

雇用における年齢差別禁止に関する研究会中間報告（平成12年6月27日）（抜粋）
（同研究会は、経済企画庁総合計画局長の私的研究会）

第2節 アメリカの雇用における年齢差別禁止法

1 制度の概要

年齢差別の禁止という手段について考えるには、まずアメリカにおいて1967年に成立し、翌年施行された「雇用における年齢差別禁止法（Age Discrimination in Employment Act）」について考察していくことが有益である。

この法律は、40歳以上の労働者について、採用、解雇、賃金、労働条件その他雇用の全ての面における年齢を理由とする使用者の差別行為を禁止している。（以下略）

2 法律の性格

アメリカの雇用における年齢差別禁止法は、法律の形式としては人種差別や性差別を禁止した公民権法第7編の形式をほぼ踏襲しており、EEOC^注が救済を担当しているという面など共通点も多い。

しかしながら詳細に検討すれば、年齢差別禁止法では懲罰的損害賠償が認められていないなど、救済制度として認められる損害賠償の種類が異なることや、公民権法第7編では救済として認められているアフーマティブ・アクションが年齢差別禁止法では認められていないなど、微妙に異なっている。また、年齢差別禁止法の制定時には、この法律の目的が中高年労働者に関し広範な場面において年齢による差別が存在し、その結果中高年労働者の失業期間が長期化するなど中高年労働者の就業機会を不当に奪っていることを立法によって是正することであると明確に宣言されていた。さらに、年齢による差別を禁止するといってもその対象は40歳以上の労働者に限定されており、若年労働者はその保護の対象外である。従って年齢による差別の禁止は人種や性別による差別のように「人権」としての考えで完全に貫徹しているわけではなく、これらの差別とはやや異なり、少なくとも制定当初は高齢者雇用の促進という政策目的が法律制定の動機となったと考えられる。

3 制度の背景

アメリカにおいてこのような徹底した年齢差別の禁止という立法措置が可能となったのはどのような背景があるのだろうか。

まず労働者の採用と解雇が伝統的に自由であり（Employment At Will:随意的雇用の原則）、業績が悪化した場合レイオフ等により比較的容易に労働力を調節できるといった点が挙げられる。従って、公民権法第7編で挙げられている人種、皮膚の色、性、出身国といった点で差別をしなければその他の合理的な理由で採用や解雇を行うことはまったく自由であるため、これらに年齢が加えられたとしても企業としては大きな影響は受けなかったという点がある。

第二に、企業における仕事のやり方が、個人の仕事の範囲と責任を明確にした上で個人単位で仕事を遂行していくという方法である点である。その上に、賃金が非年功的で仕事の内容と賃金に対応しているという点が挙げられる。つまり、こういった基準で仕事の評価や人事管理が行われているかを明確にしておかないと労働者間の不公

平が生じることから、従来から評価システムが確立しており、差別の禁止というシステムとなじみやすいという点があった。

第三に、何と言っても雇用における年齢差別禁止法の制定以前にはアメリカにも定年制があったが、実際に定年年齢まで働く労働者はほとんどいなかったという点が挙げられる。定年制が禁止されても、それ以前にほとんどの労働者は引退しており、企業のこの面でのコスト負担はほとんどなかったという点があった。

注：EEOC

the Equal Employment Opportunity Commission (米国雇用平等委員会)の略。米国において1964年に公民権法の下で設立された機関。人種、性、宗教、心身障害、年齢などによる雇用差別禁止のための委員会で、雇用差別に関わる訴えを受理し、それに関して調査、和解のための調停を行うとともに、調停が成立しない場合には、提訴を行うなどの手続きを行っている。年間10万件以上の申立が委員会に持ち込まれる。また、法の内容についてガイドラインを作成する委員会は連邦レベルと州レベルに設置されている。解雇、雇用期間、採用、昇進、退職者年金に関する差別についての訴えなどが多い。(独立行政法人労働政策研究・研修機構ホームページより)