

## 雇用差別禁止法制の比較方法的研究

### [研究メンバー]

主査 山川隆一 筑波大学教授

大内伸哉 神戸大学教授

奥野 寿 東京大学専任講師

櫻庭涼子 神戸大学助教授

高島淳子 京都産業大学専任講師

嵩さやか 東北大学助教授

### 研究協力者

笠木映里 東京大学助手

原昌登 東北大学助手

岩永昌晃 京都大学大学院博士課程

大木正俊 早稲田大学大学院修士課程

梶川敦子 同志社大学大学院博士課程

神吉知郁子 東京大学大学院修士課程

永野仁美 東京大学大学院博士課程

山川和義 名古屋大学大学院博士課程

### [報告書目次]

序章	問題の所在と本報告書の構成
第 1 章	雇用差別禁止法理に関する基礎的考察
1)	はじめに
2)	雇用差別禁止法理の経済分析
3)	使用者の経済活動の自由と調整
第 2 章	日本法の状況
1)	はじめに
2)	法制度の紹介
3)	人権擁護法案の検討
第 3 章	外国法の状況
1)	ILO
2)	アメリカ
3)	イギリス
4)	ドイツ
5)	フランス
6)	イタリア
第 4 章	分析
資料	Richard A. Epstein "Forbidden Ground" (Harvard university press、1991)

### [内容要旨]

特定のカテゴリーの労働者が、その能力などとは無関係な理由で、職に就けないという状況は、否定し難く存在している。これを特定カテゴリーの労働者に対する雇用差別の問題とみて、それに対する政策的対応として、差別禁止法制の枠内で取り扱おうとするアプローチがある。

本調査研究では、日本において、労働市場の需給のマッチングがうまく機能するために、差別禁止法制はどのようなものであるべきかを模索するために、外国の法制の研究をベースに、日本法における雇用差別禁止法制のあり方、とりわけ年齢差別禁止法の導入の適否を中心に検討した。

### 1. 「差別禁止アプローチ」と「労働市場アプローチ」

現在、日本では、伝統的な終身雇用慣行が徐々に崩れ、労働者の転職が一般化する傾向をみせるなか、外部労働市場の重要性が高まってきている。今後、労働市場の流動化はますます進展していくことが予想され、外部労働市場の機能の強化は一層求められるであろう。他方で、外部労働市場を十全に機能させるためには、労働市場において雇用機会を得ることが困難な労働者層がいることを考慮に入れて、これらの者にも良好な雇用機会を確保することができるような政策的対応を行うことも必要となる。こうした政策的対応のモデルとしては、「差別禁止アプローチ」と「労働市場アプローチ」がある。

### 2. 政策アプローチとの関連での「高齢者」「女性」「障害者」の属性比較

本研究では、この二つのアプローチを分析の軸として、労働市場における典型的な弱者層と考えられる女性、障害者、高齢者のカテゴリーに焦点を絞り、日本および外国（アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア）の法制度において、どのような政策的アプローチがとられているかについて分析を行っている。

さらに、日本でいま重要な政策課題となっている中高年者の雇用確保問題に取り組むうえで、年齢差別禁止という「差別禁止アプローチ」がよいのか、それとも雇用政策的な手法を用いた「労働市場アプローチ」がよいのかという具体的な論点も視野に入れた検討を行っている。たとえば、「年齢」という属性は、日本で「差別禁止アプローチ」の対象となっている「性」という属性と、主として「労働市場アプローチ」の対象となってきた「障害」という属性と比べて、どのような特徴や相違点があるのか、という点について基礎的考察を行っている。

### 3. 高齢者問題における「年齢差別禁止アプローチ」の親和性

実態としてみると、高齢者は、アメリカでは40歳以上の者をターゲットとした「年齢差別禁止アプローチ」がとられているが、性差別よりも例外が多く、それほど厳格な差別禁止規制となっていない。欧州では、これまでは「労働市場アプローチ」がとられてきており、年齢差別禁止立法はほとんどみられなかった。今後、EC指令により、若年者差別も含めた包括的な年齢差別禁止立法の制定が求められるようになるが、そこで厳格な「差別禁止アプローチ」がとられるという可能性は小さい。

高齢者は、特に年齢が高くなるほど、能力の個人差が大きくなるといわれており、障害者の場合と同様、個別的なニーズに対応した配慮がなされなければ雇用の促進につながらない可能性がある。また、高齢者は、誰との比較で差別となるのかという点が明確でないので、「差別禁止アプローチ」がそもそも機能しにくいという面もある。他方、年齢に応じた差別取扱いは雇用慣行としてビルトインされていて、エイジフリーな処遇を求めることは経済的合理性に反することになる可能性もある。このことは、高齢者に対しては、「差別禁止アプローチ」の形式をとっても、実質的には「労働市場アプローチ」をとり入れることが適切になると示唆している。