

金を支給する要件の一つとして捉えるべきではないか。

② 制度理念の変遷

年齢による差別の禁止を徹底すると、年齢による区別、年齢を理由とした特別な保障は不適当となる。年齢差別禁止を求めるエイジフリーの理念と、年齢に基づき特別な保障を行う社会保障の理念は、時として相反するものである。これは、アメリカにおいても常に模索されてきた課題であったが、差別禁止を重視するか、特別な保障を重視するかは二者択一の選択課題とはなっていない。

年金制度創設当初は、退職による所得の喪失と、老齢による労働能力の喪失は近い関係にあった。また、若年者雇用の促進といった目的などから高齢者は退職を求められたために、意に反して働けない者も存在したであろう。退職による所得喪失は、社会的な支援の対象となった。ところが今後は、知力、体力ともに元気な高齢者がますます増えていく。さらにエイジフリー社会となれば、退職の強要も難しくなる。こうして退職が、自ら選択しうものとなった時に、はたして「退職による所得喪失」は、公的な年金給付を根拠づける理念として適切であろうか。選択できる所得喪失は、保険事故に馴染まない。

この点、差別禁止の理念を徹底し、年金は、年齢を基準に支給せずに、たとえば困窮や就労能力を基準に支給するという選択肢もある。しかし、たとえば高額所得者への年金支給を制限すると、高齢期にも一定の所得があると予想する者は加入を忌避しかねず、制度の崩壊につながるおそれがある。そして、一定の年齢に達すると、その個人がいかなる状態にあるかは問わずに年金を支給する制度が、社会で支持されている現実も見逃すことはできない。また、老齢年金支給の要件を、退職による所得喪失ではなく、労働不能による所得喪失とすると、障害年金との差がなくなってしまう。そして、年金を働けない者への給付とすると、就労可能でありながら働かない高齢者に対する給付も停止されることになる。

自助・自立の理念を尊重し、社会保障制度を限定し、差別禁止を重視するアメリカにおいてさえも、「高齢」は社会保障の支給根拠となっている。年金制度が存在するのみならず、高齢者には、他の世代には保障されていない医療保障制度として、公的医療保険制度メデイケアが提供されている。

わが国でも、年金を「高齢」を根拠とした給付と位置づけ、現在のように一定の年齢に達すると支給する制度を維持した上で、在老は撤廃すべきであろう。高齢者の就労を促進するエイジフリー社会においても、一定の年齢に達したことで、「お疲れさま」と年金を支給してもよいのではないか。この場合、社会保障制度として達成したい他の目的は、別の形で対処を検討することになる。たとえば高額所得高齢者からの所得の再分配は年金課税により行い、給付費用増による世代間不公平の解消という根本的な課題は、支給開始年齢を見直すなどである。

高齢者雇用と年金制度との関係は、年齢を理由とした差別禁止、人権保障という理念と、年齢を理由とした特別な保障との関係を問うている。両者は、どちらかを選択せねばならない理念であるとは限らない。年齢を理由とした差別のなかでも、いかなる差別を禁止し、特別な保障の範囲はどの程度とするのか。人権や性差別などは異なる年齢の特質も含めて解明していく必要がある。

注

- (1) 高齢者雇用について、全般的に、樋口・財務省財務総合政策研究所(2005)、清家・山田(2004)、清家(2001)、菊池(1997)参照。
- (2) 職場人間からボランティア人間への転換施策など、高齢者によるボランティア推進政策の現状、内容・課題については、全般的に、池添他(2007)、高齢社会対策の総合的な推進のための政策研究会(2005)、馬渡(1998:24-26)参照。
- (3) 本章では、一定の年齢以上であること、一般的には65歳以上であることを指す言葉として、加齢のイメージがともなう「老齢」ではなく、年齢が高いということを示す「高齢」を使用する。とはいえ、高齢者を65歳以上の者とみなすという点は一考を要する(関2008)。
- (4) 一般的に、Frolik & Barnes(2007:32-37)、Palmore(1999)、Whitton(1997:423)、バルモア(1995)参照。
- (5) 高齢者雇用政策の沿革や現状について、全般的に、櫻庭(2008:22-35,50-58)、菅野(2008:58-61,430)、産労総合研究所編(2006)、中川(2006)、山下(2006:43-50)、労務行政編(2006)、菊池(2005:38-43)、産労総合研究所編(2004)、西村(2004:119-130)、山下(2004:54-59)、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策課編(2002)、阿部(2000:179-195)、坂本(1990b:6-16)参照。
- (6) 高齢者雇用安定法の内容と課題について、全般的に櫻庭(2008:30-32)、菅野

(2008:58-61,430)、原(2006:27-36〔継続雇用制度の課題に詳しい〕)、岩村(2005:3-10〔2004年改正をめぐる法的論点に詳しい〕)、柳澤(2005a:112-118)、雑賀(2002:68-99〔継続雇用対策措置などについて〕)、清正(1997:67-80〔94年改正を素材に法的論点に詳しい〕)、岸本(1994:24-43〔94年改正について〕)参照。

- (7) 船員と公務員には高齢者雇用安定法自体の適用がなく(7条)、高齢者の従事が困難であると認められる業務を行う坑内作業従事者は、例外となっている(8条但書、施行規則4条の2)。
- (8) 高齢者雇用確保措置に係る年齢(65歳)について、経過措置が定められている:2006年4月~2007年3月(62歳)、同年4月~2010年3月(63歳)、同年4月~2013年3月(64歳)、同年4月から(65歳)(附則4条)。
- (9) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構法(平14法165号)参照。高齢者雇用の実態については、機構のHP(<http://www.jeed.or.jp/index.html>)の他、機構が発行するBusiness Labor Trendが詳しい。
- (10) 台東区シルバー人材センター事件、東京地判15・5・20 労判850号88頁。
- (11) 判例は、実質的な使用関係があったとして、センターに民法715条の使用者責任を認めたり(大阪市シルバー人材センター事件、大阪地判14・8・30 労判837号29頁)、センターに信義則上の保護義務(健康保護義務)を認めたり(綾瀬市シルバー人材センター事件、横浜地判15・5・13 労判850号12頁)、高齢者事業団と請負契約関係にあった被告会社に安全配慮義務を負わせている(三広梱包事件、浦和地判15・5・28 労判650号76頁)。
- (12) この解釈を示す裁判例として、牛根漁業共同組合事件、鹿児島地判16・10・21 労判884号30頁。
- (13) 全般的に、櫻庭(2008)、柳澤(2006)、玄幡(2005)、森戸(2001a)など参照。
- (14) 雇用における年齢差別禁止法(ADEA/Age Discrimination in Employment Act of 1967):Pub. L. No.90-202, 81 Stat. 602; codified at 29 U.S.C. §§ 621-634(2008)。
- (15) アメリカの年齢差別禁止法については、記述の論文の他、一般的に下記の文献を参照されたい。Frolik & Barnes(2007:85-150)、櫻庭(2005:119-122)、柳澤(2005b:157-171)、中村(2000:註6)、中窪(1995:227)、Player(2004)、Tichy(1991:373)。年齢差別禁止法をめぐる過去の邦語文献については、柳澤武のHP参照(<http://www.ne.jp/asahi/law/takeshi/adreview.html>)。
- (16) 中村(2000:88)、プレイヤー(1997:28)、Query(1996:530)、U.S. Dep't of Labor(1965)。
- (17) 同一賃金法(Equal Pay Act of 1963, Pub. L. No.88-38, 77 Stat. 56; codified at

29 U.S.C. § 206(d) (2008)), 1964年公民権法(Title VII of the Civil Rights Act of 1964, Pub. L. No.88-352, 78 Stat. 265; codified at 42 U.S.C. §§2000e to 2000e-17(2008))。公民権法は、雇用差別禁止立法の基軸を定めたともいべき連邦法である。また年齢差別禁止法は、公正労働基準法(FLSA/Fair Labor Standards Act)の系統規程も取り入れており、各種の法を合成したハイブリッド法と呼ばれている。Query(1996:530、とりわけ註1)参照。

- (18) Query(1996:530)、Pontz(1995:267,272)。
- (19) 高齢被用者福利厚生給付保護法(OWBPA/Older Workers Benefit Protection Act):Pub. L. No.101-433, 104 Stat. 978; codified at 29 U.S.C. § 626(f) (2008)。
- (20) 尊属殺人被告事件、最大判昭48・4・4 刑集27巻3号265頁。
- (21) 三菱樹脂事件、最大判昭48・12・12 民集27巻11号1536頁、日産自動車事件、最三小判昭56・3・24 民集35巻2号300頁。
- (22) 年齢差別禁止アプローチの採用を疑問視し、中高年齢者の再就職については「むしろ職業安定法制度そのもの問題であり、また中途採用に関する課題として捉えるべき」と論じる見解もある(笹沼2000:225)。
- (23) 社会的現実のなかに生きる人々の具体性に沿って人権や自由を考えると、雇用における年齢による差別の禁止・除去というアプローチを取り上げるべきもか検討を要するとする、菊池(2005:42)の指摘は示唆に富む問題提起である。
- (24) 定年制をめぐる沿革、法解釈論、関連判例などについては、櫻庭(2008:23-37)、菅野(2008:429-431)、濱口(2006b:175)、柳澤(2006:245-271)、矢野(2005:211-216)、雑賀(2002:61-65)、清正(1997:61-67)、奥山(1995:49-58)を全般的に参照されたい。過去の文献については、森戸(1995b:107以下)が学説を詳細に紹介・分析している。
- (25) 秋北バス事件、最大判昭43・12・25 民集22巻13号3459頁。
- (26) 山口県下関商業高校事件、山口地下関支判昭49・9・28 労判873号60頁(ただし傍論)。
- (27) 朝日新聞社事件、大阪地判昭36・7・1 労民集12巻4号617頁。
- (28) アール・エフ・ラジオ日本(雇用関係存続確認等請求)事件、東京地判平6・9・29 判時1509号3頁、東京高判平8・8・26 判時1641号138頁、アール・エフ・ラジオ日本(賃金等請求)事件、東京地判平12・7・13 労判790号15頁。
- (29) 秋北バス事件、前掲(注25)、フジタ工業事件、名古屋地判平2・7・10 労判569号55頁など。
- (30) アール・エフ・ラジオ日本(雇用関係存続確認等請求)事件、前掲(注28)。
- (31) 東京大学(助手定年制)事件、東京地判平9・4・14 判時1617号140頁。