのか、その二つの思想が混在しているとすればどのように混在しているのかを考察する必要がある。なぜなら、後述するように、中高年齢者の雇用に関する従来の日本の法政策は、不当な差別を禁止するという考えに基づいていない。したがって、わが国が従来の法政策を踏襲し、中高年齢者の雇用促進の一手段として年齢差別の法規制を構想するという前提に立つ場合は、ADEAが仮に人権思想に基づいて構築されているとするとそれをそのまま参考にすることは不適切となる。他方、ADEAが雇用促進政策の手段として構築されているとすると、労働市場、社会経済状況の相異を考慮してそれを参考にした上で、日本の問題の解決を図るための法制度を柔軟に設計すべきことになるからである。例えば、日本では、年齢差別禁止法は定年制を違法とするものと理解され、それは逆に雇用の安定を害すると議論される<sup>(5)</sup>。しかし、定年制に雇用保障機能が備わっていない米国では、その撤廃が雇用の不安定を招くとは考えられず雇用政策としても妥当とされたとすると、わが国の雇用システムを前提とする場合は、定年制を例外としつつ年齢差別を規制するという選択肢も考えられるのである。

このような観点からのADEAの趣旨の検討はわが国の学会においては必ずしも十分に行われておらず、これまで多く行われてきたことは、ADEAの概要及び立法過程の紹介、判例の分析、日本での規制の是非についての議論にとどまっている<sup>(6)</sup>。そこで、本稿では、ADEAの基本趣旨を明らかにすることを試みる。

## II. 考察の手法

### 1. 三つのモデル

本稿では、ADEAの基本趣旨を明らかにするための道具として、労働市場で不利な立場に置かれている人々（例：障害者、高齢者、女性）を対象とする法規制のモデル、すなわち、人権思想に基づく差別禁止法、雇用政策、人権思想に基づく差別禁止法と雇用政策の二つの側面を併有する法規

制の三つのモデルを用いることとする。

### (1) 人権思想に基づく差別禁止法

人権思想に基づく差別禁止法については、被差別者の生活保障等、具体的な利益の増進のみでなく、差別の撤廃ないし平等の達成それ自体を究極的な目的とするものと定義する。その例として、雇用の場面その他における人種差別等を包括的に禁止した、米国の1964年公民権法<sup>(7)</sup>が挙げられる。その制定時の議論によれば、この立法の目的は「黒人に対して市民的権利を与えること」である<sup>(8)</sup>。この目的のために、参政、教育、法の下での保護などに関して「人種差別を撤廃するための手段」を講じたとしても、それを適切に利用するための「経済的な手段」を与えないならば、市民的権利を保障することにならないとされた。また、黒人の失業率が白人の二倍以上に上り、黒人の年間所得が白人の半分程度である等の状況に対する「政治的、経済的配慮に加えて、雇用における平等の創出は、それが正当であるから」重要であるとされた。続いて、この立法は「人に固有の尊厳」「人が生まれながらにもっている不可奪的権利」に関わると述べている。以上の議論は、雇用における人種差別の禁止を人種差別撤廃という究極的な目標の実現の手段として把握し、被差別者の経済状況の改善等の具体的利益の増進のみでなく平等の創出自体を目指すものである。したがって、1964年公民権法は、本稿にいう人権思想に基づく差別禁止法のモデルに当てはまると言えるだろう。

### (2) 雇用政策

労働市場で不利な立場に置かれている集団に対する雇用促進政策については、当該集団に集団としての勤労権を保障し、その結果、個々人の勤労権を保障するという考え方に則り、当該集団の雇用の量的拡大を主に目指すものと定義する。政策の必要性を裏付けるのは、国民経済的観点及び個人の利益の増進の観点から求められる、労働力需給の不均衡の改善及び職業の安定への要請である。そして、規制の際には、集団が有する特徴がその

雇用情勢に影響していることを認めた上で、当該集団に属する者を、特別な措置を必要とする者として位置付ける。

ここでは、日本における中高年齢者の雇用促進政策の二つの流れを例として挙げておく。その一つは、中高年齢者の就職促進である。例えば、昭和41年には、労働大臣が中高年齢者の適職を選定、公表し<sup>(9)</sup>、適職として選定された職種ごとに雇用率を設定できると定められた<sup>(10)</sup>。この適職選定制度は、中高年齢者には、新しい仕事への適応力が低いために、ふさわしい職務とそうでない職務があることを前提としている<sup>(11)</sup>。また、雇用率設定制度には、中高年齢者という集団に対して集団としての勤労権を保障し、その結果個々の中高年齢者の勤労権を保障するという考え方、中高年齢者を特別な措置を必要とする労働者として位置付ける考え方が表れている。

また、中高年齢者の就職促進のために制定されたいくつかの法律の提案理由説明においても、政策的な思考を読み取ることができる。例えば、人口の高齢化の進展が予測され、経済の高度成長に伴い全般的な労働力需給が著しく改善を遂げる中で、中高年齢者の就職難が対照的に浮き出されてきたことが指摘されている<sup>(12)</sup>。ここには、労働力需給の不均衡の是正という政策的な考え方が看取される<sup>(13)</sup>。

もう一つの雇用政策である定年延長政策においても、政策的な考えが見られる。すなわち、中高年齢者の雇用の安定、経済社会の活力維持というものである。昭和48年に定年延長の方針が初めて打ち出された際には、定年年齢と年金受給開始年齢との間にはかなりの開きがあり、定年到達後の再就職は困難で、かつ賃金のかなりの低下を伴うことから、「高年齢労働者の雇用や生活を不安定ならしめ、その福祉にとって大きな障害となっている」という問題状況が指摘されている<sup>(14)</sup>。また、定年延長政策においては、本格的な高齢化社会の到来を迎える中で、我が国経済社会の活力を維持し発展させていくこと、具体的には、人的資源を活用し、社会保障において現役世代に課される負

担を緩和することも目的とされている<sup>(15)</sup>。

### (3) 人権思想に基づく差別禁止法と雇用政策の側面を併有する法規制

さらに、以上の二つのモデルの特徴を併せ持つ法規制について定義する。それは、ある特徴を有するために労働市場で不利な立場に置かれる人々—障害者、中高年齢者等—について、その特徴を理由とした採用拒否等の区別を不当なものとして原則禁止することにより、一般の人々と同等に労働市場に組み込むことを目指す法制度である。ただし、そこでは、労働市場で不利となる要因の存在を前提として、労働市場への統合という最終的な目標に資する限りで、一定の特別措置が施される。従って、原則は第一のモデルと共通するが、後者の点は、第二のモデルと相通じるというものである。

この例として、米国の障害者差別禁止法<sup>(16)</sup>が挙げられる。そこでは、障害者の職務遂行能力は一般の労働者と変わらないことを前提として、障害を理由とする差別が不当なものとして原則禁止される。この法律の目的は障害者個人への均等な雇用機会の最大限の付与であり、雇用の安定確保にとどまらない。しかしながら、法制度上、障害者の雇用には費用がかかることが認められ、障害者を特別な措置が必要な労働者としても位置付けている。具体的には、過大な負担とならない場合は、作業環境の整備などの合理的な措置を講じるコストを理由とする採用拒否も障害を理由とする差別として禁止されており<sup>(17)</sup>、また、障害者の雇用環境を整備したこと及び障害者を雇入れたことに対する税制優遇措置も存在する<sup>(18)</sup>。

## 2. 判断の要素

以上の三つのモデルを念頭に置いて、ADEAの基本趣旨を検討する際のいくつかの判断要素を挙げておく。

第一に、立法資料の中で、どのような理念が頻繁に掲げられたのか、ということである。例えば、平等を達成するために年齢差別を禁止すべきとい

う議論は、ADEAが差別撤廃それ自体を最終的な目的としていたことを推察させる。

第二に、年齢差別の禁止によって、どのような利益の増進を意図したか、という点である。例えば、社会保障の財政危機緩和等の社会全体の利益の増進を主に意図している場合は、ADEAが中高年齢者の雇用政策であったことを推測させる。その場合は、年齢による区別の減少にとどまらず、実際上の中高年齢者の雇用の増大が求められると考えられるからである。

第三に、労働力需給の不均衡の是正が、規制を推進する要因として強調されている場合には、当該法規制は中高年齢者の雇用政策としての側面をもつことになる。

第四に、中高年齢者の就労が困難であることの原因を差別のみに求めず、差別禁止以外の方策も併せて採用している場合には、中高年齢者の雇用促進が究極的な目標であったという見方が可能となる。

最後に、年齢差別の規制が与える影響をどのように考慮したかということである。例えば、規制によって逆に中高年齢者の雇用が不安定になる可能性に配慮して例外を設定しているならば、その法規制の最終目標は中高年齢者の雇用促進であると推察できる。また、若年者の雇用機会に配慮している場合にも、労働力の需給の均衡を図るための雇用政策の一環としての性格を読み取ることができる。

## 3. 参考とする立法・改正の資料

本稿では、ADEAの立法趣旨を探求する場合に、まず委員会報告書に注目した。委員会報告書を重視する理由は、米国では委員会において利害調整がなされた上で議会に法案が上呈されるのだが、委員会報告書には当該委員会の最終的な立場がまとめられているからである。次に、ADEA制定時に労働長官Wirtzが作成し議会に提出したレポート（以下「Wirtzレポート」とする）<sup>(19)</sup>、1981年及び1982年に労働省が作成し議会に提出した中間報告書<sup>(20)</sup>及び最終報告書<sup>(21)</sup>を重視した。これら

を重視する理由は、それらが委員会報告書及び議員の発言において再三援用されており、立法のための重要な資料を提供していたと考えられるからである<sup>(22)</sup>。これらに加えて、本会議及び委員会における議員等の発言を参照した。各発言の重みについては、法案提出者など法の制定に寄与した議員の発言であるか、同種の事項が他の発言も含めてどの程度頻繁に掲げられたかという点から推察した。

### III. 雇用における年齢差別法の概略と変遷

ここで、ADEAの概略および変遷を簡潔に述べておこう<sup>(23)</sup>。

ADEAは、1967年、労働長官Wirtzのレポート等を契機として、制定に至った。同法は、使用者が「年齢を理由として、採用しないことまたは採用を拒否すること、解雇すること、もしくは報酬、労働条件または雇用上の特典につき差別すること」をはじめとして、職業紹介機関、労働組合が行う年齢による区別を違法と定めた<sup>(24)</sup>。ただ、当初、ADEAの人的適用範囲は、40歳以上65歳未満に定められていた<sup>(25)</sup>。

この差別禁止規定には例外が設けられ、差別的取扱いが行われたと認定された場合も次のような抗弁を出すことが出来た<sup>(26)</sup>。第一に、年齢が、特定の業務の通常の運営に合理的に必要な、真正な職業上の資格である場合、もしくは取扱いの差異が年齢以外の合理的な要素に基づく場合、第二に、真正な先任権制度または被用者福利厚生給付プランの条件を遵守する場合、第三に、正当事由にもとづいて解雇するか、または、懲戒処分が付す場合である。

法のエンフォースメントとして、労働長官に対し、調査の実施、説得等によって差別是正を試みる権限、ならびに裁判所に救済を求める権限が与えられた。また被差別者も、かかる労働長官への通知と60日間の経過の後に民事訴訟を提起できるとされた。裁判所の救済については、採用、復職、昇進、未払い賃金の支払、故意による年齢差別の場合の定額損害賠償 (liquidated damages) の支

払を命じることが予定された<sup>(27)</sup>。なお、各州において、当該州の年齢差別の法規制により、州当局が年齢差別からの救済権限を有している場合は、州法の下における手続が開始されてから60日が経過するまでは、民事訴訟は提起できないものとされた<sup>(28)</sup>。

そして、以上のような1967年ADEAは、次に示す改正過程を経ている。

- ・1974年改正：連邦および州の職員への適用<sup>(29)</sup>
- ・1978年改正：民間の被用者についての適用を画する年齢上限の70歳への引上げ  
連邦の職員についての上限の撤廃  
年金プランに定める強制的退職の違法性の明確化<sup>(30)</sup>  
(法のエンフォースメントを司る機関の、雇用機会均等委員会 (Equal Employment Opportunity Commission—EEOC) への移管<sup>(31)</sup>)
- ・1986年改正：民間の被用者について、上記の上限の撤廃<sup>(32)</sup>
- ・1990年改正：高齢被用者福利厚生給付保護法 (Older Workers Benefit Protection Act—以下「OWBPA」と略す) による、被用者福利厚生給付における年齢による区別が原則として違法であることの明確化<sup>(33)</sup>と権利放棄の法規制の導入

本稿では、主として、民間の被用者についての法規制の趣旨を論ずることとする。そのため、ADEAが民間の被用者の人的適用範囲を40歳以上65歳未満に定めていた時期(第一章)、40歳以上70歳未満に定めていた時期(第二章)、さらに、40歳以上として定めていた時期(第三章)の三つの時期に分けて、ADEAの趣旨を検討する。

### IV. 年齢差別

ここで、本論に入る前に、年齢差別の具体的なイメージをつかむために、年齢を理由とする差別とは何かということと、立証責任のあり方につい

て、簡潔にまとめておくこととしよう。

### 1. 若年であることを理由とする差別

ADEAは、「年齢を理由とする」差別を禁止しているが、これにより、若年であることを理由とする差別も違法とされるのであろうか。これに関する裁判例として、Hamilton v. Caterpillar Inc.<sup>(34)</sup>が挙げられる。事案の概要は次のとおりである。被告会社は、工場閉鎖に伴う人員削減に際して、特別早期退職プログラムを50歳以上勤続年数10年以上の全従業員に提供した。これについて、勤続年数10年以上という要件は満たすが、50歳未満であって当該給付の受給資格を付与されなかった原告が、それは年齢を理由とする差別であるとして訴えを提起したところ、地裁は却下したので控訴がなされた。これについて、第七巡回区控訴裁判所は、ADEAは、逆差別からの救済を定めていないとして地裁の判断を維持した。

裁判所は、年齢差別は人種差別及び性差別のような生まれながらの不変の要素ではないから、議会はADEAの制定にあたってそれらと同じような意味での平等の創出を企図しなかったとした。これを裏付ける理由として、人的適用範囲が40歳以上に定められたこと、後述するようにADEAの法の目的においては「中高年齢の被用者」が直面する問題のみが挙げられていること等を指摘した。EEOCが発する規則は「42歳の者と52歳の者が同一の職務に応募した場合に、使用者が年齢を理由として採用を拒否することは、いずれの者についても違法となる…」としている<sup>(35)</sup>のだが、これについては、当該規則の趣旨が若年を理由とする差別をも禁止するということであるならば、それは法律の解釈として許されないとした。ただし、このようなADEAは逆差別をも禁止するのかという論点については、裁判例の積み重ねがあるわけではなく、学説上の議論も、あまり行われていないようである<sup>(36)</sup>。

### 2. 年齢を理由とする差別の立証

次に、年齢を理由とする差別にどのような類型

があり、どのように立証が行われるかについてもごく簡単に触れておく。これについては公民権法第7編の下で発展してきた法理が見られるので、それに即して説明する。

公民権法第七編の下では、「差別」に関して2つの類型が認められている<sup>(37)</sup>。その一つは差別的取扱いと呼ばれ、使用者の差別意思の認定が必要となるものである。ADEAのもとでの例としては、募集の際に45歳以下というような採用年齢の上限を設けることが挙げられる。このような明白な差別以外でも、使用者の差別意思は、直接証拠や間接事実、また統計資料を用いて立証することができる<sup>(38)</sup>。このような年齢を理由とする差別を受けたことの立証責任は、EEOC(1978年までは労働長官)または被差別者の側が負う<sup>(39)</sup>。

ところで、日本では、年功賃金の下で中高年齢者の雇用によりコストがかかることがその雇用を妨げる原因の一つとなっているが、米国においても、年齢差別の立証という局面において同様のことが論争的となっている。従来、裁判例では、賃金の高さと年齢との相関関係がある場合に、賃金が高いことを理由とする解雇がなされ、賃金の低い若年者に代替されたことを立証すれば、このような差別的取り扱いを立証したことになるかが争われていた<sup>(39)</sup>。これを、最高裁は、Hazen Paper Co. v. Biggins<sup>(40)</sup>において否定した。事案は、10年近く勤続していた62歳の原告が、企業の年金権の確定の数週間前に解雇されたというものであったが、年金権の確定は勤続年数に基づくもので年齢とは関わりがないから差別的取り扱いを立証したことにならないとしたのである。ただし、この点についてはなお、公民権法第七編において形成された、中立的に見える制度が結果として不当な差別をもたらすという差別的インパクトの法理の下で差別に該当する可能性が残されており、控訴裁判所ごとに解釈が分かれている<sup>(41)</sup>。

## 第一章 1967年雇用における年齢差別法制定

第一章では、1967年ADEAの趣旨を論ずるが、

ADEA 1 条は法制定をめぐる状況と法規制の目的を明らかにしているのが最初にそれを確認しておこう<sup>(42)</sup>。同条によると、ADEAの第一の目的は、「年齢ではなく能力に基づいて中高年齢者の雇用を促進すること」である。このような目的が設定された背景は、生産性が上昇し社会が豊かになっているにもかかわらず、「中高年齢の被用者は、雇用の継続、特に失業後に雇用を獲得しようとする際に、不利益を受けている」こと、ならびに「失業発生率、特に技能、モラル及び使用者の受け入れ可能性の低下を伴うような長期失業が発生する率は、若年者層に比較して中高年齢層で高い」ことである。このことは、中高年齢者の失業の問題、すなわち労働力需給の不均衡への対処としてADEAが制定されたこと、ひいてはADEAが中高年齢者の雇用政策であったことを推察させる。

ただ、ADEAの第二の目的は、「潜在的な職務遂行能力に関わりなく、恣意的な年齢制限を設けること」が広く行われている状況において、そのような「恣意的な年齢差別を禁止すること」であるとされる。これは、不当な差別禁止もADEAの目的であること、ひいてはADEAが人権思想に基づく差別禁止法としての性格をも有することを示す。しかしやはり、中高年齢者の失業を引き起こす原因として、差別以外にも、「その他の点では望ましい慣行が中高年齢者に不利に作用する」ことを挙げ、ADEAの第三の目的を「年齢から生じる雇用上の問題への対応策を使用者と労働者が講じるよう支援すること」としていることに鑑みると、究極的には、中高年齢者の雇用促進を目的としたように思われる。第一章では、これを様々な立法過程の資料から裏付けることにしよう。

## 第一節 1967年雇用における年齢差別法の目的

### I. 制定前の状況

ADEAの制定前は、年齢差別の問題は人種差別等の差別とは異なる問題であると考えられていた。というのは、年齢差別禁止の法規制に関する法案は、1950年代から幾度も議論されており<sup>(43)</sup>、1964年公民権法制定時にも議会に提出されたが法規制

には至らなかったからである。年齢差別の禁止に反対の立場の者は、年齢差別は経済的要因が絡んでいて複雑であるから差別禁止以外の対処法が適切であること、年齢差別は皆が経験すること等、人種差別等と比較した場合の年齢差別の独自性を強調した<sup>(44)</sup>。議会は結局、雇用における年齢差別の全てが恣意的なものではないとし、1964年公民権法715条を設け、労働長官に対して、年齢差別を生ぜしめる要因の調査と、雇用における恣意的な年齢差別を禁止する立法上の勧告を行うよう求めるにとどまった<sup>(45)</sup>。また、ADEA制定前に既に存した24州における年齢差別禁止法<sup>(46)</sup>においても、年齢差別禁止を公民権の保障の一環と把握するのは少なかった<sup>(47)</sup>。これらのことも考慮すると、少なくとも年齢差別禁止の法規制は他の差別禁止法とは異なる位置付けを与えられていたといえよう。

### II. 法規制の前提となった状況

委員会報告書は、ジョンソン大統領の年齢差別法制定の勧告を引用している<sup>(48)</sup>。すなわち、当時の低い失業率にも関わらず、恣意的な年齢差別に起因して85万人もの45歳以上の者が失業中であり、これらの失業者は全失業者の27%、長期失業者の40%を構成している。また、失業保険給付の4分の3は45歳以上の者に支払われているとする。

また、Wirtzレポートでは、高齢化の進展により、従前と比べて健康な中高年齢者が増大していることが、立法を求める理由の一つとされた<sup>(49)</sup>。

このように、中高年齢者の失業率の高さ及び高齢化社会の進展が立法を促したことは、労働力の需給バランス改善のために法規制が求められたこと、ひいては、中高年齢者の雇用促進に規制の重点があったことを推測させうる。

### III. 法規制の理念

1967年ADEAの制定の際に、その理念として議会で最も多く挙げられたのは、中高年齢者に対する雇用機会 (opportunity) の保障である。例えば、法制定の中心人物の一人であるJavits上院議



員は、米国は、国籍、宗教、性、人種、年齢に関わらず能力に対して報奨金を与える、雇用における機会が保障される国であると述べた<sup>(50)</sup>。

これとほぼ同様のものとしては、雇用の均等機会の付与という理念が挙げられた。例えば、もう一人の立法推進者たる Yarborough 上院議員は、「この法案は、全ての米国民に対して、雇用及び昇進について均等に評価される機会を付与するためのもの」であり、「年齢によって、雇用ないし昇進における均等な機会を否定することは、この国家の基礎とする自由かつフェアプレイという基本原則に反する」と述べた<sup>(51)</sup>。また、ADEA 制定前に発せられていた大統領命令も、「雇用機会の均等原則は、政府の確立した政策であり、雇用の意思と能力を有するあらゆる個人に平等に適用される」としていた<sup>(52)</sup>。

これらの雇用機会の保障という理念は、人種差別禁止を公民権の保障の理念の下に行っている州法の政策表明の中にも見られることに鑑みると<sup>(53)</sup>、それは人権思想に基づく差別禁止法としての趣旨を表しているとも言うことができる。

他方、ADEA の理念について、(能力に基いた)中高年齢者の雇用の促進ということも挙げられた<sup>(54)</sup>。中高年齢者に対する(均等な)雇用機会の付与という理念と、中高年齢者の能力に基づいた雇用の促進という理念は、議員の発言数及び立法の推進者が述べたことを重視すると、いずれも 1967 年 ADEA の理念であるといえる。従って、この点では、人権思想に基づく差別禁止としての性格と雇用政策の一手段としての差別禁止という性格が併存していると見るができる。

#### IV. 法規制が増進しうる利益

ADEA 制定時には、規制によって除去することを目指す、年齢差別による不利益として、社会全体に対するそれと中高年齢者個人に対するそれが挙げられた。

第一に年齢差別は社会全体に不利益を与えられた。まず、Wirtz レポート及び大統領命令の政策表明は、年齢差別によって中高年齢者という生

産性と経験を有する貴重な人的資源が喪失されているとした<sup>(55)</sup>。委員会報告書及び Wirtz レポートで指摘されたもう一つの点は、仮に年齢差別を規制すれば、失業中の中高年齢者に支給される失業保険給付が節減されるというものであった<sup>(56)</sup>。

第二に、年齢差別は中高年齢者個人に不利益を及ぼすと考えられた。Wirtz レポートは、個人が被る不利益として、失業と失業に由来する技能とモチベーションならびに採用可能性の低下を挙げた。また、高齢者の低い所得について、25歳から34歳の貧困率は13%であるが、55歳から64歳の貧困率は33%に急騰すること等が、公聴会などにおいて言及されている<sup>(57)</sup>。さらに、年齢差別は、人間の尊厳という観点から問題であること、心身の健康を害することも指摘された<sup>(58)</sup>。

これら年齢差別に起因する不利益のうちいずれが重視されたのかについては明確ではない。ただ、委員会報告書は中高年齢者の失業状況とその結果としての失業保険給付の支給額にのみ言及しており、Wirtz レポートも中高年齢者に与える不利益としては、失業による技能の低下等を主に念頭においていたことからすると、中高年齢者の失業への対処が最も重要と考えられていたと思われる。このことは、ADEA は中高年齢者の雇用促進の手段としての性格が強かったことを推察させる。

### 第二節 1967年雇用における年齢差別法の内容

#### I. 差別禁止に至る際の論拠

##### 1. 年齢差別の恣意性

年齢差別禁止の法規制は、その名が示すとおり年齢による区別が不当であることを前提としており、その点では雇用政策のみでなく人権思想に基づく差別禁止としての性格も併せ持つ。序章において、日本の中高年齢者の雇用政策は、中高年齢者を特別な措置を必要とする者と位置付ける考えに基づいていると述べたが、では何故、米国ではこれとは対照的に、中高年齢者に対する年齢を理由とした区別を不当なものとしなしたのか。

Wirtz レポートは、まず、人種差別等の他の差別は、雇用とは関わりのない偏見に基づいているが、

中高年齢者に対しては嫌悪感から来る差別は存在せず、年齢差別は、能力、職務の性質及び報酬に関連して行われると述べた。続いて、使用者が採用年齢の上限を設ける場合、その理由に応じて恣意的な年齢差別の場合とそうでない場合があるとして、恣意的な差別の場合のみを違法とすべきとした。使用者が採用年齢の上限を設定する理由として一般的に挙げたのは、身体的機能の低下というものであったが、このような理由による採用年齢の制限は恣意的であると位置付けた<sup>(59)</sup>。

その根拠として、まず、恣意性を推認させる7つの間接的な事実を挙げている。それは第一に、現に雇用されている中高年齢者が数多く存在し、使用者自身そのような在職中の中高年齢者を高く評価していることである。第二に、年齢制限を設定する場合に身体的機能の検討を行っていないことである。第三に、類似の業務を遂行する職務においても、設定される年齢制限は使用者ごとに非常に広範な差異があること、第四に、一部の使用者が中高年齢者を排除している職務であっても、中高年齢者を使用している使用者が数多く存在することである。第五に、年齢制限設定に際して、当該職務の多様性が考慮されておらず、かつ、特定の応募者の適格性を年齢に関わらず判断するための定めが設けられていないことである。第六に、若年被用者を雇用できない場合には年齢上限を超えた被用者を採用するなど、年齢制限が、労働供給の状況次第で用いられなくなることである。最後に、会社全体で設けている年齢制限は、特定の職務について設定している場合より低年齢となる傾向にあることである。

次に、レポートは、中高年齢の被用者の職務遂行能力が、少なくとも若年被用者のそれに匹敵することを示した。具体的には、現に雇用されている40代から60代の者の職務遂行能力に関する調査が挙げられた。例えば、肉体労働に就く工場の生産従事被用者に関する労働省の調査によると、生産性は45歳以上になると低下するが、それ以降60歳まではそれほど低下しないこと、オフィス労働等では、60歳前後で生産性が低下するが、その後

の低下の幅は小さいこと等である。

さらに、レポートは、年齢と能力の低下との関連性が小さいことを示す科学上の根拠を挙げている。すなわち、第一に、一定の職務に要求される身体的機能を測る基準として用いることが可能な、普遍的な年齢を定めることは出来ないこと、年齢に関わらず、個人の身体的機能の差異の幅は大きいことである。第二に、能力の低下の大部分は、中枢神経系の退化に由来するため、60歳に至る前は、職業上の技能に対して影響を与えないこと、第三に、加齢に伴い個人の能力差は拡大すること、他方で経験等によって能力の低下を補う能力は増大すること、個人の能力は職業上要請される身体的機能を上回っていることである。

同様の論拠は、議会、公聴会でも言及された<sup>(60)</sup>。

さらに、レポートは、年齢の上限を設けている使用者に雇用される中高年齢者の割合は、設けていない使用者の場合の約半分にとどまっており、使用者が設定する年齢制限が、中高年齢者の雇用に対して直接的かつ重大な影響を及ぼしていることも指摘した<sup>(61)</sup>。

## 2. 手段としての適切性

ADEAの制定の際には、差別禁止という手法が、年齢差別を減少させるのに有効であることが示された。委員会報告書は、州の年齢差別の法規制によって、求人広告および職業紹介機関に提出された求人票における年齢差別的な記載が減少したこと、年齢による採用差別も実際に減少したとする州が存在したこと（1つの州は積極的に肯定し、3つの州はこのような効果があるとした）等を述べている<sup>(62)</sup>。

このように中高年齢者の雇用が年齢差別の規制によって実際に拡大するか否かが考慮されたことは、ADEAの趣旨が中高年齢者の雇用促進にあったことを示すといえる。

## II. 人的適用範囲の限定

ADEAは、それが40歳以上65歳未満の者に適用

されることを定めていた<sup>(63)</sup>。

まず適用対象者を画する下限を40歳に設定したのは、委員会報告書及び議会での議論によると、40歳未満においては年齢差別があまり行われていないこと、また40歳未満に適用範囲を拡大することによって中高年齢者の雇用促進という目的を減殺することが懸念されたからである<sup>(64)</sup>。このことは、労働長官WirtzがADEA施行後に発した書簡においても明確にされている。彼は、40歳未満の年齢差別は、フライト・アテンダントに特有の問題であって、その他に年齢差別が行われている職業群はないため、適用年齢の下限を引き下げる必要はないとした<sup>(65)</sup>。また、当時の40歳以上65歳未満という適用範囲は、「25歳以上の約半数を、25歳以上の労働力人口の5分の3以上をカバー」するものであり、「さらなる適用年齢の範囲の拡大は、中高年齢者の利益の増進に関する法の実効性を制約する」可能性があるとして指摘した。これは、ADEAの目的が、労働力の需給バランスの改善であったこと、ひいては中高年齢者の雇用促進であったことを示している。

他方で、ADEAの適用年齢の上限を65歳に設定した根拠は、退職慣行の尊重にあったと思われる。例えば、Yarborough上院議員は、議会において、この法案の意図は、「我々市民の標準的雇用生活を延長させること」ではなく、「最も頻繁に年齢差別が行われる、40歳から65歳の間の雇用における年齢差別を禁止することを目的とする」ものであると述べている<sup>(66)</sup>。また、労働長官Wirtzは、この適用年齢の上限の引き上げを検討する際に、それが非自発的退職についての規制と関連すると考えていた<sup>(67)</sup>。

退職慣行の尊重という理由により65歳に適用年齢の上限を設定したことからは、標準的退職年齢である65歳を超えた者には雇用継続意思と能力が備わっていないことを根拠に年齢差別を規制しないという意味を見出すことができる<sup>(68)(69)</sup>。これは、ADEAが差別の禁止それ自体というよりむしろ労働力の需給のバランスの調整を目的としたことを窺わせる。

この点に関連して、Wirtzの書簡は、ADEAの基本趣旨が年齢差別禁止自体にはなかったことを明らかにしている。すなわち、彼は、当時5州の年齢差別禁止法において適用年齢の上限が設けられていなかったことを踏まえた上で、「連邦法は、年齢差別の禁止の枠にとどまらないことを実現するように設計された。つまり、連邦法は、中高年齢者の採用及び昇進が、年齢ではなく能力に基づかなければならないことを明確にするように整備された」とする<sup>(70)</sup>。

これらの事実は、全体として、ADEAの趣旨の重点が中高年齢者の雇用促進にあったことを示している。

### III. 年齢差別禁止以外の対応措置

Wirtzレポートは、中高年齢者の失業の原因として、恣意的な年齢差別以外のものがあることを認め、それらへの対処を勧告した。

#### 1. 中高年齢者に一般的に有益な措置

##### (1) 内部昇進政策及び先任権制度

Wirtzレポートが、一般的には中高年齢者にとって有益な措置が、間接的に中高年齢者に対して不利益を及ぼしているとして挙げたものの一つは、内部昇進制度である。つまり、内部昇進制度を用いると、外部への求職は、若年者にふさわしいと一般に考えられる技能水準の低い低賃金の職務に限定されること、内部昇進制度の下で適切な年齢構成を維持するためには若年者の採用が望まれることが、結果的に中高年齢者の採用拒否に繋がるということである。この他に、先任権制度の下で、復帰の権利を有さない中高年齢者の雇用が妨げられていることが指摘されている<sup>(71)</sup>。

このような問題に対して、まず、ADEA 4条(f)(2)は、真正な先任権制度の条件の維持を差別禁止の例外とした。この先任権の問題に関連して、委員会報告書は、先任権制度を一つの原因として中高年齢者の割合が高くなっている鉄道産業において、使用者が、適切な年齢構成を保つような措置を行うことには、ADEAは介入しないと述べてい

る<sup>(72)</sup>。Wirtzレポートも、このような理由により中高年齢者の雇用機会が奪われていることについて、雇用慣行の改革が必要であるとして、例として、既存の従業員の先任権を保護しつつ失業者に対しても雇用機会を提供することを可能にする、団体交渉上の手続創設の支援を勧告した<sup>(73)</sup>。

このように内部昇進制度や先任権制度が中高年齢者の雇用を制限する方向に作用することに対して、差別禁止という手法で対応しなかった理由は、それが在職中の中高年齢者を保護するために設計された制度ないし慣行であり、中高年齢者の雇用保障という観点から一般的には有益であるからであるとされる<sup>(74)</sup>。これは、ADEAが中高年齢者の雇用政策としての側面を有したことを示す。

## (2) 福利厚生給付

中高年齢者を雇用した場合に、年金、生命保険及び医療保険におけるコストが増大することが、中高年齢者の採用拒否の理由の一つとして使用者によって挙げられた<sup>(75)</sup>。しかし、Wirtzレポートはコストが増大するか否かにつき以下のように分析している。

Wirtzレポートは、年金に関しては、種類の多様性に依拠してコストもまた多様であるとした。例えば、20代後半で雇用された被用者よりも、50代後半で雇用された被用者のほうが、年間80ドルのコストが増大するタイプのプランがある一方で、使用者の多数によって設立される年金プランのように、中高年齢者の採用によっては使用者のコストは増大しないものもあるとされた。

生命保険に関しては、自発的退職によって従業員の平均年齢が一定程度に保たれる場合には、中高年齢者を雇用しても保険を提供するためのコストは増大しないと指摘された。

医療保険に関しては、そのコストは、被用者の年齢よりもその配偶者・家族の有無・構成によって左右されるため、被用者の年齢とはほとんど関係がないとされた。ただし、生命保険・医療保険については、若年者のみを採用する場合にはコストが減少するとも指摘されている。

このように中高年齢者の雇用によっては福利厚生給付のコストは必ずしも増大しないとして、福利厚生給付のコストを理由とした中高年齢者の採用拒否の真の理由は、コストの上昇ではなくむしろ、仮にある年齢以上の者を採用したとしても、その者が福利厚生給付の受給資格を得られない場合、使用者はそのような者の採用を望まないことにあると考えられた。例えば、受給資格を得るために一定の就業期間を要する年金プランが、一定年齢以上の被用者には加入資格を付与しないと定めている場合、使用者は、当該年金プランに加入できない高齢者を採用しないということである。

以上の分析を踏まえて、レポートは、福利厚生給付制度の改革を勧告した。具体的には、年金プランにおけるポータビリティの確立が、中高年齢者の雇用の拡大に寄与することなどである<sup>(76)</sup>。このように、Wirtzレポートが中高年齢者の雇用を阻害する事情を年齢差別以外に求め、それらの要因を取り除くための対応策を勧告していたことは、ADEAが中高年齢者の雇用政策であったことを示す。

## 2. 中高年齢者の雇用を阻害する事情

Wirtzレポートは、この他にも、集団として見た場合に高齢者の採用割合が少ない要因を分析している<sup>(77)</sup>。まず、中高年齢者は、慢性疾患等の健康上の問題が生じやすいために、一定の職務について採用を拒否される可能性が高いことである。次に、中高年齢者の低い教育水準が、仕事の質が変化し社会全体の教育水準が向上する中で雇用の妨げとなることである。この他、中高年齢者が獲得してきた技能が、技術革新によって時代遅れのものとなっていること、また、中高年齢者が居住する地域の産業が廃れてきて結果として失業に至る傾向にあることも挙げられた。

このようなことを受けてWirtzレポートは、完全雇用の達成、高齢者のための特別のカウンセリング、プレースメント、パートタイムの雇用機会の開発、再訓練措置や基礎教育課程の紹介、高齢者が能力を発揮できる職場の再設計の支援、生涯

教育の整備を要請した<sup>(78)</sup>。

ADEAは、このようなことに関して、まず、年齢と職務遂行能力との間に関連性がある場合は、年齢に基づいた解雇、採用拒否を行ってもADEAに違反しないこととした。すなわち、ADEA 4条(f)(1)は、「年齢が、特定業務の通常の運営のために合理的に必要な、真正な職業上の資格である場合」に使用者が行う被用者に対する年齢による区別は違法でないと規定した<sup>(79)(80)</sup>。

それにとどまらず、ADEA 2条は、労働長官に対して次のことを要請している<sup>(81)</sup>。第一に、中高年齢者の雇用への障害を減少させ、中高年齢者の技能を活用するための施策を講じるという観点から、調査研究を行い、推進することである。第二に、公共の職業紹介制度を通じて、また、諸機関と連携することにより、中高年齢者の雇用機会や潜在能力を拡大するための機能が発展するよう助成することである。

これらは、中高年齢者の雇用における障害の全てが恣意的な年齢差別に起因しているわけではないことを認めた上で、中高年齢者の雇用機会拡大のために、差別禁止以外の措置を同時に勧告するものである。このことから、ADEAの趣旨の重点が中高年齢者の雇用促進にあったといえる<sup>(82)</sup>。

### 第三節 強制的退職に関する裁判例の動向

本節では、年金を伴う強制的退職が、ADEAの下で違法となるかについて裁判所がどのような解釈を行ったかを明らかにする。これはADEAの基本趣旨の探求に資すると考えるからである。

年齢に基づく退職強制は差別禁止規定に原則として反するが、ADEA 4条(f)(2)は、例外として「本法の目的を潜脱するための口実でない、退職、年金または保険プランなどの真正な被用者福利厚生給付プランの条件を遵守することは、違法ではない」と規定していた。ただし、「ある個人を採用しないことを正当化しない」とも定めていた。この条文の下で、年金プランに定める強制的退職(Mandatory Retirement)が許容されるか否かが裁判上争われた<sup>(83)</sup>。解釈は三つに、すなわち、

年金プランがADEA制定より前に存在していれば許容されるとするもの、年金プランのコストが増大するならば許容されるとするもの、年金を伴う強制的退職は一般的に許容されるとするものに分かれていた。

第一の解釈はBrennan v. Taft Broadcasting Company<sup>(84)</sup>において示された。これは、自らの選択によって加入した利益分配退職プランに基づいて60歳で退職させられた被用者が、ADEA違反を根拠として訴えを提起したという事案である。第五巡回区控訴裁判所は、当該プランはADEA制定前に創設されているから、「法の目的を潜脱する口実」とはなり得ないとした。また、一般に、制定法の文言が明白である場合に立法目的を考慮することは最高裁判例に反しているとした。

第二の解釈は、McMann v. United Air Lines, Inc.<sup>(85)</sup>において示された。この事例は、1964年に自らの選択により、標準退職年齢を60歳に定める従業員退職プランに加入していた原告が、60歳到達を理由として退職させられたので、その退職がADEAに反するとして訴えを提起したものの原告敗訴となり、それを控訴したというものである。第四巡回区控訴裁判所は、ADEAを制定する際に議会が念頭に置いていたのは、高齢で採用された者を福利厚生給付プランに組み込むことを使用者に強要すると、逆に高齢者の採用を制約することであったとした。そして、当該プランが法の目的を潜脱する口実でないといわれるためには、恣意的な年齢差別でない、経済上または業務上の目的がなければならぬという立場を明らかにして、原告のような長年の勤続によって既に退職給付を累積している者を対象にする規定ではないと述べた。そして結論として、当該強制的退職は、ADEA 4条(f)(2)の下で正当化されないと判示した。

第三の解釈はZinger v. Blanchette<sup>(86)</sup>によって示された。この事例は、60歳から65歳の間にその意に関わらず退職させられるというプログラムのもとで、65歳になる一月前に退職させられた原告が、本件強制的退職はADEA違反であるとして訴えを提起したというものである。第三巡回区控訴

裁判所は、ADEAの第一義的な目的は、年齢に基づく採用および解雇の禁止であることを、解雇と退職の間には、明確な相違があることを述べた。その根拠として、補償のない解雇は明らかに望ましくないが、十分な年金を伴う退職は一般的には歓迎されること、また、議会は、退職プランは利益を付与するものであると把握したために、解雇についてのみ規制することを選択したことを挙げた。

後者の根拠を述べるために、裁判所は、立法過程の議論を詳細に引用した。引用されたのは、大統領が立法を勧告した際に、退職制度の下での年齢に基づく区別を例外としていたこと、また、労働長官が、ADEA制定後に発した規則において、65歳前の強制的退職を求める退職制度は許容されるとしていたことなどである。結論として、裁判所は、年金プランに定める強制的退職はそれ自体で適法であるとの立場を採用した。

このような控訴裁判所の解釈の分裂に対して、最高裁は、United Air Lines, Inc. v. McMann<sup>(87)</sup>において、立法者にはADEA制定前に善意で制度化された退職プランを全て無効にする意図はなかったと述べ、ADEA制定より26年も前に設計されたプランは、「口実」と評価されてはならないとした。

Zinger事件の判断は、年金を伴うこと、すなわち生活保障がなされていることを理由として年齢差別を正当化するものである。これは、ADEAの趣旨の重点が差別の禁止自体にはなかったことを示す。

#### 小 括

以上の考察を踏まえた上で、1967年ADEAの趣旨を明らかにする。結論から言えば、1967年ADEAは、序章で示した第三のモデル—年齢による区別を原則禁止することにより、一般の人々と同等に労働市場に組み込むことを目指すが、労働市場で彼らに不利となる要因の存在を前提として、労働市場への統合という最終的な目標に資する限りで、一定の特別措置が施されるもの—に近いと言えそうである。

まず、次の点は人権思想に基づく差別禁止と共通する。

- ・中高年齢者に対して均等な雇用機会を付与する、という理念が掲げられたこと
- ・年齢による区別は原則として不当であることが明確にされたこと

ここには、中高年齢者を集団としてではなく個人として把握し、その個人に対して他者と同等の機会を与えることを目指す考え方が見てとれる。

一方、中高年齢者の雇用促進を究極的な目標におくことを示す次の側面も見られる。

- ・中高年齢者の雇用促進という目的のために、被用者福利厚生給付プランにおける年齢差別禁止の例外を設け、40歳以上の者に適用対象を限定したこと
- ・内部昇進政策及び先任権制度は中高年齢者の就職を阻害するが、在職中の中高年齢者を保護するものと位置付け、対応策の勧告を行ったこと
- ・中高年齢者の雇用を阻む要因を認め、教育・職業訓練制度の整備など、それへの対応施策を講じることを目指したこと

これらは、労働市場で不利となる要因の存在を前提として施された、あるいは許容された一定の特別措置として位置付けることができるだろう。

この他にも、1967年ADEAには、雇用政策に近いことを示す次のような側面も見られた。

- ・中高年齢者の失業状況が、規制を推進する大きな背景となったこと
- ・それと関連して、年齢差別が頻繁には行われていない、40歳未満の者、65歳以上の者は適用対象外とされたこと
- ・年金を伴う強制的退職は、一般に歓迎されるとして、それ自体適法と解する裁判例が存したこと

では、このような1967年ADEAの趣旨は1978年改正においても継承されているのだろうか。次章においてこのことを検討しよう。

## 第二章 1978年雇用における年齢差別法改正

1978年改正により公共部門の被用者については、適用対象を画する年齢上限が撤廃されたにも関わらず、民間の被用者についてはそれが65歳から70歳へ引上げられたにとどまった。この理由は、改正までに多数の議員によって提案されていた法案は、適用対象年齢の上限の完全撤廃を求めるものであったが、労働省長官Marshallおよび通産省長官Krepsがこの妥協案を求めたからであるとされる<sup>(88)</sup>。また、この改正には、年金プランに定める強制的退職もADEAに反することを明確にしたという意義もある。

このような改正の背景をなすのは、まず、高齢者の利益団体の活発化である。高齢者の利益団体は1950年代に既に結成されていたが、1970年代、1980年代には、構成員数および活動資金が増加し、活発な活動を繰り広げるようになった。ADEAの改正についても、米国退職者協会(AARP)、全米エイジング協会(NCOA)、グレーパンサー等のグレイ・ロビーの影響力が指摘されている<sup>(89)</sup>。

また、改正前のレポートは次のような点を背景として挙げている<sup>(90)</sup>。まず、寿命の延長、健康状況の改善および医療技術の改良によって、高齢者の能力が向上したことである。次に、退職前の生活を維持したいという願望の高まりと、インフレ及び当時の失業が高齢者に強い影響を及ぼしたことである。その他、強制的退職が高齢者に害悪を及ぼすという認識が広まったことも挙げられる。さらに、社会保障財政が厳しい状況にあったことも、ADEAの改正を導く要因となったとされる。

### 第一節 1978年雇用における年齢差別法改正の目的

#### I. 法規制の理念

1978年改正時の改正の理念をめぐる議論は、法制定時のそれと相当異なっている<sup>(91)</sup>。まず、委員会報告書は、「基本的な公民権(civil rights)という観点から」人は、雇用において、人種、性ないし加齢についてのステレオタイプでなく、個人の

能力に基づいて扱われるべきであるとする<sup>(92)</sup>。また、改正に大きく貢献したFindley下院議員は、あらゆる米国民に対する退職における差別を除去することにより、「平等の正義に向かって大きな一歩を踏み出すこと」ができ、「最後の公民権のフロンティアを克服することになる」と述べた。また、年齢差別の問題は人種差別や性差別と連続性を有する問題であるとした<sup>(93)</sup>。さらに、もう一人の改正に貢献した議員であるPepper下院議員も、強制的退職の撤廃により、「人権(human rights)をより完全に保障する」ことができるとした<sup>(94)</sup>。このように、年齢差別の完全な撤廃によって、平等の正義ならびに公民権・人権の保障を達成するという考え方は、制定時にはほぼ皆無であったが、改正時の議論では多数の議員によって挙げられている。

さらに、Javits上院議員は、高齢被用者に対する差別の禁止は「法の実際のエンフォースメントより、高齢被用者が彼ら自身を認識する方法及び使用者や社会によって彼らが認識される方法」の変革を行うことが重要であると述べた<sup>(95)</sup>。このように、制定時と異なり、雇用促進よりもむしろ偏見の減少それ自体が重要であることを示す発言が散見される。これに加え、制定時に見られた、高齢者に対して(均等な)機会を付与するという理念は、改正時にも挙げられている。例えば、委員会報告書は、働く能力及び意思をもつ者は、年齢のみを理由として「機会」を否定されるべきでないと述べている<sup>(96)</sup>。他方、高齢者の雇用促進という目標は、議会ではほとんど見られなかった。

以上のことは、1978年改正に至って、法の基本趣旨が雇用促進から年齢差別禁止それ自体へ近づいたことを示しうる。

#### II. 規制が増進しうる利益

制定時と同様、改正時にも、強制的退職は高齢者個人と社会全体に不利益を与えており、さらなる規制がそれらの不利益を除去すると考えられた。まず、高齢者個人に与える不利益として、委員会報告書は、強制的退職が高齢者に対して、「身体、

精神及び寿命に突然のかつ強い悪影響を与える」ことと「労働からしか得られない達成感や自己充足感を奪い、生活の質を低下させる」ことに言及した<sup>(97)</sup>。この他、社会的地位を表す職業の重要性が説かれ、強制的退職が喪失感をもたらし、その結果、退職者症候群に陥り、自殺率・死亡率が高くなることが指摘された<sup>(98)</sup>。このような議論は議会でも見られ、例えばGrassley下院議員は、一定の数字の年齢に到達したことを理由とする退職の強制は、まるで、社会も会社も「あなたを必要としていません、ですから家に帰って死の準備をすべき時です」と言うようなものであるとした<sup>(99)</sup>。

また、高齢者の所得の低さも指摘されている。委員会報告書は、65歳以上の者の貧困率が高いこと、65歳以上で雇用継続を望む者の多くが最低生活水準の維持のためにそれを望んでいるとした<sup>(100)</sup>。さらに、委員会の報告書は、社会保障、私的年金及び貯蓄を合わせても、平均的な労働者の退職前の所得に及ばないと述べた。具体的には、社会保障給付の代替率は、男性は44%、女性は59%、社会保障の給付を補う年金プランに加入している者の代替率であっても、男性が61%、女性が54%にすぎないことを指摘した<sup>(101)</sup>。このような退職後の所得の低さはインフレの影響と並んで、議会においても言及された<sup>(102)</sup>。

これらに加えて、強制的退職は国民経済的観点からも不利益を生ぜしめるとされた。委員会報告書は、能力のある労働者の強制的退職は、GNPの0.3%相当の損失になると述べた<sup>(103)</sup>。また、Biaggi下院議員は、社会保障における受給者の拠出者に対する割合は、数年前は4：1であったのが、当時3.2：1になっており、2030年には2：1に近づくという予測を挙げ、強制的退職の撤廃によって、社会保障制度において年間6億ドルの節減が可能になるという試算があると述べている<sup>(104)</sup>。

ただし、かかる社会全体の利益はADEA改正を導いた主要な要因ではないと考えられる。なぜなら、当時議論されていた、老齢年金の満額受給資格が得られる年齢を65歳から68歳へ引き上げるといふ改正案について、ADEA改正の推進者たる

Pepper下院議員は強く反対しており、ADEAは高齢者に労働を強制するための法ではないと強調したからである<sup>(105)</sup>。

以上を制定時の議論と比較すると、強制的退職が高齢者個人の心身に及ぼす影響がより強調されるようになっており、他方、技能の低下等の失業それ自体がもたらす不利益はほとんど言及されていない。また国民経済的観点も法規制の主眼ではなかった。このことは、1978年ADEA改正の趣旨が、差別禁止自体を目的とする法規制に近づいたことを示すと言えよう。

### III. 高齢者の労働力需給の状況

1978年改正時には、労働力需給の不均衡はさらなる規制に至る要因となっていたのであろうか。委員会の報告書は、これに関して当時の早期退職の傾向<sup>(106)</sup>を指摘し、強制的退職が広がっていることと、強制的退職の規定によって実際に高齢者に影響が及んでいるかどうかは別の問題であるとした。そして、雇用継続の意思及び能力を有するにもかかわらず、強制的退職に服している者は、被用者全体の7%にすぎないとするJames Schultzの調査<sup>(107)</sup>を挙げた。しかも、このような資料は、議会ではほとんど言及されていない。

このようなことから、改正に際して、強制的退職が高齢者の失業の原因となっているかという点、要するに労働力需給の不均衡が存在するか否かという点は比較的重要でなかったことが窺える。これは、1978年のADEA改正の趣旨の重点が、中高年齢者の雇用促進から差別禁止自体に移行したことを推測させる。

## 第二節 1978年雇用における年齢差別法改正の内容

### I. 適用対象を画する年齢上限の70歳への引き上げ

#### 1. 年齢差別の不当性

1978年改正は65歳から70歳までの年齢による区別を年齢差別として新たに位置付けた。このこと自体から制定時と同様、不当な差別を禁止するこ



とがADEAの趣旨の一つであったといえる。ここでは不当な差別であるとする根拠を見ることにより、1978年改正の趣旨の一端を明らかにする。

委員会報告書は、高齢者の労働の意思及び能力、高齢者が国民生活において担う社会的、経済的役割は、1967年当時は明らかではなかったが、その後の10年間にその不明確さは解消されたとした<sup>(108)</sup>。具体的には、調査によって、年齢がそのみでは職務遂行能力の指標として十分でないことが判明したと述べた。報告書は、その根拠として、65歳以上でなお雇用を継続している多数の高齢者の存在と、彼らが、経験を積んだ有能な労働者であることが多いことを示す資料、65歳以上の被用者は、出勤率、判断力など、全体的な職務の遂行について比較した場合に、若年被用者に比して同等か、それ以上であることを示す調査を挙げた。

公聴会では、高齢者の身体機能について、視力、聴力及び筋力が衰え、新陳代謝率、心臓及び呼吸器の機能が低下すること、学習能力及び情報の蓄積・呼出が加齢により低下する傾向にあること、また職業訓練に時間がかかること等が挙げられたが、結論としては、年齢は職務遂行能力に影響しないとされた。その根拠は、第一に、60歳から70歳程度までは判断力や記憶力等が衰えないこと、第二に、低下した身体・精神機能の範囲で職務を遂行できる場合が多いこと、第三にスピードを要求しなければ高齢者にも若年者と同等の訓練、職務遂行が可能となることである。また、第四に、年齢でなく、栄養状態の悪さが疾病を引き起こし、疾病が学習能力等の低下をもたらすこと、第五に、加齢による能力低下及び経験が加齢による制約を補填する程度には個人差があることである。また、高齢者の職務遂行能力について、正確さ、安定性、継続性、信頼性、独立性、忠誠心、責任感といった長所があることが指摘された<sup>(109)</sup>。この他、65歳という年齢は社会保障法に由来しているとして、社会保障法制定当初より寿命が延びていることを考慮すべきとする議論も見られた<sup>(110)</sup>。

以上の根拠は、1967年制定時に年齢差別を不当とした根拠とほぼ同様のものであるが、相違点も

見られる。すなわち、1978年改正時に挙げられた資料は現に雇用されている被用者の職務遂行能力を示す資料に過ぎず、解雇された者、自ら退職した者の職務遂行能力を明らかにしていないという性格がより強くなっていることである<sup>(111)</sup>。このようにしてみると、暦年年齢は、個人差のある職務遂行能力を示す指標として不適切であることが、年齢による区別を不当とする根拠であるといえるが、これは、高齢者を集団としてではなく個人として把握する考え方がより強まったことを示す。加えて、1978年改正時には、差別禁止という手法が高齢者の雇用機会の拡大のために実効的か否かを問題にしなかったことも併せ考えると、法規制の趣旨が、人権思想に基づく差別禁止法により近づいたと推測できる<sup>(112)</sup>。

## 2. 規制が与える影響

1978年改正の際に、人的適用範囲の拡大が、中高年齢者、使用者及び若年者に否定的な影響を及ぼしうることが、使用者の代表により、公聴会において表明された<sup>(113)</sup>。この点をめぐる議論から1978年改正の趣旨を検討しよう。

### (1) 中高年齢者

中高年齢者に対する否定的な効果としては、十分な職務遂行能力を有さない中高年齢者が逆に解雇されてしまうのではないかという点が指摘された。これについては、委員会の報告書は、一握りの中高年齢者に与える精神的打撃を回避するために、一定の年齢に達した全ての被用者に精神的打撃を与えることは不公正であると反論している<sup>(114)</sup>。

さらに、そのような問題は生じないという反論もなされた。Findley下院議員は、職務遂行能力が衰えると被用者は自発的に退職すること、また、職務遂行能力が十分でないのに自発的に退職しない被用者を解雇する場合に与える精神的衝撃は、カウンセリングによって緩和することが出来ることに言及した<sup>(115)</sup>。

## (2) 使用者

使用者に対する否定的な効果として、いくつかの観点から、コストを課すのでないかという懸念が挙げられた。

まず、強制的退職を設けない場合に必要となる、被用者の身体・精神機能についての個別評価が、医療技術上不可能であること、また可能であるとしても時間と費用がかかるため、個別評価制度の運営は困難なことである。これについて、委員会の報告書は、当時用いられていた比較的単純で、コストがかからない能力評価基準の例を挙げ、また、使用者は若年者について日々評価を下していることも指摘し、そのような論拠を否定した<sup>(116)</sup>。

次に、委員会の報告書は、強制的退職制度は、使用者の将来の予測を可能にするために必要であるという議論については、企業は自発的に退職する多数の被用者に対応していることと、強制的退職年齢を定めずとも円滑に機能している多数の主要企業の例を指摘した<sup>(117)</sup>。

この他、委員会の報告書は、年金については、被用者が雇用を継続したとしても当該被用者への年金の支給期間が短縮されるため、むしろそのコストを引き下げることがを指摘した<sup>(118)</sup>。さらに、使用者自身が強制的退職の禁止は大きな影響を及ぼさないと評価したことも言及された。

## (3) 若年者

若年者に対する否定的な効果として、強制的退職制度は、自発的に選択する退職年齢より早期に高齢者を退職させることになるので、若年者により多くの雇用機会を与えることができるが、それを撤廃すると若年者の雇用は縮少するとの議論がなされた。これについては、そのような議論自体を否定する見解と、若年者雇用には影響しないとする見解が見られた。

前者に属するものとして、委員会の報告書は、若年者の雇用の権利は高齢者よりも強力に保護されるという議論は倫理的・社会的根拠が薄弱であるとした<sup>(119)</sup>。また、委員会報告書は、「十分に職務を遂行できる高齢者に対しては、いつ引退するか

を決定する自由を与えるべきである」という見解を86%の一般市民が支持したことを示す、1974年Harris調査を引用した<sup>(120)</sup>。議会でも、Findley下院議員は「高齢者を追い出すことによって若年者の雇用問題を解決しようとすることは、ある者の失業回避のために他の者に失業を課すること」に他ならず、これは「白人のために黒人の雇用を抑制すること、男性のために女性の雇用を妨げることが法に反する」ことと同様であるとした<sup>(121)</sup>。若年者の雇用を優先させる理由として、高齢被用者は社会保障給付や退職給付が得られるとの指摘もあったが、高齢者の所得は決して十分ではないとされた<sup>(122)</sup>。

また、若年者雇用への否定的な効果は生じないという議論も見られた。委員会報告書は、70歳以下の強制的退職が禁止されたとしても、労働力人口は、男性については0.1—0.2%、女性については0.1%、全体で200,000人しか増加しないという労働省の試算を挙げている<sup>(123)</sup>。また、委員会の報告書は、第一に早期退職の傾向、第二に経済の収縮期においては、強制的退職は労働供給減少の方向にのみ働き若年者の雇用に繋がらないこと、第三にベビーブームの後の世代の若年者失業は減少すると予測されることを根拠として、強制的退職の禁止は若年者の雇用を縮小しないとした<sup>(124)</sup>。議会でも、同様のことが述べられた<sup>(125)</sup>。

以上で述べたように、人的適用範囲の拡大が高齢者自身および若年者に及ぼし得る影響についての懸念に対して、ある集団（能力の低い高齢者、若年者）の利益は高齢者個人を差別することを正当化しない、という高齢者個人の価値を最も尊重する議論が見られた。これは、差別禁止それ自体を目的として1978年改正が求められたことを示しているようにも思われる。他方、高齢者及び若年者の雇用に否定的な効果を及ぼすことはないという反論も同時になされていたから、雇用政策としても、少なくともマイナスの効果はないと評価されていた点に留意しなければならない。また、既に個別評価制度が相当程度存在していたために、使用者に及ぼす影響も大きくないと考えられたこ

とも注目される。従って、この点に関する議論には、人権思想に基づく差別禁止と共通する性格と、雇用政策としての性格の両方が表れているといえるであろう。

## II. 年齢差別禁止の適用除外

### 1. 70歳の年齢上限の存続

民間被用者について、年齢上限の完全撤廃に至らず70歳への引き上げにとどまった理由は、委員会報告書によると次のとおりである。すなわち、1967年から1978年にいたるまでの労働省による調査は、60歳から70歳までの者の健康状態や職務遂行能力にのみ焦点を当てており、70歳以上の者について、規制の必要性和、仮に規制した場合の影響に関して情報が提供されるまでは、年齢上限撤廃の問題を扱わないこととしたからである<sup>(126)</sup>。

また、1978年改正時に年齢上限の撤廃の妥当性を判断するために要請され、労働省が1982年に議会に提出した最終報告書の分析内容からも、人的適用範囲の拡大が70歳への引き上げにとどまった理由を読みとることができる。そこでの関心は、第一に、若年者及びマイノリティの雇用機会・昇進機会に及ぼし得る影響、第二に、被用者が65歳を超えた場合の生産性と、被用者の職務遂行能力を評価するための潜在的な労務管理コスト、第三に、年金プランへの影響であったとされる<sup>(127)</sup>。

これらの点が十分明確にならなかったために、1978年改正においては、民間の被用者については70歳への引き上げにとどまらざるを得なかった。また、連邦職員については当時既に70歳定年制が実施されていたが、その制度のもとでは高齢者が滞留するという問題は生じていなかったため、民間の被用者についての70歳への引き上げも大きな影響を及ぼさないと予測されたのである<sup>(128)</sup>。このように高齢者が労働市場に残ることによって、若年者・マイノリティの雇用機会や昇進機会が奪われることを懸念し、人的適用範囲の拡大を70歳までの引き上げにとどめたことは、1978年改正がなお、労働力需給の均衡に配慮していること、ひいては、雇用政策の一環としての側面を有していたことを

推察させる。

### 2. 身分保障を有する教員の適用除外

先に述べたように、1978年改正は適用年齢上限を70歳までに上げたのだが、他方で一定の適用除外を設けた。その一つが、身分保障(tenure)を有する大学の教員の定年制であった<sup>(129)</sup>。委員会報告書によれば、適用除外が設定された理由は、定年制の禁止によって若年者、特に女性とマイノリティの教授の採用が困難となること、高賃金の教員の雇用継続は教育機関の財政を圧迫すること、教員の職務遂行能力を客観的に評価することは困難なことである<sup>(130)</sup>。

この例外に対して、Cranston上院議員は、すべての国民に対する平等取扱いと平等な権利の基本原則に反するとし、例外が設けられた理由は、法の遵守に際して様々な困難があることや若年者に雇用機会を提供できないということであって、職務遂行能力との関連性がないから、哲学的に正当化しえないとした<sup>(131)</sup>。また、身分保障を有する州職員及び連邦職員の定年制は70歳であること等を挙げて、規制による否定的な効果は生じないとする反論もあったが、最終的には改正法の中に取り込まれた。

### 3. 高級管理職の適用除外

1978年改正に際して設けられたもう一つの適用除外は、高級管理職に関するものである。これは、ADEA12条(c)<sup>(132)</sup>が、「65歳に達しており、退職直前の2年間に、真正な高級管理職または高度の政策決定者の地位に就いていた被用者につき、当該被用者が、年金、利益分配制、貯蓄制度、報酬支払繰延制またはこれらの組み合わせにより、即時支払の不可奪的な年度毎の退職給付を受給する資格を有し、その総額が\$27,000以上である場合には」、65歳以上70歳未満の定年制は違法とみなされないと規定した<sup>(133)</sup>。委員会報告書は、この例外を設ける理由として、強制的退職の撤廃が若年者の昇進機会を奪うのではないかと懸念への対応であると述べている<sup>(134)</sup>。この例外についても、

ADEAの基本精神に反すること、年金額や所得額に応じて人を区別することには正当化根拠がないことを論拠とする反対が見られた<sup>(135)</sup>。また、Javits上院議員は、一定の地位における勤続年数を制限することや、異なる部局間のローテーションによって対応可能であると指摘したが、この適用除外も結局採用されることとなった<sup>(136)</sup>。

このような身分保障を有する教員及び高級管理職の定年制に関する適用除外にも、若年者等の雇用機会・昇進機会に対する配慮が見られる。このことは、1978年改正を經てもなお、ADEAには労働力需給の均衡を図るという雇用政策的な側面が存することを示している。

### 第三節 被用者福利厚生給付の例外の趣旨

被用者福利厚生給付プランの例外は、1967年制定時から既に定められていたが、先に述べたように解釈上の争いがあったので、1978年改正は、年金プランに定める強制的退職が違法とみなされることを明確にした。具体的には、「被用者福利厚生給付プランは……年齢を理由に……意に反する退職を求めるか、または許容してはならない」との文言が4条(f)(2)に挿入された<sup>(137)</sup>。

このような趣旨の明確化が行われた根拠として、委員会報告書は、企業年金にカバーされる被用者の41%が定年制に服しているので、仮に年金プランに定める定年制が違法とみなされないとすると、年齢上限の引上げは無意味になるとしている<sup>(138)</sup>。さらに、4条(f)(2)の立法趣旨についても、被用者福利厚生給付プランに組み入れずに中高年齢者を雇用できるようにすることによって、中高年齢者の採用を促進することを企図していたとした。また、委員会報告書が提出された後に、最高裁は、McMann v. United Airlinesにおいてそれと異なる判断を下したが、両院協議会は、最高裁判決の判決理由、すなわち、法制定以前に設定された給付プランであるという理由で強制的退職が許容されるとする解釈を覆すことを明らかにした<sup>(139)</sup>。

### 小 括

以上の考察を踏まえると、ADEA1978年改正には、制定時と同様、第三のモデルと同様の考え方が見てとれる。それは、雇用における年齢による区別を不当であると位置付け、その区別を原則禁止することによって、高齢者個人に対して雇用機会を付与するというものである。そして、中高年齢者の雇用促進という目標のために設定された、40歳以上という適用年齢の下限及び被用者福利厚生給付プランの例外もなお維持されている。

しかし、1978改正法は、次のことから、人権思想に基づく差別禁止法により近づいたといえる。

- ・「平等の正義」「公民権の保障」を達成するという理念が掲げられたこと
- ・強制的退職が高齢者の身体・精神に与える不利益が強調されたこと
- ・高齢者の失業状況は規制を推進する主要な要素ではなかったこと
- ・加齢による能力低下の個人差が、不当な差別であるとする根拠であることがより明確になったこと

他方、1978年ADEA改正には、なお、雇用政策に近い側面も見てとれる<sup>(140)</sup>。すなわち、

高齢者の雇用の安定を害する可能性及び若年者の雇用機会を制限する可能性への配慮  
→適用対象上限を70歳へ引き上げるにとどめる

高級管理職の定年制の適用除外

身分保障を有する高等教育機関の教員の定年制の適用除外

これらは、ADEAを雇用政策の一環として見た場合に、少なくとも労働市場に対してマイナスの影響を与えないようにとの配慮が存したことを示している。要するに、実質的に見れば改正法は、年齢差別を禁止することによる人権保障よりも、「中高年齢者に雇用機会ないし雇用継続の選択肢が、最大限提供されること」による勤労権保障を究極的には目指したと表現することもできよう<sup>(141)</sup>。

### 第三章 1986年雇用における年齢差別法改正と 1990年高齢被用者福利厚生給付保護法

#### 第一節 1986年雇用における年齢差別法改正の目的

1986年改正の最重要点は、民間被用者の適用対象を画する年齢上限を完全に撤廃したことである。その背景としては、1978年改正と同様、まず、米国退職者協会等、高齢者の利益団体の活動の活発化が挙げられる。この他、労働省とレーガン大統領による政策支持も影響したと考えられる。労働省は、1982年に議会に提出した最終報告書において、強制的退職の撤廃の支持を打ち出した<sup>(142)</sup>。また、レーガン大統領も、「70歳を過ぎてもなお社会に対して貢献する者は多く存在し、それらの者にはそのような機会を与えるべきこと」、「退職に関する基準は年齢ではなく職務への適合性であるべきである」ことを述べて、支持を表明していた<sup>(143)</sup>。

#### I. 法規制の理念

1986年改正の際に挙げられた理念は、1978年改正時のそれと類似するものである。委員会報告書は、年齢差別からの自由、個人の適格性に基づいて評価することを使用者に対して要請する原則は、65歳でも70歳でもいかなる年齢においても、妥当するし、その原則は、人種、性に基づく差別禁止の基礎となる原則と同様であるとした<sup>(144)</sup>。また、Gallo下院議員は、強制的退職の撤廃は、年を重ねるのは悪いことではないというメッセージを伝えるものであるとした<sup>(145)</sup>。この他、70歳以上の高齢者への雇用の権利を付与すると述べるもの、能力に基づいた機会を付与すると述べるものが見られ、機会均等、選択の自由の提供という理念も、制定時及び前改正時と同様、挙げられた<sup>(146)</sup>。これらは、ADEA1986年改正の人権思想に基づく差別禁止法としての性格を示すといえよう。

#### II. 規制が増進しうる利益

この点も1978年改正時とほぼ同様である。まず、

改正に貢献したPepper下院議員は、強制的退職は、貢献と成果に誇りを抱く人の自尊心を破壊しようとした<sup>(147)</sup>。また、委員会報告書は、年齢差別の規制が必要とされる理由の一つとして、十分な所得が得られないために雇用継続を求める、高齢の貧困者という最も保護を必要とする人を現行法は放置しているとした<sup>(148)</sup>。

次に、委員会報告書は、年齢上限の撤廃が、高度の技能を備えた者の雇用維持に資することを挙げた<sup>(149)</sup>。また、報告書は、強制的退職は、それがなければ雇用を継続し拠出を行い、その結果給付の受給期間が短くなるであろう者を退職させるから、社会保障制度を害するとした<sup>(150)</sup>。ただ、1978年改正時と同様、これらの社会的利益が最も重視されていたわけではないと考えられる。例えばWaxman下院議員は、「この法案は、高齢市民に労働を強制するのではなく、重要な選択肢を提供する」ものであるとしており、自発的退職を促すための追加的給付の提供は禁止されないと述べているからである<sup>(151)</sup>。

#### III. 高齢者の労働力需給の状況

1986年改正の際には、1978年改正時と同様、労働力需給の不均衡の改善は目的とされなかった。

委員会報告書は、40歳から69歳までの被用者の51%が、多くの場合70歳に設定されている定年制に服しているとしつつ<sup>(152)</sup>、大部分の者は定年年齢に至るまでに退職しているとした。そして、結論としては、定年制によって影響を受ける者の数が少ないとしても、彼らの雇用における人権が害されていることには変わりがないとした。

また、労働省は、1978年改正による強制的退職年齢の70歳への引き上げは、被用者の退職決定にはほとんど影響しなかったとした。その根拠は、第一に、大部分の被用者が、60歳から65歳での退職を予定していて、1978年ADEA改正の結果として退職を繰延べることにした被用者は1%しか存在しなかったことである<sup>(153)</sup>。第二に、むしろ社会保障及び福利厚生給付の受給可能性が退職決定を導くことである。にもかかわらず報告書は、強制

的退職の撤廃は「高齢被用者に雇用機会を提供する」ものであり、また、「強制的退職は、能力ではなく年齢に基づく恣意的な障害であるからその撤廃は重要な目標である」とした。そして、それを達成することにより、第一に、高齢者は自己の経済的、社会的状況を改善することができるようになり、第二に、高齢者の限界について長い間維持されてきたステレオタイプをなくすことも可能となると述べた。

以上の点は、1986年改正を導いた主たる理由が労働力需給の不均衡でなく、高齢者への雇用機会の提供及び年齢差別それ自体の撤廃であったことを推察させる。

## 第二節 1986年雇用における年齢差別法改正の内容

### I. 適用範囲を画する年齢上限の撤廃

#### 1. 年齢差別の不当性

1986年改正において、70歳以上の年齢を理由とする区別を新たに不当な差別とみなした際の議論を見てみよう。

委員会報告書は、職務遂行能力は加齢とともに低下するという広く行き渡った考えは、1940年から1983年までの研究を総合すると支持されないとした<sup>(154)</sup>。その根拠は、第一に、加齢によって職務遂行能力はむしろ上昇すること、第二に、年齢は、潜在能力の測定には利用可能であるとしても、個人差を考慮して職務遂行能力を判断するには適当でないことである<sup>(155)</sup>。

ところで、労働長官William E. Brockは、公聴会において、適用対象年齢の制限を撤廃すること自体は支持しながら、採用や昇進に関してはさらなる規制を行うべきでないという立場を表明していた<sup>(156)</sup>。この理由は、上院特別委員会の報告書によると、企業は「しばしば、長期間にわたって償却されることが予定される投資を行う」ことであるとされている<sup>(157)</sup>。しかし結局、1986年改正ではこの主張は容れられず、採用・昇進を含めて雇用におけるあらゆる年齢差別が禁止されることとなった。その理由について、報告書は、「年齢差別

は、昇進、採用、退職、いずれの局面であっても個人の公民権の侵害である」こと、「若年で採用されたの方がより長く働くと予測して、より良い投資対象であると考えすることは合理的であるが、このような考慮は年齢差別の基礎とされてはならない」こと及び「既に雇用されている者と雇用を求めている者とを区別すべきでない」ことを述べた。

以上により、年齢による区別が不当な差別であることの根拠は、加齢による能力低下の個人差であり、年齢差別が不合理だということではないことが明らかになる。このことは、1986年改正が、中高年齢者を個人として把握する考えに基づいていたこと、ひいては人権思想に基づく差別禁止法としての性格を備えていたことを推察させる。

### 2. 規制が与える影響

#### (1) 若年者

1986年改正に際しても、適用年齢上限の撤廃がどのような影響を及ぼすかという点が考慮された。

まず若年者に対する影響については、労働省の報告書は、1978年改正によっても退職を繰延べた被用者はごく少数にとどまったこと、さらなる人的適用範囲の拡大によって増加する被用者は、試算上400,000人程度にすぎないことから、それは若年者、女性等の労働市場への新規参入者に対して無視できるほどの影響しか及ぼさないとした<sup>(158)</sup>。

この他、委員会報告書は、「雇用の継続を望み、なお有能に働くことができる者は、年齢を理由として退職を強制されるべきではない」ことに対して、被質問者のうち90%が賛意を示し、他方、「若年者により多くの雇用機会を与えられるならば、高齢者は退職すべきである」ことに対しては、37%しか賛意を表さなかったという資料も挙げた<sup>(159)</sup>。

#### (2) 使用者

次に使用者に対する影響については、労働省の報告書は、上限撤廃が使用者に及ぼす影響は小さいとした。その根拠として、使用者の関心はむしろ、例えば老齢年金の給付額削減等の連邦の政策

変更や経済状況の変化に起因して被用者の退職行動が変化した場合に、どのような対応をとるべきかという点にあることが挙げられた<sup>(160)</sup>。その他、使用者は、年齢差別以外の理由に基づいて被用者を解雇できるので、適用対象年齢の上限撤廃は使用者の負担にならないと指摘された<sup>(161)</sup>。

### (3) 中高年齢者

中高年齢者に対する影響については、強制的退職によって、加齢に伴って低下する能力を評価することを回避できるため、使用者も被用者ともに保護されるという主張があったのだが、これに対して、労働省の報告書は次のように述べている<sup>(162)</sup>。すなわち、仮に強制的退職が個別的な評価の代替手段であれば、「適用年齢上限の引き上げの結果、あらゆる年齢の者についてより厳格な評価がなされるようになり、より多くの高齢者が退職前に解雇される結果を招くことになった」と考えられるが、実際はそのような危惧は現実のものとならなかった。「強制的退職制度を維持している会社の多くはすでに職務遂行評価を行って」おり、「強制的退職制度は個別評価の代替手段としてではなく補完的制度として機能している」から、高齢者の個別的評価の増加、ひいては高齢者の解雇の増加という事態には至らなかったとした。このようなことから、報告書は、適用年齢上限の撤廃が高齢者に対して否定的な効果を及ぼすことはないとしたのである。

さらに、使用者が提供する退職インセンティブに応じて被用者は早期に退職しており、そのような使用者の対応は変更されないと予測されることも指摘された。また、年金給付に関して、標準退職年齢以降の給付の累積を認めていた使用者が、その累積を認めなくなるのでないか、という懸念について、そのような動きを示す使用者は少ないこと、その他の福利厚生給付政策に関しても、ADEAの改正が要因となって変更されることはないことも挙げられた<sup>(163)</sup>。

以上により、1986年改正に際しても、若年者及びマイノリティの雇用機会を制限する可能性や、

雇用全体の不安定を招く可能性に対する懸念について、そのような影響はないとの予測が、改正の前提となった。従って、1986年改正もなお雇用政策的側面を併有していると言えよう。とりわけ、強制的退職が個別評価制度の補完的制度として把握され、それゆえ、その撤廃が雇用の安定を害することはなく、雇用政策としてもマイナスの効果がないと考えられたことは、日本における議論に際して参考になるであろう。

## II. 差別禁止の適用除外

### 1. 身分保障を有する教員の定年制の適用除外

1986年改正に際しても、身分保障を有する高等教育機関の教員の定年制は適用除外とされた。これに賛成したColeman下院議員は、若年者の雇用機会を制限するという懸念の他に以下のような根拠を挙げた。第一に、学問の自由を保障するための制度である教員の身分保障制度が、強制的退職を違法と定めることによって廃止ないし削減に繋がる可能性があることである。第二に、アイデアの刷新のために新しい教員を常に注入する必要性、学生を刺激するために若い教員と経験を蓄積した教員の双方が存在する必要性があることである<sup>(164)</sup>。この点に関して学問の自由に関わるという特殊性は考慮に入れなければならないが、内部での雇用が保障されている場合には、人事刷新・年齢構成の維持のために定年制が必要になるとの論理が見られる点は注目される。

### 2. 警察官及び消防士の定年制の適用除外

州の警察官、消防士の定年制も適用除外とされた。これは、以下の考慮に基づいて設けられた。第一に、警察官や消防士の業務が体力を要し、職員の能力確保によって公衆の安全を維持する必要性が高いこと、第二に、強制的退職の代替手段となる個別評価によっては、個別の職員の能力を判断できず、かつ費用と時間がかかることである<sup>(165)</sup>。

### 3. 高級管理職の強制的退職の適用除外

高級管理職の定年制の適用除外について、労働省は、その維持を勧告するに際して、次の根拠を挙げた<sup>(166)</sup>。すなわち、高級管理職の定年制の適用除外は、とりわけ「複雑な労務管理制度を構築している大企業」にとって、「退職パターンの予測、昇進の保障、経営者の変更を保障するために」非常に重要であり、「大企業の経営者の決定は国民経済にとっても重要である」から、「この適用除外の維持は、国家経済全体にかかわる」ということである。これは、高齢者個人よりも社会全体の利益を優先させる議論であり、政策的な考え方を示していると思われる。

#### 第三節 1990年改正による被用者福利厚生給付の例外の趣旨の明確化

ADEA 4条(f)(2)の趣旨については、強制的退職がその下では許容されないことが1978年に明らかにされたが、それ以降もなお同条の趣旨をめぐる解釈上の争いが存在した。そこで、1990年OWBPAによるADEA改正は、福利厚生給付における年齢を理由とする区別が原則として違法であることと、どのような場合に同条の下でそのような区別が差別禁止の例外として許容されるのかを明確にした。

#### I. Public Employees Retirement System of Ohio v. Betts

1990年改正の契機は、最高裁が、Public Employees Retirement System of Ohio v. Betts<sup>(167)</sup>において、福利厚生給付における年齢による区別は原則としてADEAに反しないと述べたことにあった。

この事案の概要は次のようなものである。オハイオ州の公務員であったBettsは、61歳の時に痴呆症に罹患して退職した。オハイオ州の公務員退職制度においては、障害を負った時点で60歳以上である被用者には障害退職給付の受給資格は付与されていなかったため、Bettsは、その勤続年数及び給与水準に照らせば得られたであろう月額

\$ 355.00の障害給付を受給できず、月額\$ 158.50の年金を受給することしかできなかった。そこで、障害退職給付の不支給は年齢差別に当たるとして訴えが提起された。最高裁は、年齢を理由とする障害給付の不支給は4条(f)(2)の下で原則として許容され、同条に定める「法の目的を潜脱する口実」を構成するためには、それが福利厚生給付以外の面において差別する目的で規定されていなければならない、その立証責任は原告の側が負うとした。

#### II. 平等な負担または平等な給付ルール

##### 1. 原則

そこで、OWBPAは、ADEAを改正して、福利厚生給付における年齢による区別は原則として違法であることを明確にした。また、「高齢被用者のために支給する給付額または負担する費用の額」が「若年被用者のために支給する給付額または負担する費用の額」を下回らない場合には、かかる区別は違法でないと規定した（これを以下「平等な負担または平等な給付ルール」という）<sup>(168)</sup>。これは、例えば、団体定期生命保険について、\$ 100の拠出で、35歳の被用者には\$ 50,000の保障、同額の拠出で、60歳の被用者には\$ 25,000の保障が購入できる場合に、そのように給付額に差異があるとしても、負担額が同額であることによって、ADEAの下では違法とみなされないということである。

このようなルールを採用した理由として、委員会報告書は、まず、この解釈が1967年ADEAの立法趣旨に適合すること、次に、実質的にも、賃金の四分の一から三分の一にまで達する福利厚生給付における年齢差別は、高齢者に重大な影響を及ぼすこと、さらに、当該ルールは、高齢者の雇用継続の阻害要因を除去する他の国家政策（1986年ADEA改正による標準退職年齢以降の年金の累積の要請）と一貫することを挙げた<sup>(169)</sup>。

##### 2. 各論

このように議会は、福利厚生給付における年齢差別は原則として違法であり、それが違法とみな



されないためには、平等な給付または平等な負担ルールに従って正当化しなければならないとしたのであるが、具体的には、年金受給資格があることを理由とする解雇手当の減額の可否、早期退職奨励給付の不支給・減額の可否が議論的となった。

#### (1) 年金受給資格に基づく解雇手当の減額の可否

年金受給資格があることを理由とした解雇手当の減額が、年齢差別に該当するか否か、ADEA 4条(f)(2)の下で正当化されるか否かについては、解釈上争いが存在した<sup>(170)</sup>。これを許されないとした米国退職者協会及びEEOCは、その根拠として、第一に、解雇手当は失業者に対する短期間の代替賃金の支給を目的とするが、年金は、離職を選択した被用者に対して、長期間の補足的所得を給付するものであることを挙げた。第二に、早期に退職した被用者は、解雇手当を減額された上、年金給付も将来にわたって減額されることになることを挙げた。これに対して、使用者及び労働組合は、事業所閉鎖ないしレイオフの際に、年金受給資格をもたない被用者にのみ解雇手当を給付することによって、あらゆる被用者に対して、最大限の支給ができることになるとして反論した。

委員会は、これに関して、原則として年金給付は解雇手当と調整されるべきでないとする立場を採用した。その根拠は、第一に、年金受給資格に基づく解雇手当の減額は、年齢に基づく差別に他ならないこと、第二に、議会が、被用者退職所得保障法 (Employee Retirement Income Security Act-ERISA) の下では年金受給資格に特別の保護を与えながら、ADEAの下では解雇手当不支給の根拠として年金受給資格を用いることを許容することは論理的に一貫しないことであった<sup>(171)</sup>。

#### (2) 早期退職奨励給付の不支給・減額の可否

早期退職奨励給付には、定額給付(勤続年数、給与額を計算の基礎とする)ならびに年金関連給付(年金額の計算において実際の勤続年数に一定年数を上乘せするなど)があるが、かかる給付を

一定年齢以上の者について支給しないか、または減額することが、ADEAの下で違法となるかという点をめぐっても解釈上の争いが存在した<sup>(172)</sup>。例えば、退職給付が上乘せされる対象を60歳までに限定することによって、60歳になる前に被用者が退職するようしむけるのは違法かどうか、ということである。これについて、委員会報告書は、給付減額・不支給によって高齢者の早期退職を促すことは、恣意的な年齢差別の禁止という目的及び中高年齢者の雇用の促進という目的に反すると述べた<sup>(173)</sup>。これを受けて、ADEA 4条(f)(2)(B)(ii)は、「早期退職奨励制度は、ADEAの目的に役立つものでなければならない」と規定した<sup>(174)</sup>。

### III. 平等な負担または平等な給付ルールの例外

先に述べたように解雇手当を年金受給資格、すなわち年齢を理由として減額することはADEAの下で違法となることが明らかとされたが、これにはいくつかの例外が設定された。

例えば、ADEA 4条(1)(2)(A)は、退職医療給付を支給する使用者が、年金受給資格を有する被用者の解雇手当から、退職医療給付に相当する額を減額できることを規定した<sup>(175)</sup>。この根拠は、委員会報告書によると、退職医療給付は、ERISAの適用範囲外の給付であることである。さらに、事業所閉鎖ないしレイオフの際に希少な原資を公正に配分する必要があることに配慮したとされている<sup>(176)</sup>。

また、長期障害給付から、労働者が受給することを自発的に選択したか、または、62歳以降ないし標準退職年齢に達した後に受給資格を得た、年金の給付に相当する額を、一定限度減額できることが定められた<sup>(177)</sup>。

### IV. 使用者による被用者の退職行動のコントロール

以上のように福利厚生給付における年齢に基づく区別は、例外はあるものの原則違法であることが明確にされたのであるが、早期退職奨励給付についてはさらに特別の定めが置かれ、それによっ

て使用者が被用者の退職行動を一定程度コントロールすることが認められた。かかる早期退職奨励給付の提供の際に、多くの使用者は、被用者から、ADEAに基づく救済を求める権利を放棄する合意を得ることによって訴訟コストの回避を試みており、これはADEAの実像を把握する上で見逃せない点である。しかし、この権利放棄の問題に関しては既に詳細な検討が行われている<sup>(178)</sup>ので、本稿では、OWBPAが早期退職奨励制度について定めた規制内容を指摘するにとどめる。

OWBPA制定前には、早期退職奨励給付を受取り退職した者が、その退職は自発的なものでなく当該退職はADEA違反の解雇に当たると主張して訴えを提起するという裁判例がいくつか見られた<sup>(179)</sup>。

OWBPA制定の際には、早期退職奨励制度をそもそも禁止するか否かが議論の対象の一つとなった。OWBPAが、福利厚生給付における年齢差別を原則禁止することを明らかにしたため、高齢者のみに早期退職奨励給付を提供することも、ADEAに反するのかが問題となったのである<sup>(180)</sup>。

まず、早期退職奨励制度を一定年齢以上の者、例えば50歳以上の者にのみ提供すること自体は、ADEAの下では違法とされないと考えられる。なぜなら、年金給付の受給資格として最低年齢を定めることが、それ自体としては違法ではないことが明記された（ADEA 4条(1)(1)(A)<sup>(181)</sup>）からである。

さらに、早期退職奨励制度が適法となるための要件として、ADEA 4条(f)(2)(B)(ii)は、「自発的な」早期退職奨励制度であるという要件を明確に規定した。この「自発的でなければならない」という点について、判断するための時間が与えられたか否かが裁判所によって慎重に判断されねばならないと委員会報告書は述べた<sup>(182)</sup>。

また、早期退職奨励給付を一定年齢以上の者に支給しないことが原則として違法となることは先に述べたが、年金プランにおいて設定される早期退職奨励制度については、次のことが定められた。第一に、ADEA 4条(1)(1)(B)(i)は、確定給付年金

プランにおいて、早期退職奨励としての給付を、年金の形式で支給することを適法とした<sup>(183)</sup>。具体的には、標準退職年齢前に退職した被用者に給付される年金について、保険数理上は減額されるはずのところ、その全額ないし一部について減額せず、給付することである。第二に、ADEA 4条(1)(1)(B)(ii)は、確定給付プランにおいて、受給資格を満たす加入者に対して、社会保障給付の支給年齢に至るまでの「暫定給付 (bridge payment)」を、年金の形式で支給することを許容した<sup>(184)</sup>。これは、社会保障制度において減額給付の受給資格を得る62歳、ないし満額の受給資格を得る65歳までの暫定給付である。このような給付は、平等な負担または平等な給付ルールのもとでは許容されない。なぜなら、より若年で退職した被用者はより長い間給付を受給することができ、その結果、全体の給付額がより多くなりうるからである。

このように一定年齢以上の中高齢者に早期退職給付を給付することは、それ自体は違法でなく、また年金プランにおける早期退職奨励給付については、かかる給付の支給対象を一定年齢以下の者に限定することも認められている。これにより、使用者が一定程度、被用者の退職行動をコントロールできることが明確になったのである。

## 小 括

以上のことから、1986年改正法の趣旨は、1978年改正法の趣旨とほぼ変わりがないと見ることができる。議員の議論からは、差別禁止自体を目的としている側面も窺える。しかし他方、若年者の雇用機会を制限する可能性がないことを十分調査した後に、年齢上限の撤廃に至った。また、若年者の昇進機会確保ならびに人事刷新の必要性に依拠して、高級管理職の定年制の例外及び身分保障を有する教員の例外が設定されている。これらのことからすると、1986年改正後もなおADEAが雇用政策の側面を有するといえるだろう。

そして、1990年ADEA改正も、この方向に沿うものである。なぜなら、これは、年齢差別はできるだけ厳格に禁止するという立場を維持しつつも、

その原則と、高齢者の雇用促進ならびに福利厚生給付制度の破綻の回避との間でバランスをとっているからである<sup>(185)</sup>。また、早期退職奨励給付は、中高年齢者を早期に退職させるという使用者の意図に基づいて年齢を理由とした区別を行うものであるが、かかる給付の提供自体は認めたことから、ADEAが年齢差別の撤廃自体を一貫して追求しているわけではないこと、ならびに雇用政策としてのADEAが目指すものは、社会全体の利益の実現ではなく、中高年齢者個人に対して雇用継続の選択の機会を付与することであったことが示される。

## 終章

### I. 米国の法規制の基本趣旨

序章で提示した、米国の雇用における年齢差別の法規制は、人権思想に基づくのか、雇用促進政策の手段なのかという問いに対して、第一章から第三章までの考察によって、次のことが明らかとなった。まず、ADEAは、基本的に、序章で述べた第三のモデルに近い考え方に基づいている。なぜなら、中高年齢者に対して他者と同等の雇用機会を付与するために、年齢差別を不当なものとして原則禁止する一方で、中高年齢者の雇用を阻害する要因が存在するという前提の下に、差別禁止の例外を設け、その他の対応措置を勧告していたからである。

しかし、ADEAには基本趣旨の変容が見られる。まず、1967年ADEAは、雇用政策により近い考え方に基づいている。その主たる根拠は、第一に、中高年齢者の失業の防止が主として念頭におかれており、労働力需給の不均衡の改善が目指されていたこと、それに関連して人的適用範囲が40歳以上65歳未満に定められたことである。第二に、年金を伴う強制的退職を適法と解する裁判例が存したように、生活保障が得られる場合には年齢差別が許容されるとする考え方が見られたことである。

これに対して、適用対象を画する年齢上限を引

上げた1978年改正ならびにそれを撤廃した1986年改正は、ADEAの法の趣旨を、人権思想に基づく差別禁止により近づけたといえる。なぜなら、第一に、改正によって平等の正義を達成する、高齢者に対するステレオタイプを減少させるという理念が掲げられ、労働力需給の不均衡が存するかどうかという点は重視されなかったからである。第二に、加齢による能力低下の個人差を主な理由として、年齢による区別を不当なものとして位置付けたからである。しかしながら、ADEAには、改正後もなお、雇用政策的側面が見られる。それは、適用対象を画する年齢上限を撤廃する際には、若年者の雇用機会を制限しないこと、中高年齢者の雇用の不安定を招来しないことが資料によって十分確認されていたからである。また、同様の考慮から、身分保障を有する教員及び高級管理職の定年制が適用除外とされたことも、このことを示している。

また、1990年改正法は、雇用における年齢による区別は、福利厚生給付におけるものであっても原則として違法であることを明確にしながら、他方、中高年齢者の雇用促進及び福利厚生給付制度の維持を同時に目指したものであるから、基本的には、1978年改正法と同じ流れの中に位置付けることができる。ただ、1990年改正が、中高年齢者のみを対象とする退職奨励制度を設けること自体は違法でないとしたことは、ADEAが、一方で、年齢による区別の撤廃を一貫して追求してはいることを、他方で、社会全体に対して利益を与えることよりむしろ「中高年齢者に対して雇用継続の選択肢を最大限付与すること」を目指したことを示すといえよう。

### II. 日本への示唆

ADEAには人権思想に基づく差別禁止法の側面と雇用政策としての側面とが併存していたが、仮に今後、わが国において年齢差別の法規制を行うことがあるとしても、その際にいずれの性格を有する、あるいはいずれの性格をより強く備える年齢差別禁止法を構築するかは、わが国が独自に

判断できる事柄である。しかし、日本においてこれまで、中高年齢者の雇用問題に対して、第二のモデルに該当する雇用政策が施されてきたことを考えるとやはり、第一のモデルのような人権思想に基づく年齢差別禁止法を突然導入するよりも、第三のモデルに基づく雇用政策的な考慮を取り入れた年齢差別禁止の法規制を行うほうが穏健であろう。その場合、第一のモデルと第二のモデルのいずれにより近いものとするか、すなわち差別撤廃自体をどの程度重視し、雇用政策的な考慮をどの程度働かせるかによって、法規制のあり方は変わることになるだろう。かかる前提に立った上で、ADEAを参考にしつつ、日本において仮に年齢差別を規制する場合に予想されるメリットとデメリットを指摘しておく。

まず、年齢差別を規制した場合のメリットについて考えてみよう。わが国の高齢者は就業意欲が高いとされている<sup>(185)</sup>。この点からは、中高年齢者に雇用継続のより広い選択肢を与えることが、中高年齢者個人及び国民経済に及ぼすメリットは高いとも評価できる。ただし、差別禁止の法規制の実効性は、差別の立証の難易、救済の程度によっても変わってくることに注意しなければならない。

また、法規制の基本趣旨に応じた、適用除外及び例外の設定によって、法規制の効果を高めることも可能であろう。これについては、米国における、適用対象年齢の下限及び福利厚生給付制度における年齢差別の例外の設定が参考となる。まず、わが国においても、年齢の下限を45歳、50歳等に設定して適用対象を限定することにより、また、若年者であることを理由とする差別は禁止せず、高齢者に対する年齢差別のみを禁ずることにより、労働力需給の不均衡の改善をより有効に進めることができるかもしれない。さらに、年齢に基づく合理的な範囲内の賃金の低下を例外と定めることも考えられる<sup>(186)</sup>。年功賃金体系の下では職務遂行能力よりも高い賃金を支払う時期があると考えられるからであり、賃金における差別を含めてあらゆる区別を禁止する場合よりも、雇用自体は増加するであろう。ただし、雇用政策の中でも、国民

経済的観点から法規制を行う場合には、米国とは異なり、早期退職奨励制度に何らかの規制を行う必要が生じる可能性がある。

他方、定年制を含めて年齢差別を規制した場合のデメリットとして以下のことが考えられる。わが国において、定年制は、高齢者の雇用保障の機能を担ってきた。したがって、このような定年制を違法として禁止すると、解雇が頻繁になされ、高齢者も含めて一般的にも雇用の不安定を招くおそれがある<sup>(187)</sup>。逆に定年制を撤廃しても、わが国には判例法理による解雇制限が存するので、高齢者の雇用は保障されとも考えられる。しかし、その場合には若年者の雇用機会を制限するという別の問題が生じうる。労働市場全体における雇用が縮小している時期に、解雇制限の法規制による雇用の保障、現役労働者の長期勤続傾向、その上さらに定年制の禁止が加わると、新規参加者が獲得可能な雇用数は制限され、結果的に、集団としての若年者の雇用機会が奪われる可能性がある。若年のうちに技能を獲得する必要性や、所得水準等を考慮すると、このような法規制は公正な雇用機会の配分であるとは言えないだろう。これらに加えて、使用者に対して、人事の刷新を行い得ない等の不利益が生ずる可能性がある。

米国では、このようなデメリットは、基本的には生じないことが明らかにされた上で定年制は違法とされた。この背景としては、まず、随意的雇用の原則 (employment at will) のもとで、解雇およびレイオフを自由に行うことができることが挙げられる。かかる原則の下では、定年制はそもそも雇用保障機能を担うことはなく、中高年齢者がポストを占めてしまうことによって若年者の雇用機会が制限されることにもならない。また、使用者も解雇・レイオフにより、人事の刷新、雇用量の調整を行うことができる。これに加えて、米国の被用者は、社会保障の給付または企業年金などを受給すると、自発的に引退していたという事情もある。この自発的引退の背景として、賃金が年齢に伴ってそれほど上昇しないこと、年金水準の高さ等が指摘されている<sup>(188)</sup>。また、定年年齢が

撤廃前でも既に平均65歳であったことから、定年到達までの雇用継続を望む被用者は多くは存在しなかったと想像できる。

では、わが国において、年齢差別を規制する一方で、定年制を違法とする場合に生じうるデメリットを回避することは考えられないだろうか。この点に関しては、米国の法規制のあり方が参考となる。例えば、1967年ADEAの下で、人的適用範囲が65歳未満に定められたこと、年金を伴う定年制は違法でないとする裁判所の解釈も見られたこと、1978年及び1986年改正時に、身分保障を有する教員の定年制は適用除外とされたことである。そうすると、日本において仮に年齢差別を規制する場合でも、第一に、人的適用範囲を60歳未満、65歳未満等に制限することが考えられる。年齢の上限は、雇用政策的考慮をどの程度とり入れるかを基本に据えて、標準的に職務遂行能力の低下が見られる年齢や標準的に労働市場から引退する年齢等を考慮して定めることができる。第二に、定年制を差別禁止の例外とすることも考えられる。その際には、高齢者の生活保障の観点から、合法とする定年年齢の下限を公的年金受給開始年齢に接合させること、または、企業が退職金または企業年金を同時に支給することを要件として求めることなどが考えられる。また、米国のように管理職の定年制を適用除外とすることにより、昇進機会の確保を図ることもできる。

さらに、現在、中高年齢者に対する早期退職の勧奨や出向・転籍の広がりに見られるように、定年制の雇用保障機能も薄れてきた<sup>(189)</sup>。将来的に、長期雇用システムが崩壊ないし修正された場合には、定年制を違法とするデメリットがそれほど大きなものとならない時期が来るかもしれない。

最後に確認しておくべきことは、雇用政策の側面を併有するとは言っても、年齢差別を禁止することは、中高年齢者個人に着目し、その職務遂行能力の個人差に応じた対応をとることを要請することである。それゆえ、差別禁止にかなりの重点を置く場合には、中高年齢者を特別な措置を必要とする労働者として位置付け、雇用の安定

を目指す、従来の雇用政策からの発想の転換を伴うことになる。換言すれば、年齢差別の法規制と従来までの雇用政策が、整合性を維持できない可能性もある<sup>(190)</sup>ということにも留意しておかなければならない。

### III. 今後の課題

本稿は、年齢差別の法規制の基本趣旨に焦点を絞っているため、とりわけ、立証責任の分配や訴権の放棄をめぐるADEAの判例の展開ならびに、法規制のインパクトを分析していない。この点の考察が第一の課題である。

また、中高年齢者の雇用に関する法規制は、各国毎に多種多様である<sup>(191)</sup>。例えば、カナダでも定年制以外の年齢差別の法規制が行なわれている<sup>(192)</sup>。一方で、日本と同様、雇用政策の一環としてそれを位置付けてきたドイツのような国<sup>(193)</sup>も存在する。このような各国の法規制の相違は何に由来するのか。この理由として、次のようなものが考えられる。すなわち、第一に、年齢差別は誰もが経験しうる差別であり、ある程度の合理性を備えているという年齢差別の特殊性、第二に、個人主義の伝統の有無ないし強弱、第三に、手厚い雇用保障システムと充実した公的年金制度を備える国と、原則として法による雇用保障はなく、公的年金制度が充実していない国との違い、第四に、若年者の失業問題に関する相違である。そこで、年齢差別の法規制を採用する国と雇用政策を施している国における、法制度の内容及びそこでなされている議論を踏まえた上で、日本において、年齢差別の法規制を行うべきか否かを考察すること、これを第二の課題としたい。

#### 注

- (1) 1999年8月30日の毎日新聞は、求職者が仕事に就けない理由として、33歳から45歳未満では4分の1、55歳以上では4割が「年齢の壁」を挙げるとする総務庁の調査を挙げ、年齢ではなく能力に基づいた採用が望まれるとする。また、2000年6月に出された経済企画庁の「雇用における年齢差別禁止に関

する研究会」の中間報告書は、年功制に代わる成果主義の浸透、解雇規制の見直しなど、年齢差別禁止に向けた課題を示している。

- (2) 1994年法律95号附則19条, 20条。
- (3) 65歳現役社会研究会報告書『「65歳現役社会」の政策ビジョン—構築のためのシナリオと課題—』(1997年)。
- (4) The Age Discrimination in Employment Act of 1967, P.L. 90-202, 81 Stat. 602.
- (5) 例えば、菅野和夫『雇用社会の法(補訂版)』321頁(1998年, 有斐閣)。これに対し、年齢差別であることを一つの理由として定年制を違法とする学説としては、島田信義「定年制『合理化』論の法的批判」季刊労働法86号59頁(1972年), 木村五郎「定年制をめぐる法的問題」日本労働法学会誌56号20頁(1980年)。なお、高齢者雇用安定法が60歳定年努力義務を定めていた時期の55歳定年制が公序良俗に反するかが争われ、否定された裁判例として、アール・エフ・ラジオ日本事件東京高判平成8年8月26日労働判例701号12頁。
- (6) 法規制の内容、立法経緯等を全体的に論じたものとして、桑原靖夫「アメリカにおける中・高年問題の展開」日本労働研究雑誌250号37頁(1980年), 阿部弘「雇用における年齢差別の規制について」レファレンス339号3頁(1979年), 阿部弘「アメリカにおける1967年年齢差別禁止法の制定と効果」レファレンス278号35頁(1974年), 花見忠「アメリカの年齢差別禁止法の施行状況と問題点」日本労働協会雑誌273号54頁(1981年), 石橋敏郎「アメリカにおける年齢差別禁止法」日本労働法学会誌70号128頁(1987年), 奥山明良「高齢者の雇用保障と定年制問題—アメリカの年齢差別禁止法との比較で—」成城法学50号33頁(1995年), 森戸英幸「労働市場の変化と高齢者雇用に関する政策」『労働市場の変化と労働法の課題』(日本労働研究機構, 1996年), 菊池高志「高齢者の就業」『高齢者の法』27頁(有斐閣, 1997年), 森戸英幸「高齢者の引退過程に関する立法政策」ジュリスト1066号103頁(1995年), ランスリーブマン「高齢化するアメリカ社会と法政策」〔訳: 森戸英幸〕日本労働研究雑誌371号13頁(1990年), 藤

井樹也「定年制と憲法」『現代立憲主義と司法権: 佐藤幸治先生還暦記念』318頁(青林書院, 1998年)。権利放棄の問題を詳細に扱ったものとして、井村真己「高齢者の退職に伴う放棄契約の締結と雇用差別禁止法—アメリカにおけるADEAの改正を契機として—」季刊労働法182号127頁(1997年), 差別の主張立証について詳細に検討したものとして、末啓一郎「米国年齢差別禁止法に基づく差別訴訟事件の実際」季刊労働法175・176号189頁(1995年)がある。また、ADEA下における米国の退職管理の実態を調査した報告書として、雇用における年齢差別禁止法研究会「アメリカ年齢差別禁止法下での退職管理に関する実態調査報告」(年金総合研究センター, 2000年)。

- (7) 42 U.S.C. §2000e. et seq.
- (8) Additional Views on H.R. 7152 of Hon. William M. McCulloch, Hon. John V. Lindsay, Hon. William T. Cahill, Hon. Garner E. Shriver, Hon. Clark Macgregor, Hon. Charles McC. Mathias, Hon. James E. Bromwell, 1964 U.S.C.C.A.N. at 2513.
- (9) 制定当初の雇用対策法第20条。
- (10) 雇用対策法附則第3条により新設された昭和41年職業安定法第47条の2第1項。なお、雇用率は現在設定されていない。
- (11) 征矢紀臣(労働省職業安定局長)『高齢者雇用対策の推進』128頁(1997年)。
- (12) 昭和46年中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法案の提案理由説明。征矢・前掲注11書115頁。
- (13) 征矢・前掲注11書195頁。
- (14) 昭和48年5月18日労働省発基第48号。
- (15) 征矢・前掲注11書375頁。
- (16) The Americans with Disabilities Act of 1990 (ADA) Title I, Pub. L. No. 101-336, 42 U.S.C. §§12111-12117, Title II, 42 U.S.C. §§12131-12134.
- (17) かかる措置が求められることにかんがみて、ADAは平等取扱いではなく、雇用機会の均等に焦点を当てているとするものとして、Michael J. Zim-

- mer, Charles A. Sullivan, Richard F. Richards, Deborah A. Calloway, *Cases and Materials on Employment Discrimination* (4<sup>th</sup> edit.) 824 (1997). ADAの内容に関しては、小石原尉郎『障害者差別禁止の法理論』195頁以下(1994年, 信山社)などを参照。なお、日本の障害者雇用制度について、障害者雇用に特別なコストがかかることを前提として、雇用平等に関するルールづくりがなされてこなかったとするものとして、関川芳孝「障害者の雇用政策」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法 第2巻：労働市場の機構とルール』216頁(2000年)。
- (18) Daniel C. Schaffer, *Tax Incentives, in Disability: from Social Policy to Practice* 294 (1993).
- (19) Report of the Secretary of Labor, *the Older American Worker: Age Discrimination in Employment* (1965) [以下、注では1965 Wirtz Reportと引用する]。
- (20) *Abolishing Mandatory Retirement: A Interim Report Prepared by the U.S. Department of Labor* (1981) [以下、注では1981 Interim Reportと引用する]。
- (21) U.S. Department of Labor, *Final Report to Congress on Age Discrimination in employment Act Studies* (1982) [以下、注では1982 Final Reportと引用する]。
- (22) また、後述する雇用機会均等委員会が発行している、1967年ADEA立法過程及び1978年改正過程の資料集に収録されているのは、法律、法案、委員会報告書、本会議の議事録及びWirtzレポートである。EEOC, *Legislative History of the Age Discrimination in Employment Act* (1981)。
- (23) このような立法の経緯及び法規制の内容については、阿部・前掲注6の二論文、奥山・前掲注6論文他が既に紹介している。
- (24) 29 U.S.C. §623(a) (1967). 使用者が「年齢を理由として、雇用機会を剥奪するか、または剥奪する結果となるような方法で、または、その他被用者としての地位に不利益な影響を及ぼす方法で、被用者を制限、隔離、または類別すること」も違法とされる。なお、「使用者」は25人以上の被用者を雇用するものとされたが1974年改正により20人に変更された。
- (25) 29 U.S.C. §631 (1967).
- (26) 29 U.S.C. §623(f) (1967).
- (27) 29 U.S.C. §626 (1967).
- (28) 29 U.S.C. §633 (1967).
- (29) Pub. L. No. 93-259, 88 Stat. 55 (1974).
- (30) Pub. L. No. 95-256, 92 Stat. 1898 (1978).
- (31) Reorg. Plan No. 1, §2, eff. Jan. 1, 1979, 92 Stat. 3781 (1978).
- (32) Pub. L. No. 99-592, 100 Stat. 3342 (1986).
- (33) Pub. L. No. 101-433, 108 Stat. 978 (1990).
- (34) 966 F. 2d 1226 (7th Cir. 1992).
- (35) 29 C.F.R. §1625. 2(a) (1991).
- (36) EEOC職員に筆者が問い合わせたところ、若年を理由とする差別が争われた事例は聞いたことがなく、それはADEAの下では違法ではないとされた。
- (37) 以下の記述に関しては、中窪裕也『アメリカ労働法』182頁及び228頁(弘文堂, 1995年)を参照した。
- (38) このようなADEAの下における立証のあり方については、末・前掲注6論文を参照。
- (39) 肯定例は, Metz v. Transit Mix, Inc., 828 F. 2d 1202 (7th Cir. 1987). 否定例は, Bay v. Times Mirror Magazine, Inc. 936 F. 2d 112 (2d Cir. 1991).
- (40) 113 S. Ct. 1701 (1993).
- (41) この点に関しては、藤井・前掲注6論文332頁及び中窪・前掲注37書228頁。
- (42) 29 U.S.C. §621.
- (43) 1951年に初めて、下院議員Javitsが雇用における年齢差別禁止の法案を持ち出した。年齢差別禁止の法案は、1953年、1955年、1957年、1959年、1961年にも議論されたが、アメリカには年を重ねた者に対する固有の差別は存在しないこと、公民権法の制定が主要な関心事であって高齢者の問題は2次的問題として位置付けられたこと等から制定には至らなかった。University of Illinois at Urbana-Champaign, *Age Discrimination in Employment*

- of Older Persons: A Review of Federal and State Legislation and Enforcement 34 (1977).
- (44) Goodell下院議員 (110 Cong. Rec. 2599(1964)) 等。なお、議員等の発言は、紙幅との関係でごく一部を引用している。以下、同様とする。
- (45) 1965 Wirtz Report, *supra* note 19, at 1.
- (46) 州における年齢差別を最初に禁止したのは、1907年コロラド州法(18歳から60歳までの年齢に基づいた解雇を禁止する法律)であった。これに続くのが1934年ルイジアナ州法(50歳以下の者を、年齢を理由として解雇ないし採用を拒否することを違法とした)、1937年マサチューセッツ州法(45歳から65歳の者を、採用ないし解雇において年齢により差別することを違法として刑罰を定めた)である。その後、1950年マサチューセッツ州法、1955年ペンシルヴァニア州法、1958年ニューヨーク州法をはじめとして11の州が公正雇用行為法に年齢を理由とした差別の禁止をとり入れた。年齢に基づく差別を禁止する独立の法としては、ロードアイランド、アラスカの外、6つの州法が見られた。このように、1965年にWirtzのレポートが提出されるまでに、すでに20の州で年齢差別に関する法が制定されていた。Id. at 107.なお、人種差別については、1945年ニューヨーク州において初めて、民間部門の雇用差別が規制された。奥山明良「アメリカ雇用差別禁止法制の生成と発展(二)」成城法学15号84頁以下〔1983年〕参照。
- (47) ペンシルヴァニア州・ニュージャージー州のみが、高齢者に対する雇用機会の提供によって「公民権」を保障するという立場を表明していた。これに対して、雇用における人種差別等の禁止については、11州の州法が、公民権法制定前に、公民権のためにかかる差別を禁止することを明確にしていた。ニューヨーク州は、人権法の名のもとに、年齢差別を人種差別等とともに規制したが、公民権として保護すると宣言する場合に列挙する要素の中には、年齢のみ除外している。BNA, *State Fair Employment Laws and Their Administration* 155, 175 et 217 (1964).
- (48) H.R. Rep. No. 805, at 2 (1967).なお、本稿で単に「委員会報告書」として引用するのは、委員会の最終的な立場が表明され、制定に至った法案に付随するものを指し、その他の「委員会の報告書」と区別する。議会では、Dent下院議員(113 Cong. Rec. 34746 (1967))等。この他、Wirtzレポートは、55歳以上では全民間職務のほぼ半分、45歳以上では全民間職務の四分の一に対する門戸が閉ざされていることを指摘する。1965 Wirtz Report, *supra* note 19, at 6.
- (49) Id. at 2.
- (50) 113 Cong. Rec. 31254 (1967).
- (51) 113 Cong. Rec. 31253 (1967).
- (52) Lyndon B. Johnson大統領が1964年2月12日に発した大統領命令(Executive Order 11141)は、連邦との契約者及び請負人が、採用、昇進、解雇、雇用条件について年齢を理由として差別すること、広告や勧誘における年齢の上限を設けることを禁止した。1965 Wirtz Report, *supra* note 19, at 112.
- (53) ペンシルヴァニア州の政策表明は、「人種……年齢に……関わらず、個人が適格性のある雇用を獲得する機会……は……公民権とみなされ、宣言される」とする。BNA, *supra* note 47, at 217.
- (54) Perkins下院議員(113 Cong. Rec. 34740 (1967)) 他。
- (55) 1965 Wirtz Report, *supra* note 19, at 18 et 112. 公聴会では、Age Discrimination in Employment: Hearings on H.R. 3651, H.R. 3768, and H.R. 4221 before the General Subcommittee on Labor of the House Committee on Education and Labor〔これ以降1967 House Hearingsと略す〕411 (Statement of Meikeljohn Kenneth). なお、人的資源の活用を前面に出す州法もあった。失業法典中に高齢者雇用法を定めたカリフォルニア州法の政策表明は、「人的資源が最大限活用されるべきことは、カリフォルニア州の公共政策」であり「この政策に基づいて」雇用を求める人間が公正に、評価されるべきことが要請されるとしている。West's Annotated California Codes: Unemployment Insurance Codes, ch. 9.5 §2070 (1967).
- (56) 1965 Wirtz Report, *supra* note 19, at 18. H.R.



- Rep. No. 805, at 2 (1967).
- (57) *Id.* at 19. 公聴会では, 1967 House Hearings, *supra* note 55, at 77 (1967) (Statement of Sheppard, Dr. Harold L.) 他。議会でも, Eilberg 下院議員 (113 Cong. Rec. 34745 (1967)) 他。
- (58) 公聴会では, 1967 House Hearings, *supra* note 55, at 422 (statement of Rep. Pepper, Hon. Claude). 議会では, Eilberg 下院議員 (113 Cong. Rec. 34745 (1967)) 他。
- (59) 1965 Wirtz Report, *supra* note 19, at 8-9.
- (60) Javits 上院議員 (112 Cong. Rec. 20822 (1966)) 他。
- (61) 1965 Wirtz Report, *supra* note 19, at 7.
- (62) H. R. Rep. No. 805, at 3. (1967), この他, 1965 Wirtz Report, *supra* note 19, at 9-10. 公聴会では, 1967 House Hearing, *supra* note 55, at 80 (Statement of Harold L. Sheppard).
- (63) これについては, 次のような定めがあった。「労働長官は, 議会に対して, 本法の施行日…から 6 カ月以内に…年齢の上限または下限を変更するために望ましい措置を勧告するものとする。」29 U.S.C. § 622 (b) (1967). なお, 州の年齢差別の法規制においても, 法の適用対象者は年齢によって画されていた。ハワイのみが制限を設けず, 最も一般的であったのは, 40歳から65歳であった。ただし, 次のように若年者も含めて広く規制する州法もあった。アイダホ: 60歳未満, ニュージャージー: 21歳以上, オレゴン: 25歳から65歳。1965 Wirtz Report, *supra* note 19, at 116.
- (64) 委員会は, 年齢の下限を45歳から40歳に引き下げたのは, 「雇用における年齢差別が明白になるのが40歳であるから」であり, また「40歳は, 大部分の州における年齢差別禁止法の下限でもある」ことに加えて, 「第一次目的である, 中高年齢者の雇用機会の拡大を減殺してしまうと考えた」からであるとする。H. R. Rep. No. 805, at 7 (1967). 議会では, Yarborough 上院議員 (113 Cong. Rec. 31253 (1967).) 他。
- (65) Wirtz は, 1968 年末に, 40歳以上65歳未満という人的適用範囲を変更しないことを勧告し, その勧告内容を副大統領 Humphrey および下院の議長 McCormack に対して書簡で送った。1968 Labor Relations Year Book 387. なお, スチュワードスの32歳定年制は, EEOC が公民権法第七編に違反すると判断した。
- (66) 113 Cong. Rec. 31252 (1967).
- (67) 1968 Labor Relations Year Book 388.
- (68) この他, 65歳という年齢は社会保障法, ひいては, 独の老齢年金制度に由来していることを指摘する見解がある (Javits 上院議員 123 Cong. Rec. 34297 (1977)). これは, 65歳以上は生活保障が得られるというよりは, 社会保障法制定以来の標準退職年齢である, という意味合いであろう。この理解を示すものとして, Lawrence M. Friedman, *Your Time Will Come* 13 (1977). また, この65歳という上限に反対した Young 上院議員は, 第一に, 70歳以上の者も活動的に生きたいという希望をもつこと, 第二に, 65歳という年齢は, 寿命が当時の半分であった時代の社会保障法に由来しており, 高齢者の働く能力についての指標としては時代遅れであることを指摘した。123 Cong. Rec. 31256 (1967). これらのことも考えると, 適用年齢の上限を65歳に設定した根拠は, それ以上の者について社会保障制度の下で生活保障が施されていることよりも, 退職の問題を法規制の対象としなかったことにあったと考える。
- (69) ただし, 公的年金制度の下での退職者の中で約3分の1が, 退職を非自発的であるとみなしており, 年金プランにおける強制的・自動的退職の規定が, 雇用の継続を妨げていると指摘されている。1965 Wirtz Report, *supra* note 19, at 17.
- (70) 1968 Labor relations year book 388.
- (71) 1965 Wirtz Report, *supra* note 19, at 15. H. R. Rep. No. 805, at 7 (1967).
- (73) 1965 Wirtz Report, *supra* note 19, at 22.
- (74) *Id.* at 2. Javits 上院議員も, 先任権は「高齢被用者の雇用の保障を確実にする」「年齢のみに基づいた時期尚早の解雇からの固有の保護を提供する」と述べた。113 Cong. Rec. 7076 (1967).
- (75) 1965 Wirtz Report, *supra* note 19, at 16.
- (76) *Id.* at 22.

- (77) *Id.* at 11-14.
- (78) *Id.* at 23-25. なお、既に1957年、合衆国職業紹介機関は、高齢者のための特別のカウンセリングと職業紹介サービスのためのプログラムを実施していた。University of Illinois at Urbana-Champaign, *supra* note 43, at 29.
- (79) この真正な職業上の資格の抗弁は、1964年公民権法にも定めが見られる（ただし性を理由とする採用の際の区別のみ限定されている）。本稿では、この差別禁止の例外は雇用政策的側面を示すものではないと考えている。なぜなら、これは職務遂行能力との関わりで正当化できるからである。
- (80) この真正な職業上の資格の判断基準については、遠距離のバス運転手の40歳という採用年齢の上限が争われた *Usery v. Tamiami Trail Tours, Inc.* 531 F. 2d 224 (5th Cir. 1976) 等の裁判例の積み重ねにより定式化された。使用者は、まず、当該職業上の資格は、使用者の事業の本質のために合理的に必要であることを示さなければならない。次に、40歳以上の応募者のほとんど全ての者が、疲労を感じずに安全に運転する能力を有さないなど、職業上の適格性を満たさないと信じるに足る事実を示すか、または40歳以上の応募者については、乗客に危害を及ぼすか否かが、年齢による自動的排除以外の方法によっては実際上確認できないことの違いを示さねばならない。
- (81) 29 U.S.C. §622(a) (1967).
- (82) この他、Randall 下院議員は、高齢者の雇用促進のために税制優遇措置を採用するという法制度もあり得るのではないかと示唆している。113 Cong. Rec. 34750 (1967).
- (83) 阿部・前掲注 6 論文 9 頁 (1979) は概要を紹介している。一時金もこの「年金プラン」における給付に該当する。
- (84) 500 F. 2d 212 (5th. Cir. 1974).
- (85) 542 F. 2d 217 (4th. Cir. 1976).
- (86) 549 F. 2d 901 (3rd. Cir. 1977).
- (87) 434 U.S. 192 (1978).
- (88) U.S. Department of Labor, Age Discrimination in Employment Act of 1967: A Report Covering Activities under the Act during 1976 Submitted to Congress in 1977 in Accordance with Section 13 of the Act 27 (1976). 議会では、Pepper 議員 (123 Cong. Rec. 29010 (1977)) 他。
- (89) Samuel Issacharoff, Is Age Discrimination really discrimination?: the ADEA's unnatural solution?, 72 New York University Law Review 780, 810 (1997). また、ランスリープマン・前掲注 6 論文 20 頁。
- (90) Report by the Special Committee on Aging, The Next Steps in Combating Age Discrimination in Employment: with Special Reference to Mandatory Retirement Policy [以下、1977 Working Paper と引用する], at 14.
- (91) 阿部・前掲注 6 論文 12 頁 (1979) も、高齢者の雇用問題が「人権問題」として捉えられ始めたことを指摘する。
- (92) S. Rep. No. 95-493, at 3 (1977).
- (93) 「高齢者は、鈍く、病気に罹患しやすく、彼らの再訓練は不可能であるというステレオタイプ」は、「黒人は知性について劣っているというステレオタイプ」と同様誤りであるとした。Amendments to the Age Discrimination in employment Act of 1967: Hearing on H.R. 65 and H.R. 1115 before the Subcommittee on Employment Opportunities of the House Committee on Education and Labor 60.
- (94) 123 Cong. Rec. 29010 (1977). この他は、Hills 下院議員 (123 Cong. Rec. 30557 (1977)) 他。
- (95) 123 Cong. Rec. 34296 (1977).
- (96) S. Rep. No. 95-493, at 3. 議会でも、Cohen 下院議員 (123 Cong. Rec. 29011 (1977)) 等。
- (97) S. Rep. No. 95-493, at 4 (1977).
- (98) Report by the Select Committee on Aging, Mandatory Retirement: the Social and Human Cost of the Enforced Idleness [以下、1977 Committee Report と引用する] 22 (1977).
- (99) 123 Cong. Rec. 29012 (1977).
- (100) S. Rep. No. 95-493, at 3-4 (1977). 議会でも Legett 下院議員 (123 Cong. Rec. 30572 (1977))

- 他。
- (101) 1977 Committee Report, *supra* note 98, at 25-29.
- (102) Biaggi下院議員 (123 Cong. Rec. 29007 (1977)) 他。
- (103) S. Rep. No. 95-493, at 4 (1977).
- (104) 123 Cong. Rec. 29007 (1977).
- (105) 1977 Committee Report, *supra* note 96, 48-54. この他, Williams上院議員は, 65歳以上も被用者が雇用継続を要請されるべきだと考えているのではないと述べている。123 Cong. Rec. 34294 (1977)。なお, 日本の障害者雇用に関する雇用政策は, 機会 (opportunity) を提供するというより義務 (obligation) を課す側面があると指摘するものとして, Terence G. Ison, *Employment Quotas for Disabled People: The Japanese Experience*, 26 *Kobe University Law Review* 1, at 11 (1992)。
- (106) 1977 Committee Report, *supra* note 98, at 6. 米国では, 社会保障法において保険数理上減額された給付の62歳における受給開始が1956年に女性について, 1961年に男性について, 可能にされた。報告書は, それ以来早期退職の傾向が続いており, 1962年には受給を開始した男性の半数が減額年金の受給であったこと, 1974年には, 72%の者が減額年金を受給しており, その受給開始年齢としては62歳が最も一般的であったことを指摘する。Id. at 9-12.
- (107) この資料は, 桑原・前掲注6論文44頁も言及しており, 改正の主たる目的は, 救済される高齢者の数ではなく, 個人の権利の保護にあるといえるとする。
- (108) S. Rep. No. 95-493, at 2-3 (1977).
- (109) U.S. Department of Labor, *Report to the Subcommittee on Labor: Findings on Age, Capacity and Productivity* (1976). 議会でも, Hammerschmidt下院議員 (123 Cong. Rec. 30568 (1977)) 他。
- (110) Javits上院議員 (123 Cong. Rec. 34297 (1977)) 他。
- (111) 高齢被用者の労働力率は, 例えば男性については, 1976年から1977年にかけても, 65歳以上が20.2%から19.8%へ, 55-64歳が, 74.4%から74.1%へと低下したと指摘される。1976 Working Paper, *supra* note 90, at 14.
- (112) ただし, 議会は, 差別禁止以外にも, 中高年齢者のための包括的な雇用・訓練政策を展開する必要性について喚起していた。Id. at 16.
- (113) 1977 Committee Report, *supra* note 98, at 32. 以下の点には, 桑原・前掲注6論文42頁, 阿部・前掲注6論文18頁も言及している。
- (114) 1977 Committee Report, *supra* note 98, at 35.
- (115) 123 Cong. Rec. 29006 (1977).
- (116) 1977 Committee Report, *supra* note 96, at 34.
- (117) Id. at 35.
- (118) 議会でも Williams下院議員は, 使用者は, 一定年数以上の勤続年数を年金額算定の際に考慮しないこと等を禁止されないとした。123 Cong. Rec. 34295 (1977)。
- (119) 1977 Committee Report, *supra* note 96, at 36.
- (120) S. Rep. No. 95-493, at 3 (1977). 議会でも, Biaggi下院議員 (123 Cong. Rec. 29008 (1977)) 他。
- (121) 123 Cong. Rec. 29006 (1977).
- (122) 1977 Committee Report, *supra* note 98, at 36.
- (123) S. Rep. No. 95-493, at 4 (1977). 議会でも, Williams下院議員 (123 Cong. Rec. 34295 (1977)) 他。
- (124) 1977 Committee Report, *supra* note 98, at 36.
- (125) Findley下院議員 (123 Cong. Rec. 29006 (1977)) 等。
- (126) S. Rep. No. 95-493, at 7 (1977).
- (127) 1982 Final Report, *supra* note 21, at 3.
- (128) 連邦公務員の中で, 1976年に70歳で退職した者は, 1,509人に過ぎなかった。S. Rep. No. 95-493, at 7 (1977)。
- (129) Age Discrimination in Employment Act Amendments of 1978 §3(a), 92 Stat. 190. ADEA §12(d)が設けられ, 高等教育機関において, 身分保障を定める契約を締結している教員の強制的退職を禁止すると解してはならないと定められた。この規定は1982年7月1日に失効。

- (130) S. Rep. No. 95-493, at 8 (1977). 議会でも Williams 下院議員 (123 Cong. Rec. 34295 (1977)) 他。
- (131) 123 Cong. Rec. 34299 (1977). Pepper 議員は、経済状況の改善はより多くの雇用を生み出すとした (123 Cong. Rec. 34302 (1977)).
- (132) Age Discrimination in Employment Act Amendments of 1978 §3(a), 92 Stat. at 189. なお、1984年、この退職給付額は \$ 44,000 に引き上げられた。
- (133) これに関して、29 C. F.R. §1625. 12 (1996) は次のことを定めている。第一に、「真正な高級管理職の地位」という文言には、企業の重要な機関 (例：主要な生産施設・販売施設) の長、ならびに、企業内の主要な部門・部局 (例：財務、法務、生産) の長が含まれる。第二に、「高度の政策決定を行う地位」という文言には、ラインの権限をほとんど持たないが、経済上・科学上の重要な傾向・問題についての評価ならびに企業の経営者に対する勧告等を責務とする者が含まれる。
- (134) S. Rep. No. 95-493, at 7. 議会でも、Williams 下院議員 (123 Cong. Rec. 34295 (1977))
- (135) Cranston 上院議員。123 Cong. Rec. 34301 (1977).
- (136) 123 Cong. Rec. 34297 (1977).
- (137) Age Discrimination in Employment Act Amendments of 1978 §2(a), 92 Stat. 189.
- (138) S. Rep. No. 95-493, at 9 (1977).
- (139) House Conference Report No. 95-250, at 8 (1978).
- (140) カナダでは、米国の影響のもと、定年制を違法とすべきか議論されたことがある。そこでは、65歳以上も雇用を継続する被用者はごく少数であるから、定年制の規制が国家政策 (高齢者に対する引退所得の保障、その独立と自己決定の保障、労働供給の確保、年金制度の維持) に与える意義は小さいが、それが人権侵害の問題なのか労働条件に過ぎないのかを決定しなければならない、とされている。同時に、米国の定年制の禁止は人権保障のためになされたとしつつも、所得要件を課した上で高級管理職の定年制を適用除外としていることに留意が必要であるとされる。Donald P. Dunlop, Mandatory Retirement Policy: A Human Rights Dilemma? 64 (1980).
- (141) 奥山・前掲注 6 論文 47 頁は、ADEA の立法の理念を、高齢者の「雇用保障 (生活保障)」と、「年齢を理由の不合理な雇用差別の禁止 (人権保障)」「勤労権 (働く権利) の保障」とのいずれの理念に基いているのか、という問を立てている。そして、年齢ではない能力に基づく雇用の促進、恣意的な年齢差別の禁止を明言していること、保護年齢上限の撤廃等に鑑みると、「雇用差別禁止法」との理念があり、一方、法の適用対象者が 40 歳以上に限られていること等に鑑みて、「高齢者雇用保障法」としての理念も併せ持つと論じている。奥山教授と本稿の議論の相違は、次の点にある。第一に、本稿で立てた 3 つのモデルは奥山教授の二つの区分と異なっていることである。第二に、ここでは、改正法ごとに趣旨の検討を加えたことである。第三に、ADEA の趣旨を規定のみでなく立法資料から分析したことである。
- (142) 1982 Final Report, supra note 21, at 37.
- (143) Id. Introduction at 1.
- (144) H.R. Rep. No. 99-756, at 5 (1986). 議会においても、Armey 下院議員 (132 Cong. Rec. 25438 (1986)) 他。
- (145) 132 Cong. Rec. 25441 (1986) 他。
- (146) Pepper 下院議員 (132 Cong. Rec. 25427 (1986)) 他。
- (147) 132 Cong. Rec. 25427 (1986).
- (148) H.R. Rep. No. 99-756, at 5 (1986).
- (149) H.R. Rep. No. 99-756, at 5 (1986). 議会でも、Pepper 下院議員 (132 Cong. Rec. 25427 (1986)) 他。
- (150) H.R. Rep. No. 99-756, at 5 (1986). 議会でも Snowe 下院議員 (132 Cong. Rec. 25440 (1986)) 他。
- (151) 132 Cong. Rec. 25435 (1986). また、H.R. Rep. No. 99-756, at 7 (1986).
- (152) H.R. Rep. No. 99-756, at 7 (1986).
- (153) 1982 Final Report, supra note 21, at 28.
- (154) H.R. Rep. No. 99-756, at 6 (1986).

- (155) 公聴会では、健康な高齢者については80代でも脳の新陳代謝が維持されること、視力、聴力の低下等、加齢による能力低下には個人差があり、職務上の要請も多様であることを根拠として、強制的退職の特定の年齢を根拠付ける確実な医学的証拠は存しないとする発言などが見られる。T. Franclin. Williams, the Removal of Age Ceiling Cap under the Age Discrimination in Employment Act: Joint Hearing before the Subcommittee on Employment Opportunities of the Committee on Educ. and Lab. and the Subcomm. on Health and Long-term Care of the House Select Committee on Aging 20-22 (1986). 議会では、Reagan大統領などの活躍する高齢者の例が援用された。Quillen議員 (132 Cong. Rec. 25427 (1986)) 他。
- (156) Working Americans: Equality at any Age? Hearings before Senate Special Committee on Aging 157 (1986).
- (157) Staff Report, Senate Special committee on Aging, at 20 (1986).
- (158) 1982 Final Report, supra note 21, at 29.
- (159) H.R. Rep. No. 99-756, at 6 (1986).
- (160) 1981 Interim Report, supra note 20, at 15. 退職年齢が急激に上昇した場合には、使用者は、労務管理の構造変革か、社会保障給付を受給するまでの補足的な給付を給付することになると予測されている。
- (161) Heinz上院議員。132 Cong. Rec. 32658 (1986).
- (162) 1981 Interim Report, supra note 20, at 12.
- (163) Id. at 12-13.
- (164) 132 Cong. Rec. 25434 (1986). ただし、この適用除外は1993年に失効した。
- (165) Rinald議員 (132 Cong. Rec. 25444 (1986)) 他。
- (166) 1982 Final Report, supra note 21, at 37.
- (167) 109 S.Ct. 2854 (1989).
- (168) 29 U.S.C. §623(f)(2)(B)(i) (1999).
- (169) S. Rep. No. 101-263, at 16-17 (1990). Omnibus Budget Reconciliation Act of 1986, 29 U.S.C. §623 (i).
- (170) 裁判例として, EEOC v. Westinghouse Elec. Corp., 725 F. 2d 211 (3d Cir. 1983), cert. denied, 469 U.S. 820 (1984).
- (171) S. Rep. No. 101-263, at 22-23 (1990).
- (172) 裁判例として, Karlen v. City Colleges of Chicago, 837 F. 2d 314 (7th Cir. 1988), cert. denied, 486 U.S. 1044 (1988).
- (173) S. Rep. No. 101-263, at 27-28 (1990).
- (174) 29 U.S.C. §623 (f) (2) (B) (ii) (1999).
- (175) 29 U.S.C. §623(1)(2)(A) (1999).
- (176) S. Rep. No. 101-263, at 23-26 (1999).
- (177) ADEA 4 §(1)(3), 29 U.S.C. §623(1)(3) (1999).
- (178) 井村・前掲注6論文。この他にも雇用関係から生ずる問題を強制的仲裁に服せしめるという労働協約上の定めが存在することがある。この点については、藤原淳美「アメリカ労働法における制定法上の権利の仲裁付託可能性」日本労働研究雑誌464号132頁(1999)が論じている。
- (179) Paolillo v. Dresser Industries, Inc., 821 F. 2d 81 (2d. Cir. 1987).
- (180) Goodling議員は、早期退職奨励給付が年齢に基づいていることからすると、年齢に基づくことを一般に禁止すると、その適法性が議論になりうるとする。132 Cong. Rec. 27066 (1990).
- (181) 29 U.S.C. §623 (1)(1)(A) (1999).
- (182) S. Rep. No. 101-263, at 27 (1990).
- (183) 29 U.S.C. §623 (1)(1)(B)(i).
- (184) 29 U.S.C. §623 (1)(1)(B)(ii).
- (185) Gunderson下院議員は、1990年改正法は、中高年齢者を雇用における差別から保護することと、中高年齢者の早期退職の機会を保障することとを両立させるものであるとする。132 Cong. Rec. 27067 (1990).
- (186) なお最近では、年齢に基づく賃金の減額が年齢差別として公序良俗に反するかが裁判で争われ、そのような主張が退けられている。日本貨物鉄道(定年時差別)事件名古屋地判平成11年12月27日労働判例780号45頁。
- (187) 岩村正彦「変貌する引退過程」『岩波講座現代の法12職業生活と法』360頁は、年齢差別禁止法の導入は、終身雇用制の放棄を意味するとして、慎重に検

討すべき問題であるとする。また、下井隆史『雇用関係法』146頁（有斐閣，1988年）。菅野・前掲注5書320頁。森戸・前掲注6論文（1995）は、年齢差別の法規制の背景には、能力主義があるとして、60歳から65歳の間における年齢差別の禁止を提唱している。

(188) 前掲注6・雇用における年齢差別禁止法研究会報告書17～27頁。

(189) 菅野・前掲注5書321頁。

(190) 雇用率政策の下では能力に見合った職務に就くことができない虞があることを理由として、カナダの下では、雇用率制度は人権法の補完的な手段とはなりえても、選択肢とはなりえないとするものとして、Ison, *supra* note 105, at 18.

(191) ちなみに、米国内でも、年齢差別の法規制は多様である。雇用に関してみても、州によっては年齢の下限を設定していない。州の中には、雇用に限らず、ホテルや公的施設等での年齢差別を規制する法律がある。例えば、775 ILCS 5/1-102, 5/4-102. また、連邦レベルでも、連邦が資金提供を行うプログラムにおける年齢差別禁止の法規制があり、これは、年齢の上限・下限を設けず、逆差別も禁止している（ただし合理的な差別は違法でない）。The Age Discrimination Act, 89 Stat. 728; 42 U.S.C. § 6101. さらに、年齢を理由とした貸付の拒否を禁止するものとして、The Equal Credit Opportunity Act, 15 U.S.C. §1691.

(192) カナダについては、中川純「カナダにおける定年制の法解釈—人権法法理に対する、カナダ憲章の権利制限テスト (OAKES TEST) の影響」『愛知学院大学法学部同窓会創立35周年記念法学論集(2)』97頁を参照。

(193) ドイツでは若年者失業の対策として、高齢者の早期退職を促進してきたが、社会保障財政への考慮により、年金受給の開始と同時に雇用が終了する旨の合意は、終了直前の3年間の間のそれか、被用者が明示的に追認した場合にのみ有効とされている。これについて、高齢労働者を労働供給調整の道具として位置付けてきたとするものとして、Spiros Simitis, *Denationalizing Labour Law: the Case of*

*Age Discrimination*, 15 *Comparative Law Journal* 321, at 332-335 (1994).