

## 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 —

奥山 明 良

はじめに

わが国では総人口に占める六五歳以上の高齢者の割合（いわゆる老年人口）が、一九九四年（平成六年）には一四％に達した。厚生省人口問題研究所による「日本の将来推計人口」によると、今後、ますます高齢化が進み、二〇〇〇（平成十二年）には一六・九％、二〇一〇年（平成二十二年）には二一・一％、そして二〇二〇年（平成三十二年）には二五・二％と、四人に一人が高齢者になると推計されている。しかも、わが国の場合、平均寿命の伸長（長寿化）や出生率の大幅低下（少子化）を背景に、世界でも類を見ないスピードで高齢化が進んでいくことが予想されてもいる。<sup>(1)</sup>

こうした高年齢社会への急速な移行に伴って、実際上も重要な論議を提起するのが、高齢者の生活保障をめぐる問題についてである。とりわけ、生活保障と密接な関係にある雇用保障問題は、現在、年金や医療・福祉などの問題とならんで高齢者をめぐる社会政策及び立法政策上の重要な課題となっている。

本稿は、こうした高齢者の雇用保障をめぐる問題を、いわゆる高齢化および子化の時代にあつて、終身雇用制・年功制といったわが国企業の長期雇用システムの変容や労働者の就業意識の多様化、更には労働法上の雇用法理、とりわけ解雇規制法理等と考えあわせつつ、考察しようとするものである。<sup>(2)</sup>

(1) 厚生省人口問題研究所「日本の将来推計人口」(平成四年九月推計)によると、わが国の高齢人口の割合が7%から二倍の一四%に達するのに要した年数は、一九七〇年から一九九五年までの二五年であつたが、諸外国ではドイツが四五年(一九三〇年～一九七五年)、イギリスが五〇年(一九三〇年～一九八〇年)、スウェーデンが八五年(一九八〇年～一九七五年)、アメリカが七〇年(一九四五年～二〇一五年)、そしてフランスではなんと一三〇年(一八六五年～一九九五年)かかつたか、もしくはかかるかと推定されている。更に、わが国は平成二年の時点で平均寿命は女子八一・九歳、男子七五・九二歳という世界一の長寿国であり、二〇二〇年には高齢者のうち七五歳以上の者が半数を占める高齢の割合の高い国となる。

(2) 本稿は、年金総合研究センター主催の雇用差別研究会による「アメリカの雇用における年齢差別禁止法」の意義・役割等に関する研究報告書に加筆、修正を施して独立の論文としたものである。

## 一 高齢者の雇用保障問題と定年制

ところで、わが国では、高齢者の雇用保障問題は、前述した日本型長期雇用システムとのかかわりでは、必然的に定年制との関係が重要とならざるを得ない。一般に、定年制とは、労働者が一定の年齢(定年)に達したことを理由に、他人の労働継続の意思や能力の有無にかかわらず、一律に労働契約を終了させる制度をいう。そして、これまでわが国の企業で実施されてきた定年制を、その法的性質に照らしてみると、いわゆる定年に達したときに当然に労働契約が終了する「定年退職制」と、定年に達した時にあらためて解雇の意思表示をし、それによって労働契約を終了させる「定年解雇制」の二種類があるといわれる。しかし、いずれの場合であっても、定年到達時

点で労働者の意思にかかわりなく、定年到達を理由に労働契約を強制的に終了させるという点では共通のものである。<sup>(3)</sup>

しかるに、このような定年制は、個々の労働者の労働意欲や能力のいかんにかかわらず、換言すると労働者の労働継続の意思や能力等、職務遂行上の適格性がいまだ存在するにもかかわらず、一定の年齢に到達したことのみにもって労働契約関係を強制的に終了させることから、その法的合理性（合法性）については疑問の余地がないわけではない。加えて、このような法的観点とは別に、今日の高年齢時代における平均寿命および労働可能年齢の大幅な進展の下での高齢者の雇用保障という雇用政策的観点からしても、定年制は必ずしもその理念なり目的と調和しない面があり、やはり議論の余地がないとはいえない。しかし、その半面、前述したわが国企業にみる長期勤続を軸にした雇用慣行の下では、定年制は、企業の合理的・効率的運営に基づいた高齢者の退職による労働力の新陳代謝、人事の停滞の防止、年功賃金制による賃金上昇の抑制等との関わりで、それなりの合理性や必要性を有するとの評価も可能であろう。かくして、定年制との関わりで高齢者の雇用保障問題を検討する場合、定年制の合法性はもちろんのこと、どのような観点から高齢者の雇用保障問題を考えていくべきなのか、すなわちそれは単に高齢者の生活保障（経済保障）のためだけなのか、あるいは勤労権の保障（働く権利の保障）のためなのか、はたまたその双方なのか、さらにはわが国企業の雇用管理システムや労働者の就業意識はどうなのか、公的年金制度における年金受給資格年齢との関わりはどうか、等々、様々な事情との密接な関連づけの中で、この問題を考察し、議論することが不可欠の作業となろう。

ところで、わが国では、従前、定年制の合法性をめぐるては賛否両論が展開されてきたが、これまでのところ、これを肯定する立場が多数を占めてきた。しかし、目を国外に向けると、例えばアメリカ合衆国（以下、単にアメリカという）では、既に早い時期から、雇用関係において年齢を理由とする差別的取扱いを禁止する立法を制定す

ることにより、雇用する労働者に対して一律に退職を強制するような定年制を原則的に違法としている。<sup>(4)</sup> 以下では、まずアメリカの雇用における年齢差別禁止法について概観し、これをわが国の高齢者の雇用保障と定年制をめぐる問題を考える一助としたい。

(3) わが国にみる定年制の法的意義と問題点等に関しては、さしあたり佐伯静治・山本博他「改正労働基準法実務全書」(労働旬報社) 三六六頁以下、青木宗也・片岡昇他「労働法事典」(労働旬報社) 六二九頁以下、片岡昇・他「新労働基準法論」(法律文化社) 二〇五頁以下を参照されたい。

(4) 29 U. S. C. 621, et seq. (1967).

## 二 アメリカの雇用における年齢差別禁止法について

### (1) アメリカにおける定年制の生成

アメリカにおいて、定年制、特に強制退職制 (mandatory retirement system) が企業において制度化されはじめたのは、一九世紀も終わりの頃といわれる。鉄道会社において企業年金制度が導入されるのに伴い、高賃金でありながら成績(成果)や能力の劣りがちな高齢者を企業から排除すべく強制退職制度としての定年制が設けられたようである。<sup>(5)</sup> その後、多くの企業で私的年金制度が普及していくとともに、一九三五年にニュー・ディール政策の一環として社会保障法 (Social Security Act) が制定され、そこにおいて年金受給資格の最低年齢として六五歳という年齢が設定され、これが私的年金制度においても同様に採用されたことから、アメリカの企業では六五歳を定年とする強制退職制度が一般化していくこととなった。このように、アメリカの企業にみる定年制は、一般に企業年金制度を有している事業所を中心に普及し、多くの場合、労働者が前述の社会保障に加えて、企業内年金制度の適用対象になっているところで運用されてきたといえる。<sup>(6)</sup>

(2) 一九六七年雇用における年齢差別禁止法の制定

① 立法の経緯

一九六〇年代のアメリカは、黒人に代表される人種的マイノリティーによる公民権運動が活発に展開されていた時代である。そして、こうした運動の成果として一九六四年には、連邦法として包括的な差別禁止法である公民権法が制定され、その第七編が雇用の分野において人種 (race)、『肌の色 (color)』、『宗教 (religion)』、『出身国 (national origin)』、『性 (sex)』を理由とする不利益取扱いを違法な雇用差別として禁止した (Title VII of the Civil Rights Act of 1964)<sup>(7)</sup>。年齢を理由の雇用差別については、当時、多くの州法がこれを禁止していたこともあって、右第七編の法案審議の過程で、前記禁止事由のひとつに「年齢」を加える旨の修正案が出された。しかし、結局のところ、年齢差別は人種や性を理由の差別のように文化的、伝統的な固定観念に基づく偏見等によるものではなく、個人の能力や健康等、個人的属性によるものであって、これらを同一の立法に束ねることは適当ではないという理由で否決された。しかし、連邦議会は、別途、雇用における年齢差別の禁止を目的とした連邦法の必要性を認め、労働長官に対して、年齢を理由とする雇用差別の影響等の調査、そして年齢差別を防止するための勧告を含む調査報告書の議会への提出を命じたのである。

一九六五年、労働長官は、多くの調査から、雇用の場において恣意的な年齢差別が広範囲にわたって存在していること、そしてその解決のための施策としては立法が最適の方法であること、等を報告した<sup>(8)</sup>。この報告に基づいて、第八九連邦議会では数多くの雇用における年齢差別禁止法案が上・下両院に提出されたが、結局、その成立は次の会期へ持ち越されることとなった。一九六七年一月、時の大統領であったリンドン・ジョンソン大統領は、年齢を理由とする雇用差別の禁止を目的とする連邦法の制定を連邦議会に対して要請し、そのための法案が第九〇連邦議会での審議を経て、同年二月一日、「雇用における年齢差別禁止法 (Age Discrimination Act in Employment

of 1967)。として成立し、翌六八年六月一二日より施行されることとなった。<sup>(10)</sup>

② 法の概要

同法は、当初、全文一五カ条から構成された。同法の主要目的は、高齢労働者について、年齢よりもその能力に基づき雇用を促進すること、年齢を理由とする恣意的な雇用差別を禁止すること、更に雇用への影響から発生する諸問題の解決にあたって労使を援助すること、に置かれている。これらの点は、現在にいたるまで基本的に変更されていない。

同法は、その適用範囲として、二五人以上の被用者を雇用し、州際通商に従事する使用者及びその代理人、二五人以上の組合員を擁する労働組合ならびに職業紹介機関に対して年齢を理由の差別的取扱いを禁止した。また、保護の対象となる高齢労働者の範囲についても、当初は四〇歳以上から六五歳未満の労働者であった。

同法は、使用者との関係では、(1)年齢を理由に個人の採用を拒否し、又は解雇し、また報酬その他雇用条件につき差別すること、(2)年齢を理由に雇用機会を奪い、又は奪いがちな方法で、もしくはその他労働者としての地位に不利益を与えるような方法で、被用者を制限、分離若しくは類別すること、(3)法の遵守を目的として被用者の賃金を引き下げること、を雇用上の違法な年齢差別としている。

但し、同法は、そうした年齢差別の一般的禁止に対する例外として、年齢差別が、当該業務の合理的運営に必要な「真正な職業上の資格 (bona fide occupational qualification-BFOQ) を構成したり、法適用を免れることを目的とし、ない」「真正な先任権制度 (bona fide seniority system)」や「真正な被用者福利厚生給付制度 (bona fide employee benefit plan)」に基づき、くものであったり、また「正当な理由 (good cause)」に基づいて解雇、懲戒、減給したり、するときには違法ではなく、法の適用が除外されることを明らかにした。

法違反が認められた場合には、労働長官が、公正労働基準法 (Fair Labor Standards Act) に定める手続に基づ

き、調査、幹旋、調停、差別行為の差止命令等を求め得る他、裁判所を通じての採用、復職、昇進、未払い賃金の支払い等の救済が認められるものとしていた。

以上の他、注目すべき点としては、同法は、労働長官に対して「意に反する退職 (involuntary retirement)」を強いる雇用慣行や制度に関する調査・研究を行い、これを大統領に報告するとともに、適切な立法措置のための勧告を含む報告書を提出する義務を負わせ、更に同法の定める保護年齢の下限、上限が適切かどうかの評価をはじめ、法施行の影響についての年次報告書を、毎年、議会に提出する義務を負わせた。

(3) その後の主要な法改正とその概要

① 一九七四年改正<sup>(1)</sup>

一九六七年雇用における年齢差別禁止法は、その施行後、何度かの改正を経て今日に至っている。以下が、それぞれの改正における主要点であった。

まず、一九七四年には法適用の企業規模の基準であった二五名の被用者基準を二〇名以上と改正することにより適用の範囲を拡大した。加えて、同法は、それまで民間企業に雇用される被用者のみを適用対象としていたが、新たに連邦、州そしてその下部自治体の職員をも適用対象とすべく改正された。これにより、それまでは保護労働者に該当する年齢層の半分程度しかカバーされていなかったのが、この改正により州及び連邦職員を含む保護労働者の七〇%が法の適用下にはいることになったといわれる<sup>(2)</sup>。

② 一九七八年改正<sup>(3)</sup>

一九七八年には、同法について重要な改正がなされた。すなわち、その当時、急速に広がりつつあった早期退職の風潮への歯止め、高齢化社会への進展による将来の人口構成の変化への効果的対応、不況による失業の高齢者への影響に対する対策の必要性に基づき、年齢差別の保護年齢となっている上限の六五歳を七〇歳まで引き上げること

との是非を中心に、新たな法改正の必要性が論議された。審議の結果、保護年齢の上限をそれまでの六五歳から七〇歳（正確には七〇歳未満）にまで拡大する。また、連邦公務員については、一九七八年九月三〇日以降、年齢制限を撤廃する。これにより、連邦公務員に対する強制退職制度は消滅した（但し、外交官、中央情報局職員、航空管制官、警察官、消防士といった特別の連邦職員については、例外的に法令による年齢制限が依然として認められた）。しかしながら、終身地位保有権（いわゆるテニチャー）を有する大学教員の六〇〜七〇歳の定年制は一九八二年七月一日まで存続を認められ、また、退職前の二年間に管理職の地位にある者で、社会保障を除く使用者負担の年金、利潤配当等、すくなくとも年間二七、〇〇〇ドル以上の退職給付金を受け取る者については、六五〜七〇歳の定年制が認められた。<sup>(14)</sup>

更に、「真正な退職制度 (bona fide retirement system)」に関する規定が明瞭にされ、その結果、使用者はもはや年金制度に関する諸規定に従って年齢を理由に被用者に退職を強いることはできなくなった。<sup>(15)</sup>

その他、同法の下での訴訟について、いわゆる陪審制の利用が当事者に保障された。なお、この時まで同法の運用は、民間企業及び州、その他の自治体による雇用については「労働長官（正確には労働省の賃金・労働時間部）」が、そして連邦政府による雇用については「連邦人事委員会 (the Civil Service Commission)」が担当していた。しかし、時の大統領であったジミー・カーター大統領は、一九七八年の「組織統合計画 (Presidential Reorganization Plan No. 1 of 1978)」に基づき、かかる権限を新たに公民権法の運用等につき責任を負っている連邦行政機関である「雇用機会均等委員会 (the Equal Employment Opportunity Commission-EEOC、以下、単にEEOCという)」に移管した。かくして、一九七九年以降、雇用における年齢差別禁止法による違法行為の救済については、前記第七編に定める救済手続に基づき、右EEOCに救済申立てがなされることとなった。<sup>(16)</sup>

③ 一九八六年改正。<sup>(17)</sup>



一九八四年には、外国でのアメリカ企業に働いているアメリカ市民について、雇用における年齢差別禁止法を遵守することが当該人が雇用されている国の法規に違反しない限りにおいて、右年齢差別禁止法の保護を受けるといふ法の域外適用や、前述した退職二年前に役員や高級管理職にある者に対する強制退職を認める要件たる退職給付の額が、それまでの年間二七、〇〇〇ドルから四四、〇〇〇ドルに増加されるといった改正がなされたりした。

しかし、その後、一九八六年の第九九連邦議会では、保護年齢の上限である七〇歳という年齢制限の撤廃と、それまでの警察官や消防士、刑務所の看守等に対する法の適用除外を中心に、法改正が論議された。前者についての法改正の理由は、使用者は労働者個々人の能力に応じた雇用上の取扱いを行うべきで、年齢を理由に差別されない権利はどの年齢層においても同じである、働く意思と能力がある以上年齢を唯一の理由として解雇されるべきではない、定年制の廃止は、高度の技術や経験を有している高齢者の活用を可能にする点で企業にとっても有意義である、等といったものであった。後者については、警察官や消防士等、特定の職務につき、年齢が当該職務の合理的遂行に不可欠な事由としての、前述した「真正な職業上の資格(BFOQ)」を構成するののかという疑問が法改正の理由であった。<sup>(18)</sup>

これらの改正を内容とする複数の法案について活発な審議がなされたが、最終的には七〇歳という年齢上限の撤廃、警察官や消防士、看守の雇用に対する適用除外措置、同じく終身地位保有権(テニユアー)を有する大学教授に対する法の適用除外措置の一九九三年一月三十一日をもっての失効等を基本的内容とする改正が議会を通過し、一九八七年一月一日から施行された。

④ 一九九〇年改正<sup>(19)</sup>

一九九〇年には、高齢労働者が、唯一、年齢を理由に福利厚生給付を受けることを否定される旨判示した Public Employees Retirement System v. Betts (492 U. S. 1588 (1989)) 事件での合衆国最高裁の判決を覆すべく、高齢労働

働者福利厚生給付保護法 (The Older Workers Benefit Protection Act) が雇用における年齢差別禁止法の修正として制定された。同法は、使用者に対して高齢労働者に福利厚生としての給付を支給するためのコストが若年の労働者に対して同じ福利厚生給付を提供する場合のコストよりも高くなることを証明するものでなければ、高齢労働者に対する福利厚生給付をより低額に押さえることはできないことを明確にした。更に、同法は、高齢労働者の権利を十分に保護するために雇用における年齢差別禁止法に基づく権利の行使 (例えば同法に基づく年齢差別の訴訟提起) を制限すべく権利放棄を内容とした措置等の適法性に関する基準を明確にしている。すなわち、被用者が早期退職制度の一部として退職金の支給を受ける場合などにおいて、通常の退職金以上の額の支払いを約束する代わりに、被用者に対して年齢差別の訴訟提起を放棄させるような合意を設定するときには、いわゆる脱法行為を防ぐこともあって、当該合意が平易な英語による書面同意によらなければならないとか、法律上の権利を特に説明したものでなければならないとか、等を内容とする「自発的、任意的」なものでなければならない、また同意するか否かにつき考えるための一定の猶予期間 (二日ないし四五日) とともに法律家の助言を受ける機会を与えることを要求するなどの基準を新たに設けた。

(4) 現行年齢差別禁止法の概要

① 法の適用範囲

現行の雇用における年齢差別禁止法 (以下、現行法ないし同法という) の適用範囲は広範である。すなわち、二人以上の被用者を雇用する民間企業、連邦、州そしてその下部自治体、労働組合、職業紹介機関がすべて同法の適用下にある。

② 年齢差別の禁止

現行法は、雇用の全ステージにおいて四〇歳以上の労働者に対する雇用面での異なる取扱 (differential treat-

ment)を禁止している。すなわち、使用者が、ある個人をその年齢を理由に採用を拒否したり、解雇したり、その他雇用の諸条件について差別することや、年齢を理由に個人から雇用の機会を奪い、あるいは奪いがちになるような方法で同人を制限、分離あるいは分類したり、その他被用者としての地位に不利益な影響を及ぼしたりすること、同法の遵守のための被用者の賃率を下げたりすること、は同法に違反する行為とされる。更に、年齢差別の訴えを提起した被用者に対する報復措置も禁じられている。

職業紹介機関は、年齢を理由として個人の雇用に言及するのを怠ったり、拒否したり、あるいはその他不利益取扱はできない。この機関には報酬を得て、あるいは得ないで使用者のために業として被用者を確保する事業を営む者及びその代理人が含まれる。ちなみに、求人広告を掲載する新聞社は、この機関には該当しない。

労働組合が、個人の年齢を理由に組合員資格を差別したり、使用者に差別を働きかけたりすることは違法行為となる。差別的取扱に抗議したり、同法所定の手続に従って救済を求めたりした個人に対して報復したりすることも違法である。なお、同法にいう労働組合の概念は広範で、州際通商に従事する「労働団体 (labor organization)」で、雇用問題に関して使用者と交渉する被用者組織も含まれる。

### ③ 年齢差別の正当事由

以上の主要な禁止内容以外に、現行法は、基本的には法違反となる雇用上の異なる取扱が、特に一定の状況下で例外的に法違反とならない正当事由(法の適用除外事由)を定めている。既に見たとおり、その第一は、年齢が特別の業務の正常な運営にとり合理的に必要な「真正な職業上の資格 (BFOQ)」を構成している場合である。第二は、「真正な先任権制度 (bona fide seniority system)」に基づく場合である。第三は、「真正な被用者福利厚生給付制度 (bona fide employee benefit plan)」に基づく場合である。そして、第四は、年齢以外の「正当事由 (good cause)」が存在する場合である。すなわち、使用者は、正当な理由があれば被用者を解雇したり、懲戒処分をした

りすることは禁止されず、そのことは四〇歳以上の保護グループに属する労働者についても基本的に同様である。

#### ④ 救済手続

現行法の下での法の運用ならびに強制については、従来、民間企業及び州・下部自治体の雇用関係については労働長官に、そして連邦政府雇用については連邦人事委員会 (the Civil Service Commission) に委ねられていた権限が、一九八七年、前述の公民権法第七編の下での EEOC に移管されている。被害者は、裁判所に救済訴訟を提起する前に EEOC に年齢差別の行政救済申立をしなければならぬ。この申立は当該差別が行われた日から一八〇日以内に提起される必要がある。ただ、多くの州では雇用上の年齢差別を禁止する州法を独自に有している。こうした州では、まず州のしかるべき機関への救済申立が優先されるため、EEOC への年齢差別の申立は当該差別が行われた日から三〇〇日以内か、もしくはは州の機関がその審理を終結した後三〇日以内か、そのいずれか早い期限にしたがって行われる。

EEOC では、協議や説得、調停といった自主的な方法により差別を是正し、法の遵守が図られる。差別の存在すなわち救済の申立に合理的理由があるにもかかわらず、EEOC による自主的解決が整わない場合には、被害者は司法救済を求めることができる。この点について、いわゆる第七編が一九九一年に改正される以前には、被害者は差別があった日より二年 (法違反が意図的なものである場合には三年) 以内に訴訟を提起しなければならないものとしていたが、一九九一年の改正法は、被害者が行政救済を申し立ててから六〇日経過後、EEOC より行政救済の試みが終了した旨の通告 (通常、この通告は被害者をして訴訟による救済を提起し得る旨を示した書面 (訴権付与状) の提示を通じて行われる) 後、九〇日に至るまでの間、いつにても提起し得るものとした。

#### ⑤ 救済内容

違法な年齢差別の存在が認められた場合、裁判所は、その被害者に対して公正労働基準法の救済の他、コモン・

ロー上あるいはエクイティ上の救済を与えることができる。具体的には、当該差別行為の中止（インジャンクション）、採用、バック・ペイの付いた、又は付かない復職、その他法の目的を実現するために必要、適切な救済が認められる。更に、使用者の差別が故意によるものである場合には、「付加損害賠償金 (liquidated damages)」も認められ得る。しかし、この年齢差別禁止法の下では一般的な補償的損害賠償や懲罰的損害賠償は認められていない。

- (5) アメリカの退職制度の意義や制度の生成等に関しては、さしあたり次の文献を参照されたい。Lyon Levine, *Age Discrimination and the Mandatory Retirement Controversy*, ジョームズ・W・ウォーカー／ハリネット・J・レーザー (松山美保子訳)「定年制の終焉」(日本経済新聞社)「花見忠」現代の雇用平等」(三省堂) 一〇三頁以下。
- (6) 桑原靖夫「アメリカにおける中・高年問題の展開」日本労働協会雑誌二五〇号四二頁。また、アメリカの企業年金制度の生成と問題点等については、国武輝久「アメリカにおける企業年金制度の概要」季刊労働法一六六号一二四頁以下を参照されたい。
- (7) 42 U.S.C. 2000 et seq. (1967).
- (8) Report of the Secretary of Labor, *The Older American Workers: Age Discrimination in Employment* (1965).
- (9) 29 U.S.C. A. 621 et seq. (1965).
- (10) アメリカの雇用における年齢差別禁止法の生成と発展に関しては次の文献が有益である。阿部弘「アメリカにおける年齢差別禁止法の制定と効果」レフマレンス二七九号三五頁、同「雇用における年齢差別の規制について」レフマレンス三三九号三頁、石橋敏郎「アメリカにおける年齢差別禁止法」学会誌労働法七〇号二八頁、花見忠「アメリカの年齢差別(禁止)法」(財)高年齢者雇用開発協会)。また、現行法の内容とその解釈上の問題点等に関しては、次の文献が有益である。Lee M. Modjeska, *Employment Discrimination Law*; Charles A. Sullivan, Michael J. Zimmer, Richard F. Richards, *Employment Discrimination*, vol. 2, Part III (2d ed.).
- (11) Pub. L. No. 93-259, 28 Stat. 88 Stat. 55, 74-76 (1974).
- (12) 阿部・前掲論文(レフマレンス三三九号三頁)七頁参照。
- (13) Pub. L. No. 95-256, 92 Stat. 1898 (1978).

- (14) 詳しくは、石橋・前掲論文二三一〜二三三頁、阿部・前掲論文(レファレンス三三三九号三頁)一一頁を参照されたい。
- (15) この改正は、同法四条(f)(2)に「個人の年齢を理由に本法一二条(a)により明記された個人の意に反する退職を強い、認めたりするような先任権制度や被用者福利厚生給付制度はない」という文言を追加挿入する方法で行われた。ちなみに、この改正は、その後、一九七七年の United States v. McMann 事件 (434 U.S. 192) において、合衆国最高裁判所により覆されている。
- (16) Reorganization Plan No. 1 of 1978, 43 Fed. Reg. 19807, 92 Stat. 3781 (May 9, 1978).
- (17) Pub. L. No. 99-592, 1000 Stat. 3342 (1986).
- (18) 石橋・前掲論文二三一〜二三四頁。
- (19) Pub. L. No. 101-433, 108 Stat. 978 (1990).

### 三 アメリカの雇用における年齢差別禁止法——その基本理念と現実的意義

#### (1) 法の基本理念をどこに求め得るか

以上、アメリカにおける一九六七年の雇用における年齢差別禁止法について、その立法史から、その後の改正を経て現行法に至るまでの状況を概観してきた。そこで明らかとなったように同法は、四〇歳以上の労働者に対して、一定の年齢に到達したことを理由に退職を強要するような強制退職制度を原則として違法、無効とする。加えて、現在ではこの連邦法以外にも、大部分の州が、雇用上の取扱に関して年齢を理由に労働者を差別することを禁止する法規を有している。<sup>(20)</sup>

それでは、我々は、一体、このアメリカの雇用における年齢差別禁止法が、強制退職制度としての一法定年制を違法、無効とする理由をどこに求め得るのであろうか。換言すれば、我々は、かかる立法の基本理念をどのように理解すればよいのであろうか。すなわち、それは、高齢者の「雇用保障(生活保障)」を理念とするのか、はたまた

「年齢を理由の不合理な雇用差別の禁止（人権保障）」、そしてその延長にある「勤労権（働く権利）の保障」を理念とするのであろうか。思うに、同法が、その立法目的として、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、現在、保護年齢の上限を撤廃していること、加えて一九七九年以降、同法違反に対する救済手続をはじめ、法の運用・強制に係わる責任が、前述した公民権法第七編下でのEEOCに移管されたこと、等の諸事情を勘案すると、同法は、基本的には年齢のみを理由の不合理な雇用上の不利益取扱を禁止するといった「雇用差別禁止法」としての理念ないし特徴を有するものとの理解が可能である。しかし、他方で同法は、高齢者の失業防止という観点から、その雇用機会の確保そして雇用の継続を目的としていること、法の適用対象がすべての労働者ではなく、あくまでも四〇歳以上の労働者に限られていること、いい換えれば労働者全体に対する年齢差別を禁止するものではないこと（定年制に関していえば、同法は、四〇歳以上の年齢を理由の定年制は違法、無効とするが、若年定年制等、四〇歳未満の定年制は必ずしも違法、無効としない。むしろ同法は保護年齢以上の高齢者に対する優遇措置については何ら問題としていない）等、からすれば「高齢者雇用保障法」としての理念なり正確も有している。その意味では、同法は、上記二つの理念を基本的に併せ持つ法律と理解することができよう。

## (2) 法施行の効果

では、アメリカにおいて、こうした法律を制定し、施行したことによる実際の労働関係における効果なり影響はどうであろうか。いい換えれば、同法の制定・施行は現実には高齢労働者の雇用保障に大きな実効性を有したのであろうか。この問いに対しては、我々は否定的・消極的に答えざるを得ないであろう。何故なら、一般的にいつて、アメリカの労働者は、こうした立法の有無にかかわらず、公的年金制度あるいは企業年金を含む私的年金制度による年金受給年齢に到達する前後から、むしろ自発的、積極的に退職を選び、この年齢を過ぎてまで働く意欲を強く

持つ人は必ずしも多くなく、まして七〇歳を超えてまで働くことを希望する人は極めて少ないといつてよいからである。こうした傾向は、更に企業自体が、企業年金の上乗せなど被用者の早期退職を優遇する福利厚生給付制度を用意する場合には、ますます、顕著なものとなる。しかも、高齢労働者について、その年齢ではなく、個々人の加齢による業務遂行能力の具体的衰退等を理由とする個別的解雇は法的に有効として認められる。

このような状況に照らしてみると、アメリカの場合、雇用における年齢差別禁止法により強制退職の機能を果たしている定年制を基本的な違法としても、實際上、高齢者の雇用継続に効果的に直結するものでは必ずしもないし、また若年労働者、女性労働者、マイノリティー・グループに属する労働者らの雇用機会を不当に制約する恐れは小さく、また、使用者にとっても企業年金におけるコスト負担や人事の刷新等、企業運営への影響は比較的小さいものにとどまるものといえそうである。

してみると、むしろ、かかる立法の最大の意義は、高齢者がその個々の意欲と能力に基づいて希望する限りにおいて、従来の定年年齢を超えて就業を継続することができるというところにあるといつてよい。すなわち、いい換えれば、前述したように単に年齢だけを理由に労働継続の意思も能力もある労働者の雇用機会を不当に制約し、差別的に取扱うことを禁止するところにあるといつてよい。

(20) 例えば、ニューヨーク州では、人権法が、四人以上の被用者を雇用する使用者に対して年齢を理由とする雇用上の差別的取扱を禁止し、また同様にカリフォルニア州でも公正雇用・住宅法により五人以上の被用者を雇用する使用者に対して年齢等を理由の雇用上の差別的取扱を禁止している。

#### 四 わが国の定年制をめぐる法律論議

伝統的な長期雇用システムと密接な関連の下に形成されてきたわが国企業の定年制は、前述したアメリカにおけ



るそれとはその意義や機能等、その様相をかなり異にしながら生成・発展してきたといえる。わが国の民間企業において定年制がいつ導入されたのかについては、必ずしも明確ではないが、明治二〇年代の初めに官吏や教員、そしてとりわけ官営工場の定期職工等の足止めを目的に定年制が導入され、それが他の官営工場や民間企業に波及し、第一次大戦後とりわけ昭和恐慌後には、逆に不況の下での高齡の長期勤労者の排出のために普及し、更に第二次大戦後は終身雇用制、年功序列賃金、退職一時金制度と結びつくなかで、中小企業を含めて広く一般化してきたといわれる。

以上のように、わが国定年制の変遷には時代的な変容がみられるものの、第二次大戦後のそれは、基本的には使用者の側にあつては終身雇用制の下での長期勤続による人事の停滞を防ぎ、その刷新を図るとともに、年功制による諸手当や退職金を含めた賃金総額の逓増を一定範囲にとどめることにより企業の効率的運営を維持する、他方、労働者の側においても定年までは原則的に雇用を保障されるといった労働関係の当事者相互の利益を織りまぜながら、企業運営面での合理性、さらには社会的妥当性が認められてきたといつてよい。

ところで、わが国企業の定年制は、これが導入された当初は五〇歳ないし五五歳を定年とするものがほとんどであり、こうした状況は戦後に入っても長く続き、労働省による昭和五五年の雇用管理調査でも五五歳以下の定年を定める企業が、なお三九・七%を占め、六〇歳定年は三六・五%にとどまっていた。しかし、昭和五〇年台後半から多くの企業で定年の延長がなされ、平成二年には約六四%の企業で六〇歳定年が導入されるに至っている。また、平成五年の前記労働省調査では七三・九%が六〇歳定年を定め、更に平成六年調査では六〇歳以上の定年を定める企業が八四・一%、今後六〇歳以上への定年延長の決定もしくは決定が予定される企業を含めるとその割合は九四・六%にも達している。そして、今日、五、〇〇〇人以上の労働者規模の企業で定年制を持たないところはなといつてよい。

## (2) 定年制の法的評価

以上のようなわが国企業における定年制の起源とその変遷の下での社会的合理性はともあれ、法的側面からの合理性、すなわちその合法性をめぐっては、従来より学説及び判例ともに見解の対立が見られてきた。そのうち、広く定年制にあって、特に女子若年定年制や男女別定年制は早い時期から裁判所の判例法理により、法の下での平等（憲法一四条）や男女の本質的平等、婚姻の自由（憲法二四条）といった憲法秩序との関わりの中で公序違反（民法九〇条）として違法・無効とされてきた。問題は、こうした性差別を構成する定年制ではなく、男女を問わず、すべての従業員を対象に一律に適用される定年制についてであった。

## ① 定年制を違法・無効としない立場

わが国企業の多くに見られる一律定年制については、これまでのところ学説は、一般にその法的合理性を肯定してきているといつてよい。その主な理由としては、前述したように定年制は、定年に達したすべての労働者に対して機械的かつ一律に適用されるものであって、いわゆる形式的平等は満たされていること、使用者の側からみると労働者にあつては年齢を重ねるにつれて、当該業種または職種に要求される労働の適格性が逡減するにわかかわらず、給与がかえって逡減するところから、人事の刷新・経営の改善等、企業の組織及び運営の適正化を図るために必要であること、また労働者の側からみても定年までの雇用が事実上保障されること、等が指摘されている。<sup>(22)</sup>

他方、判例にあつても、就業規則の変更による定年制の新設が法律上問題になつた秋北バス事件において、最高裁が、「一般に老年労働者にあつては当該業種又は職種に要求される労働の適格性が逡減するにもかかわらず、給与が却つて逡増するところから、人事の刷新、経営の改善等、企業の組織及び運営の適正化のために行われるものであつて、一般的にいって、不合理な制度とはいえない」と判示するなど、一般にその合法性を肯定している。<sup>(23)</sup>

## ② 定年制を違法・無効とする立場

以上に対して、一律定年制は労働者個人々の働く意思や能力にかかわらず、一定年齢に到達したことのみをもつて雇用から一律、強制的に排除するものであり、憲法二五条の生存権、同二七条の勤労権等の基本権を侵害し、また年齢による差別的取扱として民法九〇条の公序良俗に違反する無効のものである主張する立場がある。<sup>(23)</sup> 思うに、こうした違法論の背景には、定年制がいかなれば企業側にとつてのみの強制的な雇用調整、実質的な解雇制度として機能していること、また公的年金制度の下での老齢年金の受給資格年齢とも無関係に実施されてきたといった事情が潜んでいるといつてよい。

その他、必ずしもこのように明確な違法・無効論ではなく、基本的には合法論に与しながらも人が労働中心の生活から完全な退職生活を急激に他律的に移行することは心身の健康にとつて有害であり、労働者が自らの意思で退職の時期を選ぶことができるのが望ましいことや人間の能力は必ずしも高齢化によつて低下せず、むしろ経験の蓄積がもたらす精神的能力においては高齢者ほどすぐれているのではないか等を理由に、定年制は少なくとも将来において廃棄されるべきものと考えられるとする立場も見られる。<sup>(24)</sup> さらに、裁判例においても、近年、定年制の社会的妥当性に疑問を投げかけるものもないわけではない。<sup>(25)</sup>

(21) 稻上毅「定年」日本労働協会雑誌四〇八号（一九九四年一月）六四頁。

(22) 例えば、菅野和夫「労働法（第三版）」（有斐閣）三七二頁、坂本重雄「定年制」（労働法の争点）二二〇頁、片岡昇・他「新労働基準法論」二〇九頁（西村健一郎就筆）。

(23) 最大判昭和四三年一月二五日民集二二卷一三三三四五九頁。なお、最近の下級審判例として、アール・エフ・ラジオ事件・東京地判平成六年九月二九日判例時報一五〇九号三頁がある。

(24) 例えば、荒木誠之「定年制をめぐる法的問題」法政研究三八卷二〜四合併号三七七頁、橋詰洋三「定年制」季刊労働法別冊一号・労働基準法一四六頁、島田信義「定年制『合理化』論の法的批判」季刊労働法八六号五九頁、木村五郎「定年制をめぐる法的問題」学会誌労働法五六号二〇頁。

(25) 下井隆史「雇用関係法」(有斐閣) 一四七頁。

(26) 下関商業事件・山口地裁下関支判昭和四十九年九月二八日労働法律旬報八七三号六〇頁。

## 五 定年制の法的評価をめぐる基本的視点

### (1) 定年制は聖域か

以上ではアメリカの雇用における年齢差別禁止法の生成・発展を中心に、定年制の法的評価をめぐる議論を考察するとともに、わが国の定年制をめぐる議論がアメリカにおける議論とはいささか異なる状況、異なる視点から展開されている実態を明らかにしてきた。

それでは、わが国の場合、現在の判例・学説の多くが主張しているほど、定年制の法的合理性、すなわち合法性はゆるぎのないものなのであろうか。また、そこで主張されている合法性の論拠は法理論的にみて十分に説得力を有するものなのであろうか。というのは、前述の定年制合法論を唱える学説・判例にみる人件費等経営コストの増や人事の刷新・経営の改善といった論拠は、いかなれば企業側の経営論理に即した終身雇用制・年功制を基軸とした長期雇用管理システムを前提にする限りでの経営上の一般的必要性ないし合理性を強調するにとどまるものともいい得るからである。思うに、こうした年功制の下での労働力の高齢化による経営の圧迫要因としての賃金等のコスト増に対する負担の軽減は、定年制の導入によってではなく、本来、仕事や能力、成果等を評価基準の原則とした職務給・職能給、更には資格給等の導入や諸手当制度の合理化等、適正な賃金管理システムへの転換によって行われることが望ましいといえるのではなからうか。

また、定年に達したすべての労働者への定年制の平等適用や定年までの雇用の保障といった法的評価面での論拠についていえば、前者は単なる形式的平等をいうにとどまる。むしろここで問題とされるべきは、あくまでも個々

人においてその意欲や能力の違いを無視して同じように取り扱われることの法的不合理さについてであり、更に後者についても法的には定年制は労働契約に一種の最終期限が定められたものと理解されており、定年までの雇用を法的に厳格に保障したものではないことからして、十分な法的説得力をもたないものといえる。

このように、定年制をめぐるわが国の学説・判例の合法論は、必ずしも法的に十分に説得力のある論拠を提示しているとはいえない状況にあるといつてよい。仮に、その社会的妥当性、法的合理性を肯定するにしても、それは、あくまでも基本的にはわが国企業において長期雇用や年功（勤続）に基づく報酬、労働者の勤労感等、労使当事者を取りまく制度や意識が基本的に変わらないという条件付きの現時点での一時的な合理性・合法性にとどまるにすぎないものともいえる。してみると、定年制をめぐる問題領域は、今後ともまったく議論の余地なく当然にその合法性が認められるといった意味での聖域を形成し続けるわけでは決してなく、前述の諸条件の変化次第で改めてその社会的妥当性、法的合理性が問題になり得るものといえよう。

(2) 定年制に対する法的評価の視点

以上のように、わが国の定年制につき、その合法性の評価が今後とも絶対不変のものではないとするならば、改めてわが国の定年制の社会的妥当性や合法性を考える場合に留意すべき点を、先述したアメリカの雇用における年齢差別禁止法の下での定年制に対する法的評価との対比の中で指摘しておく。

まず第一に指摘されるべきは、高齢者に対する雇用上の年齢差別の基本理念なり目的を、高齢者の「雇用保障（生活保障）」と理解するか、あるいは「年齢を理由の雇用上の差別的取扱の禁止（勤労の権利保障）」と理解するかにより、定年制の合理性判断が異なり得るのではないかということである。すなわち、前者の立場から定年制が高齢者の生活面での経済的保障を不当に脅かすから問題であるというのであれば、社会保障制度に基づく公的年金制度の充実や企業内の年金制度や退職金制度等に見られる労働者福利厚生給付の充実を図ることによりその理念な

り目的を実現することが可能であり、その意味では定年制を必ずしも不合理な制度として違法・無効のものと評価する必要は少ないとい得るであろう。他方、後者の立場から定年制が労働継続の意欲も能力もある高齢者に対して、その年齢だけを理由に退職を強制することは、本人の働く権利を不当に侵害する雇用上の差別的取扱にあたるというのであれば、前述したように法の下での平等原則に照らして、単に高齢の労働者を全体として平均的に判断し、処遇することは適切ではなく、あくまでも個々人の労働の意欲や能力等の違いを基準にして個別的に判断すべきことからすれば、一律定年制の合理性・合法性は限られたものとなろう。

第二に、労働者の労働に対する意識の違いにも留意する必要がある。前述のように、アメリカの労働者の多くは、いわば労働を個々人の生活を充実させるための手段と考えて、年金等により一定の生活水準が保たれる場合には、早期退職をする傾向がある。こうした労働意識の下では、たとえ定年制のような強制退職制度を違法・無効とする強行法規を制定したとしても、必ずしも労働者の多くの生活関係や雇用関係そして使用者自身の人事・労務等の経営管理に決定的な影響を及ぼすわけではない。しかし、わが国では労働者の多くが、「人間、元氣なうちは大いに働くべきである」といったように、労働に対して何かストイックな気持ちを抱きがちであり、また従前のレベルの生活維持のために定年を過ぎても、更には年金受給開始年齢に達した後も働き続けようとする者が少なくない。かくして、このような勤労感・就業意識を強くもっている労働者が多く存在するところにおいて、定年制を社会的、法的に不合理な制度として違法・無効とすることは、多くの場合、企業の効率的運営にとって必要以上のコスト負担を強いることになりかねない。

とはいえ、こうした合理性・合法性の論拠は、将来、わが国の労働者の就業意識が多様化し、仕事中心よりは個人の生活中心の考え方に重点が置かれていくようになるにつれて、説得力に乏しいものとなっていくことに留意しなければならないであろう。

第三に、日米間の企業慣行の違いにも留意しておく必要がある。前述のとおり、わが国企業では、いわゆる終身雇用制・年功制といった長期勤続雇用を基本的ベースとする人事・労務管理システムをとるところが多い。こうした企業慣行の下では、加齢によっても雇用を基本的に維持しつつ、加えてその労働能力の減退にも関わらず、賃金等の処遇は逡増することから、何らかの方法で人事の刷新や経営効率の改善を図る必要が出てくる。そして、前述のように、これまでは定年制がこうした機能を実質的に果たしてきたといつてよい。してみると、わが国企業の長期雇用の慣行が変わっていかない限り、定年制は、社会的のみならず法的にも、必ずしも不合理な制度と断定することは困難なように思われる。しかし、この点に関しても、今後、高齢化及び少子化といった人口構造の変化や産業構造や技術革新の進展に対応して、わが国企業の雇用管理の基本に変化が求められ、その結果、終身雇用制・年功制がその変容を余儀なくされていくなかでは、前述した労働者の勤労感・就業意識の多様化とあいまって、定年制の社会的妥当性のみならず法的合理性に対する基本的疑問が提起されることとなる。

第四に、法的問題として日米間の解雇規制法理の違いということも、定年制の合法性を考える際の重要な留意点となりうる。すなわち、アメリカでは、雇用契約関係の法的性質は、伝統的に「任意的雇用 (employment at will)」とされてきた。こうした法理の下では、労働者の側のみならず、使用者の側にも雇用契約につき「解約の自由 (解雇の自由)」が強く保障される。したがって、仮に定年制を原則として違法・無効とする年齢差別禁止法の下にあって、使用者は、例えば公民権法第七編による人種、肌の色、性別等を理由とする解雇の禁止や全国労働関係法 (National Labor Relations Act-NLRA) により団結活動を理由とする解雇禁止の法原則に反しない限り、労働者を任意に解雇することができ、まして当該労働者が高齢により労働意欲や能力が不十分になった場合には当該労働者との雇用契約を適法に終了させることができる。

これに対して、わが国の場合には憲法上の「勤労権保障」(憲法二七条)や「生存権保障」(憲法二五条)との関

わりから、使用者の解雇権の行使には、厳格な法的制約が課せられている（裁判所による解雇権濫用法理の適用）。こうした厳しい法規制の下で、しかも前述したわが国の労働者の労働意識や終身雇用制、年功制の企業慣行の下で、定年制を違法、無効とした場合には、使用者にとって労働者、わけても高齢労働者の雇用維持に極めて大きなコスト負担を強いられることになり、それは企業の生産性ひいては競争力を大きく減退させる結果につながり得る。

## 六 高齢者の雇用保障をめぐる立法政策

高齢者の雇用保障問題との関わりで定年制につき、その法的合理性を考える場合、上述の評価視点に留意しての総合的な判断が必要とならざるを得ないものと考ええる。そうした観点から、わが国の定年制を法的に評価した場合、その課せられた機能からして、實際上、定年制は労働者にとって不合理な制度にちがいないものの、現時点でわが国企業の雇用慣行や労働者の就業に対する一般的意識及びそれに基づく現実の就業実態、裁判所にみる解雇に対する厳格な法規制、年齢（による区別）は人種や性別（による区別）とはいささか性質を異にする一面を有すること、等の諸事情を総合的に検討すれば、今、これを直ちに不合理な制度として違法、無効とすることには、単に使用者の側のみならず労働者の側にとっても、実際上も法律上も多くの困難な事情が存在するといえる。

このように、わが国の企業とそこに働く労働者を取り巻く現状において、いまだ定年制それ自体を直ちに違法のものといえない状況からすると、改めて高齢者の雇用保障との関係で定年制問題を論じる場合、自ら定年の延長問題が、雇用政策及び立法政策上、重要な課題とならざるを得ない。このような観点からみると、現在のような長寿化・高齢化の時代にあつて、しかも公的年金の受給資格よりはるかに低い年齢である五〇歳や五五歳などを基準としたような定年制は、もはや現在ではよほどの特別事情が認められない限り「公序良俗違反」として違法・無効



のものといわざるを得ないのではあるまいか。

ところで、こうした定年延長の問題については、わが国政府は、周知のとおり一九八六年に「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」を制定し、それまでわが国企業の多くに見られた六〇歳未満の定年の六〇歳への引き上げ（定年の延長）を事業主に努力義務とした（四<sup>27</sup>条）。また、定年を引き上げない事業主に対する定年延長の要請（四<sup>28</sup>条の二）やそのための計画の策定命令（四<sup>29</sup>条の三）、定年を引き上げない事業主名の公表（四<sup>30</sup>条の四）等、同法の実効性確保のための措置も用意された。

しかるに、実際にはこうした定年の延長施策が実施されたことはほとんどなく、法の実効性が十分に図れなかったことや労働者の長寿化・高齢化の進展、更には公的年金制度における年金受給年齢の六五歳への引き上げのための年金法の改正等の事情に即して、同法の改正が一九九四年（平成六年）に行われた。<sup>(28)</sup>この改正によって、それまで努力義務とされていた六〇歳定年が一九九八年（平成一〇年）度から強行規定となること、さらに六〇歳以上六五歳未満の定年を定める事業主に対して、定年到達者が再び雇用されることを希望する場合には、同人が六五歳に達するまでの間、雇用を継続するように努めなければならないこと（四<sup>31</sup>条の五）、などが定められた。

このようにして、わが国の場合、定年制をめぐっては、これまでのところはその社会的妥当性、法的合理性を肯定したうえで、もっぱら定年の延長促進という立法政策を通じて高齢者の雇用保障を考えているといつてよい。その上で、現在、特徴的なのは高齢者の増加、年少者の減少という人口形態の推移の中で、六〇歳までの雇用の明確な保障とともに、それ以降公的年金受給年齢である六五歳までは雇用と年金で、そして六五歳以上は年金でというように、定年の延長を公的年金制度とリンクさせた法的枠組みの中で雇用法及び年金法の整備を図ることを立法政策の基本としていることであらう。<sup>(29)</sup>もちろん、こうした施策と併せて、高齢労働者の引退過程の健全なあり方として、再雇用制度、早期退職優遇制度、勤務時間短縮制度、公的、私的年金制度との適切な運動等、労働者個々人の

意欲と能力に応じた「弾力的な退職 (flexible retirement)」の方法を幅広く確立することも必要と思われる<sup>(30)</sup>。そうした中で、終身雇用制・年功制の下での長期勤続といった日本的雇用システムが将来的に変容もしくは解消されていくような場合には、改めて定年制に対する意義・役割とその社会的、法的評価の見直しの議論が提起されることになる。

(27) 昭和六一年二月四日法律第九三号。ちなみに、それ以前に政府は、既に第一次オイル・ショックがあった昭和四八一年に第二次雇用対策基本計画において六〇歳を目標とする定年延長推進について閣議決定を行っており、その後昭和五一年には高齢者雇用率制度を発足させ、更に昭和五四年には「昭和六〇年度までに六〇歳定年制の一般化を目標とした第四次雇用対策基本計画を策定している。

(28) 法改正に先立って高齢者雇用対策につき検討していた「中央職業安定審議会(会長・高梨昌)」や「雇用審議会(会長・大内力)」は、六五歳までの雇用機会確保のための実効ある推進策を講じるとともに、そのための必要な法整備を行うべき旨を労働大臣に答申していた。また、本改正の背景、意義そしてその具体的内容に関しては、太田俊明「高齢者雇をめぐる課題」法律のひろば一九九四年二月号一七頁を参照されたい。

(29) この点に関しては、さしあたり森戸英幸「高齢者の引退過程に関する立法政策」ジュリスト一〇六六号一〇三頁及びそこに引用された文献を参照されたい。

(30) 高齢者の雇用問題を人口・就業構成の変化、高齢者の就業意識、企業慣行、公的年金制度等との関連で総合的に検討した有益な文献として、清家篤「高齢者の労働経済学」(日本経済新聞社)がある。その他、高齢者の雇用対策をめぐる問題に関しては、さしあたり特集「高齢化時代の雇用対策」日本労働協会雑誌四一四号(一九九四年八月号)に掲載された諸論文、ならびに特集「高齢者雇用と年金」季刊労働法一七一号に掲載された諸論文を参照されたい。

(おくやま・あきら) 〓 本学教授