

イギリス ―年齢差別禁止法による影響

国際室研究員

三枝 麻由美 ● Saegusa, Mayumi

日本では、昨年の10月1日に改正雇用対策法が施行され、募集・採用に係る年齢制限の禁止が義務化された。2003年に同法が改正された際、事業主が募集・採用時に年齢制限をなくすことは努力義務であったが、今回の改正では努力義務が禁止に改められている。禁止と言っても罰則はないが、厚生労働大臣から指導・勧告を受けることがあり、また事業主は不利益を受けた労働者から損害賠償を請求される場合も想定しなければならない¹⁾。しかしながら、定年制を設けることは違反でなかったり、長期勤続によりキャリア形成を図ることを理由に新卒者を募集採用することも、年齢制限が止むを得ない場合とされるなど、例外が数多く設けられている。

イギリスでは日本よりもちょうど1年早く、2006年10月1日に「年齢差別禁止法」(Employment Equality (Age) Regulations)²⁾ が施行されている。同法の施行は、2000年に採択されたEU指令がその背景にある。EU理事会は、2000年11月に、宗教または信条、障害、年齢・性的志向による雇用差別の禁止を命ずる「一般雇用機会均等指令」を全会一致で採択した。同指令に年齢差別が加えられた目的としては、人権保障面だけでなく、高齢者雇用の促進を狙ったものであったと言われている。EUは加盟国に対し、2006年末までに当該指令を国内法化することを義務付けており、フランスは2001年、オーストリアやベルギーは2003年にすでに対応している。イギリスでの導入が期限ぎりぎりとなったのは、政労使の意見調整に時間を要したからと見られている³⁾。イギリスでは、

以前から性別・障害・人種による差別禁止法が存在したが、年齢差別に関するものは1999年に「雇用における多様な年齢層に関する行動規範」が設けられたものの、法的強制力はなかった。

「年齢差別禁止法」

今回の年齢差別禁止法では、(1)採用、昇進、訓練における年齢差別の禁止、(2)65歳以下の定年制の禁止、(3)不公正解雇や整理解雇の救済に関しての年齢を理由とする適用除外の撤廃、(4)年齢を理由とした職場での嫌がらせ行為の禁止、などを定めている。同法の施行により、公的年金の受給開始年齢である65歳未満に定年を設定することや、昇進を年齢で区切ることも違反となる。さらに求人広告で、「若い」「エネルギーシユな」という記載は、特定の年齢を想起させるために避けるべきとされている。また若者向け雑誌にだけ求人広告を掲載することも間接差別と見なされる可能性がある。同法はEU指令を受けて導入されたが、定年年齢と公的年金の受給開始年齢(65歳)における所得の空白期間を解消したいとするイギリスの事情も反映していたとされる⁴⁾。

同法では、違反した事業主を雇用審判所(Employment Tribunal)に訴える権利を労働者は与えられている。雇用審判所は、弁護士資格のある審判長と2名の無資格者(使用者団体と労働組合がそれぞれ指名)からなる、労使紛争を専門的に取り扱う裁判所である⁵⁾。雇用審判所は不公正解雇、同一賃金、職場での性差別および人種差別などの個別的雇用に関するあらゆる紛争事件を審問する。さらに近年では、剰余整理の際の協議などのより集団的な事柄も扱うようになってきている。申請は本人だけで行うことも可能だが、申し立て者の約半数が弁

護士、労働組合、NPOなどの第三者の支援を受けて申請を行っていることが、イギリスの貿易産業省の調査から明らかとなっている⁶⁾。その際、それらの代理人は無償で援助を行っている場合が大半である。弁護士も成功報酬制を採用している者がほとんどであり、労働者が裁判で勝訴しない限り、報酬を要求しない場合が多い。このように、イギリスの労働者は広範な法律支援を無料で受けられる仕組みがあるために、雇用審判所への苦情件数が相当数にのぼると考えられている⁷⁾。

一方、日本ではイギリスの雇用審判所のような労使紛争を専門的に取り扱う特別な裁判所はこれまで存在しなかった。しかし、近年の個別労働紛争の増加を受けて、2004年に労働裁判法が制定され、2006年から裁判所における個別労働紛争の解決制度として、新たに労働審判制度が導入された⁸⁾。

苦情件数の増大

イギリスの雇用審判所に申し立てられた苦情件数は毎年増加の一途をたどっているが、2006年の苦情件数は約240万件となり過去最

高となった⁹⁾。その主な理由として、年齢差別禁止法の施行を契機に、年齢差別に関する苦情が数多く申し立てられたことが大きいとされる。ちなみに、年齢差別に関する苦情は年齢差別禁止法以後、毎月約200件近く雇用審判所に寄せられている。

年齢差別に加えて、同一賃金や性差別に関する苦情件数も大幅に増えている¹⁰⁾。同一賃金に関する苦情件数は、2005年度の17,268件から2006年度では44,013件に増加している。一方、性差別に関する苦情件数は2005年度の14,250件から2006年度には28,153件に増加している。金額でみると、2006年度の損害賠償の最高額は、不当解雇案件の250,470ポンド(約5,745万円)であった。平均の賠償額を案件別に見ると、障害では15,059ポンド(約345万円)、人種差別では14,049ポンド(約322万円)、性差別では10,052ポンド(約230万円)となっている。

今後は、雇用審判所に提出される申し立てのうち、年齢差別に関する苦情が最も多いものの一つになるだろうと予想される。

-
- 1) 藤川恵子「雇用法制レポート 募集・採用における年齢制限禁止についての一考察—改正雇用対策法施行を目前に控えて—」リクルートワークス研究所 2007年10月10日
 - 2) 直訳すると「雇用均等(年齢)規則」になるが、本稿では「年齢差別禁止法」の名称を用いる。
 - 3) 『英国の年齢差別禁止に向けた取り組みと日本への示唆』みずほりポート 2007年2月9日 みずほ総合研究所
 - 4) 「第4章 イギリスの状況」『欧州における高齢者雇用対策と日本』労働政策研究・研修機構 2004年、「最近の海外労働情報<イギリス> 雇用における年齢差別は正に向けた取り組み」労働政策研究・研修機構 2006年10月
 - 5) 「海外労働時報<イギリス> 増加する雇用審判所への申し立て」労働政策研究・研修機構 2001年11月 日本労働政策研究機構
 - 6) Hayward, Bruce, Mark Peters, and Ken Seeds. *Findings from the Survey of Employment Tribunal Applications 2003*, Employment Relations Research Series No.33.
 - 7) 遠藤公嗣「雇用裁判所事件で申立人労働者が受ける法律支援」『経営論集』54巻第3・4号 2007年
 - 8) 労働政策研究・研修機構 労働問題Q&A(<http://www.jil.go.jp/kikaku-qa/funsou/K02.html>)
 - 9) "Employment tribunals see record number of claims." p.5. *Gazette*, 6 September 2007.
 - 10) Employment Tribunals. *Employment Tribunals and EAT Statistics (GB) 1 April 2006 to 31 March 2007*.