

人事採用における資格過剰 (overqualified) と年齢差別の成否

——アイルランドとアメリカの調停・裁判例を素材に——

柳 澤 武

はじめに

第一章 アイルランドの年齢差別禁止政策

第1節 立法政策の急激な進展

第2節 資格過剰を争った調停例

第二章 アメリカにおける資格過剰を巡る論争

第1節 再雇用の障壁としての資格過剰

第2節 巡回区内における裁判例との整合性

第3節 いわゆる資格過剰の法理——Taggart事件後の展開

第4節 学説による批判的検討

第三章 間接（年齢）差別としての資格過不足

第1節 資格過剰が与える影響——間接年齢差別との関係

第2節 資格「不足」が及ぼす若年労働者への影響

おわりに

はじめに

「雇用の場面や社会保障で、年齢に基づいて人を差別することは、ヨーロッパ全体において一様に蔓延している⁽¹⁾」この言葉が示すように、一五年ほど前のヨーロッパ諸国では、否定的エイジズムに対する本格的な取組みから全くほど遠い状況であった。ところが、アイルランドは一九九三年に年齢を理由とする解雇を禁止し、続いて一九九八年には包括的な（年齢を含む）差別禁止法の制定により年齢を理由とする取扱い自体が禁止され、年齢差別禁止政策に関してEC諸国の中で最も先駆的な国家の一つとなった。また、単に年齢差別禁止法の制定が時期的に早かったというのみならず、二〇〇〇年に制定されたEC指令はアイルランド一九九八年雇用均等法の第一次草案を参考に作成されたといわれており、加盟国に大きな影響を与える指令の土台となった法制としても検討に値しよう。

さて、雇用における年齢差別に関する立法といえば、アメリカの「雇用における年齢差別禁止法（The Age Discrimination in Employment Act of 1967, 以後ADEAと呼ぶ⁽⁴⁾）」が代表格である。アメリカの連邦法であるADEAについては、制定当初から日本でも繰り返し紹介されているほか⁽⁵⁾、判例法理や実社会に与えた影響についても様々な分析が加えられている⁽⁶⁾。このADEAより三〇年ほど後発となるアイルランド法では、雇用のコストや勤務年数に関する規定についても予め条文に盛り込んでおり、年齢差別禁止法の制定後に如何なる論点が生じるか

という点まで先取りした立法となっている⁽⁷⁾。

だが、アイルランドで実際に調停が始まる⁽⁸⁾、法文上は必ずしも明らかとはならない課題の存在が浮き彫りとなった。その一つが、「資格過剰（overqualified）」を理由とする採用拒否が、雇用における年齢差別となりうるかという論点である。二〇〇二年一月のHughes事件⁽⁹⁾は、客室乗務員への応募者（五三歳）が、航空会社の「資格過剰——同事件では、あまりに経験豊富であったこと——を理由とする採用拒否を争った調停例であり、結論として面接段階での年齢差別が認定された。この調停では、アメリカの判例が突如として持ち出されており、年齢差別の認定に際して何らかの影響を与えた可能性がある。そこで、アイルランド法と構造が異なるアメリカの判例法理がどれだけ紛争解決に資するのか、そもそもアメリカの判例法が正確に理解されているのであるつか、結局のところ両国において「資格過剰」の取扱いは異なるのか、といった疑問が次々と湧き出てくるのである。

以上のような問題意識から、本稿では、まずアイルランドの雇用における年齢差別政策の概要を示し、さらにアイルランドとアメリカにおいて資格過剰を争った事例を整理・分析する。これらの作業を通じて、両国の年齢差別に対する考え方や射程距離の異同を浮かび上げらせ、日本において年齢差別の対象とすべき範囲について若干の考察を行いたい。

（注）

（一） HELEN COLLINS, *THE EQUAL OPPORTUNITIES HANDBOOK* 117 (Blackwell 1992). 同書はイギリスを中心として、他の対象一カ国（ベルギー、デンマーク、フランス、ドイツ、ギリシャ、アイルランド、イタリア、ルクセンブルグ、オランダ、ポルトガル、スペイン）の雇用機会平等（年齢を含む）に言及している。

（二） Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, 2000 O.J. (L 303) 16. 同指令が成立するまでの背景については、家田優子「ECにおける新

たな雇用差別禁止指令および人種差別禁止指令の提案、労旬一四九二号二十五頁(二〇〇〇)。障害者差別については、イギリスやスウェーデンの障害者差別禁止法も参考に作成されたことである。同指令の翻訳として、ロジェ・フランパン著、小宮文人・濱口桂一郎監訳『ヨーロッパ労働法』(信山社、二〇〇三)。

(3) 牧野利香「アイルランドの雇用における年齢差別禁止法制」一頁(JEL、二〇〇三)。本稿第一章の執筆にあたっては、この報告書が大きな手助けとなった。

(4) Age Discrimination in Employment Act of 1967, Pub. L. No. 90-202, 81 Stat. 602.

(5) 阿部弘「アメリカにおける一九六七年年齢差別禁止法の制定と効果」レファレンス二七九号三九頁(一九七四)、阿部弘「雇用における年齢差別の規制について——アメリカの一九六七年年齢差別禁止法の改正——」レファレンス三三九号三頁(一九七九)、桑原靖夫「アメリカにおける中高年問題の展開——平等の追求と新しい労働体系の萌芽」日本労働協会雑誌二五〇号三七頁(一九八〇)、花見忠「アメリカの年齢差別禁止法の施行状況と問題点」日本労働協会雑誌二七三号五四頁(一九八一)、石橋敏郎「アメリカにおける年齢差別禁止法」日本労働法学会誌七〇号二二八頁(一九八七)、中村涼子「雇用における年齢差別の禁止——米国の法規制の基本趣旨——」本郷法政紀要第九号八三頁(二〇〇〇)。

(6) 例えば、藤井樹也「定年制と憲法」現代立憲主義と司法権(佐藤幸治先生還暦記念)、三一九頁(青林書院、一九九八)、森戸英幸「雇用政策としての『年齢差別禁止法』」雇用における年齢差別禁止法、の検討を基礎として、清家篤編著、生涯現役時代の雇用政策、八六頁(日本評論社、二〇〇一)、柳澤武「賃金コストを理由とする解雇・採用拒否と年齢差別——アメリカADEAにおける判例法理を手がかりに——」季刊労働法二〇一号一七三頁(二〇〇二)など。

(7) No.21/1998, The Employment Equality Act. 詳しうは第一章第一節。

(8) DEC-2002-49.

第一章 アイルランドの年齢差別禁止政策

第一節 立法政策の急激な進展

1 年齢を理由とする「解雇」の禁止——一九九三年不公正解雇法改正

アイルランドでは、一九九三年に雇用における年齢を理由とする「解雇」を禁じる不公正解雇法(Unfair Dismissals Amendment Act)が改正され、s.6②において「被用者の年齢(the age of the employee)」を理由とする解雇が禁じられた⁽⁹⁾。同法違反については、あくまで解雇についての紛争であるため、雇用控訴審判所(EAT: Employment Appeals Tribunal)へと持ち込まれる。EATで使用者は、解雇理由として「年齢」そのものを用いることができなくなることは確かだが、逆に労働者の方が差別の意図を暴くこともまた非常に困難である。すなわち一九九三年の不公正解雇法は、包括的な差別禁止法による厳しい規制——例えば一九七七年に制定された雇用均等法(Employment Equality Act)は、雇用のあらゆる場面の間接性差別までを禁じている——とは射程範囲が大きく異なっていたといえよう。

さらに、同法は定年退職年齢に達した者(定年年齢の設定は使用者の任意であった)及び剰員整理手当法が適用されない者(六五歳を越える者)を適用除外としているため、人的な対象範囲についても限界があった。

2 雇用における年齢差別の禁止——一九九八年雇用均等法改正

解雇理由としての年齢差別規制がスタートしたことには一定の評価がなされたが、早い時期にアイルランド年齢活動協会(AAI)などからは限界点が指摘されるようになる⁽¹⁰⁾。すなわち、高齢者の貧困を避けるためには雇用の

継続という手法が効果的であるが、ここ二〇年来は高齢労働者の就労率が慢性的に低下してきており、この要因の一つとして雇用における年齢差別が挙げられるという。そして、「年齢」も雇用差別の禁止カテゴリーへという世論も盛り上がりを見せた。一九九三年の時点で、既に七〇％を超えるアイルランド国民が年齢差別禁止法の制定を支持していたことにも注目すべきである¹¹⁾。

NGO団体や国民意識のみならず、政界や経済界の変動も影響を与えた。一九九三年法の制定直後には労働党が連立与党となり、同党出身の「Taylor 均衡・司法改革大臣」が、広範な分野における機会平等・差別是正実現のために尽力した。また、一九八〇年半ばに労使の代表がベア凍結と協調路線を内容とする合意文書を締結してからは、労使関係が継続的に安定しており、著しい経済成長により特定産業では人手不足が発生し、高齢者の労働力を成長分野へと移動させる必要性に迫られた。こうしたアイルランド独自の複合的な要因が、急進的な法制定の支持に繋がったという指摘もある¹²⁾。

こうして五年後の一九九八年には雇用均等法の大改正が行われ、差別禁止カテゴリーを列挙する条文に「両者が異なる年齢であること」が追加されるなどした¹³⁾。同法の年齢差別に関わる主要な条文は、以下のとおりである¹⁴⁾。

§ 6 (本法における差別)

- (1) 本法における差別とは、②におけるいずれかの理由により、ある者が別の者より不利に取扱われる、もしくは過去または将来において取扱われるときに生じるものをさす。
- (2) 本法における差別とは、いずれか二人の間において、以下の理由によるもの
 - (f) 両者が異なる年齢であること、ただし本§(3)の場合を除く。
- (3) (a) 六五歳に到達した者

(b) 一八歳未満

§ 12(3)により、当該者を他者より有利に扱つことは、年齢による差別とはならない。

§ 8 (使用者等による差別)

- (1) 以下の事項、(a) 採用、(b) 労働条件、(c) 雇用に関する訓練・経験、(d) 昇進・格付け、(e) 職階について使用者は、被用者または被用者にならうとする者を差別してはならない、派遣労働の提供者は派遣労働者を差別してはならない。

§ 12 (職業訓練)

- (3) 本条において、§ 6(3)に定める一八歳という年齢は、(1)の「差別とはならない」年齢であるのみならず。

§ 31 (間接差別の定義)

雇用に関する何らかの規定（慣習等）が被用者に適用された結果として、特定の性質をもつ者に不利に作用し、実際に当該性質を保持する者が少なくなる可能性があり、その全てを正当化できない場合には、使用者は当該被用者に対して差別を行っているとして解する。

§ 34 (例外規定)

- (3) 仮に差別が認められなければ、結果的にコストが顕著に増加するであろうという明確な保険数理上その他の証拠があることが示されている状況においては、本節および第2節において、いかなる行為も年齢または障害を根拠とする違法な差別とはならない。

- (4) 被用者あるいは被用者の階級または職務について、(3)を侵害することなく（自発的あるいは強制的な）異なる退職年齢を定めることは、年齢を根拠とする差別を構成しない。
- (5) いかなる業務に関しても、(3)の原則を侵害することなく、以下のことを考慮して採用の上限年齢を定めることは、年齢を根拠とする差別を構成しないものとする。
 - (a) 採用対象者を訓練して、業務を効果的に遂行できる水準にするためのコストやそれに必要な時間
 - (b) 引退年齢になる前に、採用対象者が業務を効果的に遂行できる合理的な期間が残されている必要性
- (6) 施行日の直前に、年齢基準の報酬についての合意が発効している場合には、いかなる雇用においても、かかる合意が施行日の開始から三年以内に終了する場合、その合意は本節および第2節を遵守したものとす
- (7) 以下の違いが特定のポストや雇用における相対的な年功（又は勤続年数）に基づいている場合、使用者が異なる者に以下を提供することは、労働者への年齢を理由とする差別を構成しない。
 - (a) 異なる報酬額
 - (b) 異なる労働条件

同法の§6(3)は、六五歳以上と一八歳未満を適用除外として、これらの者との間において年齢差別は成立しないことを明文で定めている。これによれば、六五歳からの定年退職制度は、無制限に許容されることになる。退職制度の設計に関しても、§34(4)が広範な例外を定めており、雇用コストとの関係を証明できるならば、使用者が強制退職年齢を自由に設定することも可能となっている。さらに、職業訓練に関しても費用対効果のコストを考慮して年齢に上限を定めることが許容されており、全ての年齢層に同じような職業訓練を与える必要はない。そして、勤続年数や年功制度（先任権制度）の運用による差異については、年齢差別とはならない旨を定めている。

こうしたアイルランドにおける雇用均等法の特徴のうち、アメリカのADEAと対照的な要素について、以下のように対比できる。⁽¹⁵⁾

(表1) アイルランド雇用均等法とアメリカADEAの要点比較

対象となる年齢	アイルランド雇用均等法	ADEA (アメリカ連邦法)
制定時の立法趣旨	18歳以上65歳未満 人権の保護を重視	40歳以上(現行法) 高齢労働者の雇用促進を重視
間接差別(差別的インパクト法理)	明文で禁じる	判例法理が変動し、認めない方向へ
退職年齢の設定	ほぼ無条件で可	禁止(限られた例外職種のみ可)
執行機関による司法的強制力	均等審査局 あり	EEOC なし 民事訴訟へ

3 雇用における年齢区分を撤廃——二〇〇三年剰員整理手当法改正

これらの雇用均等法に関わる動きとは別に、近年のアイルランドの雇用における年齢に対する考え方を示す極めて重要な事例として、二〇〇三年の剰員整理手当法改正を指摘したい。同法の改正は、剰員整理手当金の支給における年齢区分を完全に撤廃するものである。⁽¹⁶⁾

従来の剰員整理手当金支給基準は、四〇歳を超える場合は勤続一年当たり一週間分の賃金が払われるが、四〇歳以下の労働者に対しては半額しか支給されないという極端な格差をつけていた。ところが、このような年齢区分による支給格差は妥当ではない——すなわち、年齢差別禁止法が制定された今日では不適切である——という懸念が二〇〇二年四月に労働省の報告書で示され、⁽¹⁷⁾ すぐさま二〇〇三年剰員整理手当法改正に盛り込まれた。しかも、同時に改正された他の条文については施行までの猶予期間が与えられたにもかかわらず、⁽¹⁸⁾ この年齢区分撤廃につい

ては即時施行となった。今現在では、全ての年齢層に対して同額の剰員整理手当金が支給されており、その支給額についても勤続一年あたり二週間へと全体が底上げされた。

これら一連の動向が示すように、アイルランドは、ヨーロッパ各国の中でいち早く年齢差別禁止法を整えたのみならず、次節でみるように一部の調停事例ではアメリカの判例が引き合いに出されて争われ、さらには剰員整理手当の支給基準においても年齢による区分を廃止するなど、人種や性に続く第三の差別 (izm) としての「年齢」差別禁止へ向けて先陣を走り続けているように思われるのである。⁽¹⁹⁾

第2節 資格過剰を争った調停例

一九九八年雇用均等法の制定から六年が経過した現在、すでに均等局レベルでは様々な決定がなされ、一部の事件は訴訟にまで持ち込まれている。⁽²⁰⁾ これらの決定例や裁判例は、未だ体系的なルールの形成という段階には到達していないものの、A D E Aとの対比で興味深いケースやマスメディアに取り上げられる注目度の高い事例が登場することになった。こうした調停例の一つが、「資格過剰」について争われた二〇〇二年の Hughes 事件⁽²¹⁾である。

1 経験豊かな客室乗務員候補者の採用拒否——Hughes 事件 (二〇〇二・一一・二六)

【事実の概要】

原告 Hughes (女性) は、事件当時五三歳であり、訴外 Royal Jordanian 航空にて九年以上にわたって下級から上級までの客室乗務員を経験し、接客に関連する職務経験も豊富で、二つの外国語について熟練レベルに達していた。被告 Aer Lingus 航空はアイルランドの国営航空会社であり、二〇〇〇年の半ば、客室乗務員を募集する広告を出し、これに一五九五人の応募があった。原告は一次面接を突破し、同月一八日には二名の女性面接官による二次面接に呼ばれた。二名のうち片方の面接官は、彼女に興味や学歴等について尋ねた。他方の面接官は、応募フォームに記載された事項や、これまでの職務経験について尋ねた。そ

の上で、(原告の)監督者となるであろう若い人々とどうやってうまくやっていくのか、年齢が高いのに職制の最下級から始めることについてどう感じるかについても原告に尋ねた。原告はこの質問について、自分の年齢が重視されているのだと感じて当惑した。この面接から八日後、原告は不採用の通知を受領した。原告が不採用の理由を尋ねたところ、年齢が理由だったのではなく、今回求めた職種に対して、あまりに経験豊富であったから (too experienced) であるとの回答を得た。

この回答に対して原告は、アイルランド労働裁判所の裁判例とアメリカの巡回控訴裁判所の Taggart 事件を引用し、一連の面接での質問は年齢差別であったと主張した。一方で被告側は、最終面接に残った一五〇名のうち三名が五〇歳以上であったこと、特に高齢応募者の合格比率が悪いわけではないことを示した。

【決定要旨】

被告の方針全般としては、初級レベルの客室乗務員について高齢の応募者を除外するような証拠は存在しない。現に、五〇歳以上の応募者も三名ほど最終面接に残っている。本件で主要な争点となるのは、最終面接において高齢応募者を排除するような年齢差別が存在したかどうかである。

この面接記録が存在しないことから、被告の主張する客観的で非差別的な理由は説得的ではない。しかしながら、年齢を理由とする差別の証拠もまた存在しない。

年齢と経験は密接にリンクしている上、面接の質問では不必要な年齢への言及を避けるべきである。不採用の後に、会社から知らされた「初級客室乗務員の地位には適切ではない」という理由は、年齢を理由とする差別の隠蔽であると認めることはできない。

これらの事実より、年齢そのものを理由として客室乗務員になれなかったことの疎明には不十分であるが、一連の面接において原告に対して年齢差別的な質問があったことと、被告がこれに非差別的な理由を出さなかったことについては証明に成功した。

以上より、原告が受けた客室乗務員の採用面接に関して、被告は年齢を理由として原告を差別し、一九九八年雇用均等法 § 6 (2) (f) 「年齢を理由とする差別」に違反し、同法 § 8 「使用者等による差別の禁止」に違反したと決定する。しかしながら、客室乗務員の職務に採用しなかったこと自体については、差別であると認定できない。よって、被告に対する £ 5000 ユーロの金銭

の補償と、本件命令から二週間以内に異なる委員会メンバーによる原告に対する再接実施を命じる。

2 アメリカの判例が与えた影響

原告側が一つ目に引用したアイルランドの Rotunda and Mater Hospitals and Dr. Gleeson 事件は二〇〇〇年に労働裁判所で争われた「性」差別の事案である⁽⁸²⁾。確かに「採用された他の応募者よりも、原告の方が資格と経験が豊かであった (more qualified and experienced)」といった点に言及してはいるものの、年齢差別については争われていないし、当然ながら「資格過剰」が問題となった事案でもない。

そこで、原告の主張を支える先例としては、一つ目に引用した ADEA の下における巡回控訴裁判所判例「Taggart 事件」に多くを負つたことになる。アイルランドの調停で引き出された箇所は、「資格過剰」というのは常識的には暗示的意味を含んでいると定義できる(のであり)使用者からみて応募者が年をとりすぎているという真の理由を覆い隠す婉曲表現である」という部分である。そして、この法理に照らして鑑みると、面接での一連の質問は年齢差別に影響されたものであると主張したのである。

もっとも、原告の「資格過剰」に関わる主張が、本件救済についての結論を左右したかどうかは微妙なところである。それは、雇用均等局は「資格過剰」と年齢差別との関係について、何ら明確な判断を行っていないからである。しかしながら、採用面接における年齢差別的な質問自体について差別的取扱いが認定されるに際して、傍論的にはあるが、経験と年齢がリンクしていることに言及した箇所や、「初級客室乗務員の地位には適切ではない」という発言を認定した点については、原告が引用した「Taggart 事件」の影響が見受けられるのではないかとも思われる。

それでは、本件で引き合いに出された「Taggart 事件」とはいかなる事案だったのだろうか。同事件の位置付けは正確であったのか、そもそもアメリカに「資格過剰」なる法理は存在しているのだろうか。次章では、舞台をアメリカに移して、こつこつした疑問への解答を試みたい。

- (9) No.22/1993, Unfair Dismissals (Amendment) Act §6 (2).
- (10) *Age Action Ireland* (visited May 20, 2004) < <http://www.ageaction.ie/> >. 同団体の働きかけを取り上げた記事として、*See Padraig O'Morain, Call for age barriers in work to be tackled*, THE IRISH TIMES, Nov. 8, 1996, at 6.
- (11) *Id.*
- (12) 牧野・前掲報告書四一五頁、二二一―二二五頁。
- (13) No.21/1998, The Employment Equality Act.
- (14) 本稿のテーマとの関係において条文を整理するために、括弧書き部分を文言の一部を略した。
- (15) ADEA における間接差別の可否について筆者の理解と異なる部分もみられるが、牧野・前掲報告書二二頁と三三頁も参照のしよ。
- (16) No.14/2003, The Redundancy Payments Act. 但し、年齢区分が廃止されたとはいえず、刺員整理手当法の適用自体には依然として六十五歳までの年齢の上限があることは注意しなければならない。
- (17) Mark Hennessy, *Fear of legal threat led to change in statutory redundancy*, THE IRISH TIMES, July 7, 2003, at 5. 同紙による一連の改正についての解説においても、高齢労働者へ高い刺員整理金を支払うという旧来のシステムは、年齢差別という観点から維持できなくなったと述べられている。
- (18) 他の改正点として、同法違反に対する罰金も 3,000 ユーロに改正された。また、正当な理由での欠勤・休暇の場合(病気、レイオフ、兵役、産休、ロククアウト、ストライキ等)は、同法でいうところの勤続の中断に該当しないことが規定された。
- (19) これは雇用の分野に限られた動きではない。二〇〇〇年には地位均等法が成立し、社会一般の幅広い分野に対しても平等理念の徹底が図られている。No.8/2000, Equal Status Act.

(20) Chris Dooley Trale, *Revenue employees win age discrimination case*, THE IRISH TIMES, April 14, 2003, at 4. 公共部門（国税局）での職務就任差別が争われた O'Mahony 事件（2002. 3. 18）。統計資料に基づいて応募前までの（十分な）職務評価にもかかわらず、高齢応募者が任命される機会が非常に少ない傾向であることを確認し、さらに原告の一人に対して投げかけられた質問について年齢差別の疑いを認定した。原告四人のうち三人には執行官の職への任命と残り一名についての再面接、さらに各原告に対して年額 2,000 ユーロの金銭補償を命じる内容であった。この事件は訴訟に持ち込まれ、訴訟においても原告の訴えが認容された。この訴訟の結果は、「税務局の被用者が年齢差別訴訟で勝訴」という見出しでマイリッシュ・タイムズに掲載された。

(21) DEC-2002-49.

(22) Rotunda and Mater Hospitals and Dr Gleeson, Labour Court DEE003, 18 April, 2000.

(23) *Id.* at 7.

(24) 924 F.2d 43, 47.

第二章 アメリカにおける資格過剰を巡る論争

第1節 再雇用の障壁としての資格過剰

アメリカで「資格過剰 (overqualified)」が争われた Taggart 事件⁽²⁵⁾が登場したのは、ADEA 制定から二〇年以上が経過した九〇年代初頭になってからである⁽²⁶⁾。これは、九〇年代の最も著名な Hazen Paper 事件最高裁判決が登場する直前でもあり⁽²⁷⁾、年齢差別については判例法理が安定して展開していた時期であるといえる。

Taggart v. Time, Inc.

【事実の概要】

一九八二年の一月二〇日、被告 Time 社の関連子会社である訴外 P 社は、原告 Taggart を「ガイド、出版部の部長として採用した。原告は当時五八歳で、出版部門で三〇年の経験を持っていた。採用から六ヶ月が過ぎた一九八三年、被告は P 社の被用者に、P 社が解散すること、職務を保障するわけではないが、被告で他の職務について配慮することを通知した。約一年間、にわたり、被告から被用者全員に週に一回の頻度で職務募集要綱が配布され、人事部が当該募集部門との面接を設定・支援した。原告も同様のプログラムによって、被告と別の子会社での各部門三職種に応募した。被告は複数の部署について面接を設定し推薦したが、原告はどこにも採用されなかった。

原告は、一九八五年に EEOC への申立てを、一九八七年に ADEA と公民権法第七編違反を理由として訴訟を提起した。被告の主張によると、いくつかの職務について原告は資格過剰であり、別のいくつかについては資格が無かった。また、P 社時代の原告の上司は積極的に推薦しなかったし、面接の成績も芳しくなかった。これに対して原告は、少なくとも三名の若い P 社の社員は、被告に自分が応募した職務で採用されたのであり、年齢差別によって職務への就任を断られたというのが真の理由であると主張した。連邦地裁では略式判決によって被告側の勝利となり、原告が控訴した。

【判旨】差戻し

公民権法第七編の分析を本件に当てはめるならば、原告は四〇歳を超えているので保護される年齢層に入っており、被告で職を得られなかったのであり、少なくともいくつかの職務では資格過剰であった（「当該職務を遂行する能力を持っていた」）のであり、さらに新しく被告に雇用された者は原告より若かった。よって、原告は一心の証明を打ち立てた。それゆえ、問題となるのは、「ADEA の下」違法な年齢差別の推定を生じさせる理由によって採用しなかったことを示す証拠となるかどうかである⁽²⁸⁾。

原告が争う四つの職務のうち、三つについては、原告が「資格過剰というよりも」不適格であったことを認める。しかし、HBO の刊行という職務の人事採用については、資格過剰であることを理由とする採用拒否であると認められる。当該職務には、

原告の代わりに四一歳の者が採用された。この点について地裁は、資格が過大 (excessive) であることを理由として採用拒否を行うことは合理的である、なぜならば当該応募者にとって意欲的な仕事ではないし、「それゆえ」別の仕事を探し続けることになるであらうから」と判示した。

被告は、二つの判例を引用し、資格過剰 (overqualified) というのは資格がないこと (unqualified) と同義たりすると主張する。「しかし」いずれも年齢差別と無関係の判例である。これまでの年齢差別訴訟のなかで、「資格過剰」の応募者が「無資格」であると規定する判例は、見当たらなかった。辞書によれば、資格過剰という言葉は、当該職務に求められる以上に教育・訓練・経験を有していると定義されているのであり、資格過剰が無資格を意味するというのは誤った推論である。

HBOの採用担当者は、当該職務が原告にとって興味深く意欲的な仕事となるかについて考慮せず、資格過剰であったという以外には、不採用の理由を明らかにしなかった。原告は、まともな暮らしを続けるために単に遂行可能な仕事を求めているのである。

さらに、年齢差別訴訟において資格過剰といったような応募者の特色付けを行うことは、常識的には暗示の意味を含んでいると定義できる。どうして経験や訓練において資格過剰の人間を不採用にして、より若い応募者に資格があると考えることができようか。経験・訓練・教育がありすぎること理由として高齢労働者を不採用とすることは、単に使用者からみて応募者が年をとりすぎているという真の理由を覆い隠す婉曲表現である (地裁の裁判例を引用)。

資格過剰の応募者 (若年者を含む) は、応募者の経歴や訓練を踏まえると、さらに新しい仕事を探し続けるだろうと信じるのは合理的かもしれない。だが、この理由はADEAが保護する年齢層については該当しない。採用された高齢労働者が、他の職務を探そうとすることは稀である。

以上により、資格過剰であるという理由のみで原告の採用を拒否することは年齢を理由とする差別ではない、という被告の主張は失当である。

このTaggart事件が出た直後、ニューヨーク法雑誌の一面には「資格過剰の応募者を採用拒否すると、年齢差別になるかもしれない」という見出しが躍り、使用者サイドに事件の衝撃が広がったとあるとして、事実関係まで

詳しく紹介された。そして同誌は、資格過剰の人間を採用することで離職率が高まり、人事採用のコスト増加に繋がるのではないかと懸念を示しつつも、公序的な見地からは合理的な結論であるとも述べている。確かに、同事件の判旨を部分的に切り出すならば——アイルランドの調停例で突如として持ち出されたように——「資格過剰」という理由での不採用が、そのまま年齢差別の認定に結びつきかねないようにも読める。それは、「資格過剰」というのは、年を取りすぎていることを意味するの⁽³⁶⁾か?」といった率直な問題提起にも象徴される。

しかしながら、同事件の射程距離を正確に理解するためには、以後に展開された裁判例を把握しておく必要がある。そこで、直後の第二巡回区内での展開と、他巡回区への波及に分けて、判例法理におけるTaggart事件の位置づけを試みたい。

第2節 巡回区内における裁判例との整合性

Taggart事件が出されて半年も経ないうちに、類似の事実関係で同事件を引用する事件が第二巡回区内に続々と登場した。一つ目は、社内に適職がなくなったため退職に追い込まれるまでの経緯を年齢差別であると争ったBinder事件⁽³⁷⁾である。原告Binderは、機械工学の学士を取得し単科大学を卒業し、発電業務を行う被告会社で働き始めた後、核エンジニアリングの修士号を取得し原子力発電所建設の監督業務に就いた。一九七二年、彼は被告の核技術部門のマネージャーに昇格し、一九八四年に核部門の副社長補佐へ昇格、そして一九八四年にはエンジニアリングと管理経営部門副社長の相談役エンジニアとなった。ところが、原子力発電を取り巻く状況が悪化し、新しい取締役による社内の構造改革 (restructuring) が進む中で、五〇〇人規模のレイオフが行われた。原告は、レイオフ対象者からは免れたものの、管理職のポジションを奪われ、社内で別の職務を探すように命じられた。原告の数ヶ月に及び職探しが実らず、最後通告で原告は「自発的な退職」か「解雇」の選択を迫られ、結果として「退

職」を選ばざるを得なくなった。⁽³²⁾ 人事担当者によれば、原告の「資格と経験」がネックとなり、新しい職務を見つめることができなかつたという。これに対して原告は、自分のような年老いた労働者（当時五八歳）を会社から追いやろうと試みているから、就業の機会が阻害されたのだと考えた。一九八八年四月、原告はADEAとニューヨーク州法違反を理由に訴訟を提起した。⁽³³⁾ 地裁は、会社側勝訴の略式判決となり、原告が上訴したのが本件である。

第二巡回控訴裁判所は、四ヶ月前に出たばかりのTaggart事件を引用の上、事実関係の違いとして、原告が下位の低賃金の職務でも受け入れるかどうか不明であると指摘した。さらに、この意思表示の機会を原告に与えないまま、ある職務が原告にとって「適任かどうか」について（原告の意思を確認せず）被告が判断したと述べた。そこで、被告が真に原告が不満を持つ職務を避けようとしたのか、単なる口実に過ぎないのかについて、陪審員の判断を仰ぐ必要があり、ADEAは、適職に異動させるといふ方針自体を禁じているわけではないもの、年齢差別を覆い隠す（a mask for age discrimination）役目を果たすことになるかもしれないとして、地裁への差戻しを命じた。

二つ目の判決も、Taggart事件から五ヵ月後（すなわちBinder事件の一ヵ月後）という、非常に近接した時期に出された。この当該上級管理職の削減による降格・解雇が争われたBay事件⁽³⁴⁾は、奇しくもTaggart事件と同じく出版業界が紛争の舞台となった。一九七五年、原告Bayは訴外C社が発行していた雑誌の国内市場調査責任者という職務に就任し、一九七九年に原告は共同経営・編集者となり、さらに二年後は副社長・編集者となった。ほどなく訴外D社がC社を買収し、その一年後、今度はD社が被告Times Mirror社へと四つの雑誌を売却した。被告が既に同様の雑誌を発行していたこともあり、大規模な事業の再構築の一環として、雑誌出版体系のグループ化が進められた。この再編に伴って、原告の職務遂行権限は大幅に縮小され、最終的に原告は解雇された。一九八八年五月、原告は一連の取り扱いがADEA違反であり、自分の年齢（五四歳）を理由に若年者（四一歳）と代替さ

れたとして、訴訟を提起した。被告は、一連の取り扱いは、原告が事業再編計画に反対したことや、上司に対する不満を書いたレポートによるものであると反論した。地裁では、会社側勝訴の略式判決となり、巡回控訴裁判所に持ち込まれた。

第二巡回控訴裁判所は、出版社での職務の降格に際して、「資格過剰」だったので当該職務を断られたと原告は主張しているのに、略式判決では近年の裁判例（Binder事件、Taggart事件）が排除されており、この点については同意できないと述べた。しかしながら、Binder事件とTaggart事件のいずれも、「資格過剰が当該職務の遂行に悪影響を与えるという理由がある場合に、「資格過剰」である被用者の配置換えを断ることを、使用者に禁じているわけではない⁽³⁵⁾」という限定的な見解を示した。さらには、両判決で出された問題点というのは、当該労働者が資格過剰であるということ、容易に「年齢差別を覆い隠す役目を果たす」という推断的な部分にあると述べた。そこで本件に即すると、原告より高齢の（同様に資格過剰といえる）被用者が降格された後にも働き続けており、原告「のみ」が不満を表明したことが解雇の一因であるとして、使用者側勝訴の略式判決を下した地裁に誤りはないと判示した。

こうして、Taggart事件の直後に相次いで出された第二巡回区の二判決は、Taggart事件を引き継いだもの（Binder事件）と、先例性を事実上否定するような見解（Bay事件）に分断された。これらの判決が出た直後に判例法理における「資格過剰」を分析した論者も、同巡回区内の一連の事件については整合性が存在するのかわかき疑問を呈している。⁽³⁶⁾ しかしながら、Binder事件が当該職務に「適任かどうか」を——既に社内働いている当該労働者の意向を踏まえずに——会社側が判断するという一種のパターンリズムについて警告したことに留意すべきだとする見解もあり、使用者による「資格」の恣意的な運用に歯止めをかける可能性を示唆した点は注目に値しむ。⁽³⁷⁾ いずれにしても、Taggart事件に第二巡回区の各裁判例が加わることによって、「資格過剰」を巡る問題提

起が本格化したという最小限の意義だけは、これからも失われない。

第3節 いわゆる資格過剰の法理——Taggart事件後の展開

「Taggart事件が提起した「資格過剰」問題は、他の巡回区にも波及した。第六巡回控訴裁判所のStein事件⁽⁸⁾は、大卒資格をもつ応募者が採用拒否された事案である。同事件では、大卒は離職率が高くなるので採用しないと被告会社の内規が問題となった。もう一つは、「キャリアが長いと仕事が入りすぎる」という憶測によって保険調査員が採用拒否されたInsurance Co. of North America事件⁽⁹⁾であり、EEOCが原告となつてゐることからも、差別の疑いが強い事案であつたことが推定できる。採用拒否の非(年齢)差別的な理由として、当該職務に詳しくないという主張が成立するのかがどうか、興味深い事案である。

仮に、他の巡回区までを巻き込んだ判例法が形成されるに至つたのであれば、資格過剰の「法理」と呼んでも差し支えないであらう。いずれも資格過剰が正面から争われた事件であり、詳しく紹介したい。

(a) 大卒は離職率が高くなるので採用しない

Stein v. National City Bank

【事実の概要】

五八歳の原告Steinは訴外IRSを退職した被用者であり、単科大学を卒業していた。一九八五年三月、原告は被告の顧客サービス係募集の広告をみて、これに応募した。被告は、この職務を「非上級」「ホワイトカラー」職に分類しており、大学卒を採用しないと方針を持っていた。これは非文書の内規(unwritten policy)で定められており、一九八二年に被告を辞めた社員への聞き取り調査から得た情報によって作られた。この方針は、主に高い離職率を阻止するために作られた。大卒者は、短期間だけ働いた後に辞めてしまふ、なぜなら当該職務は(職業能力の)養成という観点からはやりがいのある仕事ではなかつたか

らである。ただし、この方針を支持するよつな「離職率と学歴との関係についての」研究は存在しない。

一九八五年四月、原告は当初信条を理由とする差別についてEEOCへの申立てを行ったが、信条を理由とする差別の申立てを取り下げ、年齢と信条の双方または片方を理由とする差別として申立てた。EEOCは、いずれの申立ても理由がないと結論付けた。原告は訴訟を提起後に信条差別の訴えを放棄し、年齢差別のみが争われた。連邦地裁は、原告は年齢差別の一応の証明に失敗したとして、被告勝訴の略式判決を下した。原告が控訴。

【判旨】棄却

原告は、本件の方針が口実であることを主張するために、過度にTaggart事件に依拠している。Taggart事件は、資格過剰であることを理由として採用を拒否し、合理的な陪審であれば差別の意図を推定するよつな状況が構成された場合に、当該「資格過剰」と呼ぶ理由が口実となることを判示したものである。原告のTaggart事件の引用は、何ら客観的な主張をせず、「資格過剰」と呼んでいるに等しい。Taggart事件では、随時使用者に変更を許容するよつな基準であり、客観性と計測性に欠けていた。

しかしながら、本件においては、被告は「大学卒」という客観的で測定可能な基準を示した。この客観的な基準は、基準が動くという恐れを取り除くし、使用者と応募者の双方が方針に拘束されることを保証する。それゆえ、「Taggart事件で問題となつた基準と異なり、差別であるかどうかを容易に決めることが出来る。」

確かに被告は非上級職に四〇歳未満の応募者を選出したが、それは、彼らが当該職務においてやりがいを感じるだろうし、すぐに他の仕事へ移らないだろうということ、各個人の状況が示しているからである。年齢と大学卒との間に相関関係は無い。よつて、大学卒かどうかを問う本件の採用方針が、年齢差別の口実であることは無い。

(b) キャリアが長いと仕事が丁寧すぎる

EEOC v. Insurance Co. of North America

【事実の概要】

一九八八年、保険業務を行う被告会社は「損害照合係」を募集する新聞広告を出した。広告には「望ましい応募者」として学士号あるいは同等の経験、二年間の損害照合業務への従事などが記載されていた。Pughは、損害照合と設計の業務について三〇年以上の経験があり、広告の記載に沿った履歴書を提出した。しかし、Pughは、面接のメンバーに選ばれなかった。その代わりに、被告はPughより若くて、損害照合の経験が全く無いが僅かにあるだけの四人の応募者と面接を行った。最終的に被告会社は、広告をみて応募してきた者からは採用せず、損害照合について全く未経験である二十八歳の女性を（全く別のルートから）採用した。

PughはEEOCへ年齢差別の申立てを行った。EEOCが調査を行う中で、採用担当者Mは、Pughが資格過剰であったために面接に呼ばないことを決定したのだと説明した。M曰く、Pughは訓練されすぎていて経験が豊富すぎる、そこで勘定書について深く徹底的に調べすぎるだろう、あるいは、それほど複雑ではないリスクについて没頭しすぎて、被保険者の時間を不必要に消耗するであろうと考えた。別の担当者Gは、Pughの応募書類について記憶に無いと述べた。

その後、EEOCが原告となって訴訟を提起した。地裁は、一応の証明を打ち立てたことは認めしたが、被告の資格過剰という説明が合法的で非差別的な理由であり、これが口実であるとの証明はできなかったと判示した。すなわち、Pughの応募書類は外見的にみて専門的ではないばかりか、当該募集職務に対して技術的な面のキャリアが強すぎるという被告の説明を認め、さらに「資格過剰」という理由が年齢差別の「代理」となったことについても疎明できなかったと結論付けた。以上の経緯で、側勝訴の略式判決が出されたため、原告側が控訴。

【判旨】棄却

被告が当該職務について「資格過剰」であることを真に信じている場合には、ADEAに違反しない（Stein事件ほか参照）。そして、「資格過剰」が年齢と強い相関関係があるとしても、そのことはADEA違反の判断に必要な基準ではない（Hazen

Paper事件を参照）。

ADEAは、応募者が資格過剰であるという理由だけで排除することを禁じてはいない。しかし、「資格過剰」が客観的な基準として確定していない場合に、当該慣行が年齢差別の代理として機能してしまっている懸念を、判例は表明している。Taggart事件で、第二巡回控訴裁判所は、高齢労働者の採用を拒否する際に「資格過剰」が使われる場合に、「資格過剰」という用語を、「年を取りすぎている」ということの婉曲表現のみに描いている。高齢応募者の「資格過剰」が常に年齢差別と同義（tantamount）であるとするTaggart事件について、当裁判所は同意できないが、「資格過剰」が定義づけられていない場合に、年齢差別を容易に覆い隠してしまっている「Taggart事件の判示」部分については正当であると考える（Stein事件を引用）。

本件でPughが資格過剰によって採用されなかったのは、被保険者の時間を消耗してしまつたという明白な懸念によるものである。この採用拒否理由は客観的であり、年齢に関係するものではない。よって、当該不採用という決定は、年齢差別を覆い隠すものではない。以上より、原審を認容する。

以上のように、他の巡回区で争われた「資格過剰」の二事件は、先例として「Taggart事件を引用しつつも、射程を大幅に限定するような解釈を行った。前者のStein事件は、「大卒」資格が客観的な基準であることを重視し、この点がTaggart事件の事実関係とは異なることを示した。言い換えると、経験がありすぎるといった抽象的な基準で取扱いを行う場合と、客観的な資格の有無を画一的に当てはめて処理する場合とは、区別して考えるべきであることを示唆しているのである。Stein事件の判断によるならば、先例としてTaggart事件を示す意義は、資格過剰といふ名の下で抽象的な基準が用いられ、結果として年齢差別を覆い隠してしまつたことの危険性を指摘した点に尽きる。さらに、大卒資格と年齢という要素に相関関係がないことを指摘し、こつした観点からも年齢差別を隠蔽する要素たりえないと判示している。

後者の Insurance Co. of North America 事件では、これまで本稿で取り上げてきた事件の全てに加え、悪名高い Hazen Paper 事件最高裁判決を引用し、「Taggart 事件の「資格過剰」という用語を「年を取りすぎている」ということの婉曲表現のように描いている」点には同意できないと明確に判示した。結論としては、やはり客観性の無い基準で「資格過剰」を理由とした場合にのみ、年齢差別を容易に隠蔽する可能性があることを認めない。その結果、不透明な公募外の手続きで業務未経験の二八歳女性を採用したという状況にありながら、原告となつた EEOC は年齢差別の立証に失敗してしまつた。

かくして元来の「Taggart 事件から相当程度に縮減されて形成されてしまつたようにも思われる「資格過剰」法理について、以後の学説はどのように対応したのであるろうか。

第4節 学説による批判的検討

ここで判例法理や学説が念頭においている「資格過剰 (overqualified)」という用語の意味について、改めて確認しておきたい。アメリカで「資格過剰」について議論する際にも、冒頭で可能な限り具体例を提示するなどして、読者への共通理解を求めている。いうなれば、アメリカの法律家の間でも、「資格過剰」なるテーマが広く知られているわけではないということもある。

既にいくつかの紛争例をみてきたが、「大学卒」「語学検定」「弁護士資格」といった狭い意味で用いられるのみならず、より広く「経験」がありすぎることを、「当該職務で求められている以上に教育や訓練を受けている」ことも「資格」に含まれるのである。例えばある論者は、連邦政府の法務担当者を募集する際に、「上級の弁護士を採用するならば、すぐに仕事に飽きて失望するだろう」という事例を示した⁽⁴¹⁾。別の論者は、三年間の学校の校長を経験し、地域のワースト校を最優良校に改革した実績もある五五歳の採用希望者が、初級の教職に応募したが断られ、ミッド

ルスクールでも断られ、その理由が、彼にとって、退屈な仕事になるだろうから、すぐに転職してしまうだろうからといった理由であれば、「これが理になつていないと思いませんか」という事例で問題提起を試みている。

後者の仮説事例を提示したのは、近年になつてから資格過剰の問題を正面から取り上げた唯一の論者でもあり、ペビー・ブーマー世代が五〇代に突入していることから、将来的な課題として高齢者の失業が増加するという問題意識を根底に据えている。すなわち、「資格過剰」という理由で採用拒否されることが ADEA 違反とはならないのであれば、高齢労働者が仕方なく初級レベルの仕事に応募した場合ですら、その職務に就くことが出来なくなるのではないかという問題を指摘する。

そして、現行の判例法理——とりわけ Taggart 事件の後に出された Stein 事件と EEOC v. Insurance Co. of North America 事件——については、「資格過剰」であることと「年齢の高さ」との間には明らかな相関関係が存在するにもかかわらず、これを全く無視するような法理が展開しつつあること批判し、個々の判例が組み立てた論理を批判する。むしろ「ADEA は、使用者に高齢の応募者の優遇を求めてはいない」ことを認めながらも、「他の応募者と同等かそれ以上に資格をもつ高齢労働者を、年齢を理由として雇用の機会を拒絶しないこと」は求められるとして、今後は「資格過剰」法理が本来あるべき形で展開されるべきであると主張する⁽⁴²⁾。さらに、使用者側に対しては、人事採用を行う際に当該応募者が「資格過剰」かどうかを吟味するためには、「客観的な基準」を用いるべきであり、これは単に ADEA 違反を避けるというリスク管理の側面だけでなく、アメリカの高齢化社会と、いう大きな課題に対処するためであるとの理解を求めている。

(25) Taggart v. Time, Inc., 924 F.2d 43 (2d Cir. 1991).

(26) 本来であれば、ここで ADEA や同法の下での判例法理について詳しく説明する必要があるが、紙幅の都合により簡

潔に述べたい。同法は、四〇歳以上の労働者に対する年齢に基づく差別を禁止しており、雇用のあらゆる場面における年齢差別が禁止される。同法の下での判例法理は、部分的にはあるが、性差別や人種差別を禁じる公民権法第七編とは異なった形で展開してきた。邦語文献では、注(6)と注(7)に掲げた各研究、概要について中窪裕也「アメリカ労働法、一八二頁(弘文堂、一九九五)」を参照。比較的最近の体系的な判例研究として、BARBARA T. LINDEMANN, DAVID D. KADUE, AGE DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT LAW (BNA Books 2003)。

- (27) Hazen Paper Co. v. Biggins, 507 U.S. 604 (1993). 同事件について詳しくは、柳澤・前掲論文一八五頁。
- (28) Mitchell H. Rubenstein, *Refusal to Hire Overqualified Applicants May Constitute Age Discrimination*, N.Y. L.J., May 17, 1991, at 1.
- (29) 高才なる資格と離職率との関係が問題となった事業として、本章第3節④のStein事件を参照されたい。
- (30) William L. Kandel, "Overqualified" or "Appropriately Qualified": New ADEA Risks, 17 EMPLOYEE REL. L.J. 287 (1991).
- (31) Binder v. Long Island Lighting Company, 933 F.2d 187 (2d Cir. 1991).
- (32) 「このちひな表現をしたのは、」の返答が「自発的なものではな」ということ、被告も自認しているからである。また、アメリカでは随意的雇用の原則 (employment at will) が基本であるから、仮に「解雇」されていたとしても差別の認定についての理論的な影響は無かろう。
- (33) ニューヨーク州法も重疊的に年齢差別を禁止している。同州の人権規定の歴史は、すべての私企業を対象とする一九四五年公正雇用慣行法の制定から始まる。その後、一九五八年になり「年齢」を挿入する改正がなされた。適用対象年齢は「八歳以上の一八歳以上の労働者 (eighteen years of age or older) を含むもの」が、明文で定められている (N.Y. Civ. Exec. § 296-3-a.)。今回のケースは「州法適用」についての検証は困難である。
- (34) Bay v. Times Mirror Magazines, Inc., 936 F.2d 112 (2d Cir. 1991).
- (35) 936 F.2d 112, 118.
- (36) Kandel, *supra* note 30, at 304.

- (37) Julia Lamber, *Civil Rights: Overqualified, Unqualified or Just Right: Thinking About Age Discrimination And Taggart v. Time*, 58 BROOKLYN L. REV. 347, 366 (1992).
- (38) Stein v. National City Bank, 942 F.2d 1062 (6th Cir. 1991).
- (39) EEOC v. Insurance Co. of North America, 49 F.3d 1418 (9th Cir. 1995).
- (40) 同時に、面接に進んだ応募者は全く Pugh より若くて経験がなかったこと、二人の未経験者が損害照合係に採用されたことなどの検討は行わない。それは、採用者は広告応募者以外から選んだので、採用面接に誰が呼ばれたのかは重要ではないからである。また判示した。
- (41) Kandel, *supra* note 30, at 287.
- (42) Jeff Morneau, *Too Good, Too Bad: "Overqualified" Older Workers*, 22 W. NEW ENG. L. REV. 45 (2000).
- (43) *Id.* at 73.

第三章 間接(年齢)差別としての資格過不足

第一節 資格過剰が与える影響——間接年齢差別との関係

さて、これまで出てきたアイルランドとアメリカの調停・裁判例あるいは学説による検討では、専ら差別的取扱いの問題として「資格過剰」を考察してきた。ところがアイルランドでは、間接年齢差別という観点からも、「資格過剰」の問題を捉えなおす必然性が生じてくるのではないかと思われる。なぜならば、アイルランドの一九八八年雇用均等法は、§ 31で「特定の性質をもつ者に不利益に作用」する場合には、差別が成立しうると明文で定義しているであり、いわゆる間接差別をも射程に含めているからである。

例えば、職種によっては特定年齢層に「資格」の有無が顕著に分布するような傾向が生じてくることは十分に予

測できる。こうした「資格」基準による影響が明らかの場合に、「資格過剰」であるという抽象的な理由だけで採用拒否の「正当化」を認めるのかどうか、あるいは過剰とされる資格の「客観性」及び当該職務の遂行に困難をきたすほどの「過剰性」の証明まで求められるのかによって、間接（年齢）差別の規定が存在する意味合いが異なってくるであろう。

逆にアメリカの場合は、当面のところ差別的インパクト法理（間接差別）として争われる可能性は低い⁽⁴⁴⁾。というよりも、今まさに完全に道が閉ざされてしまつかもしれないという状況にある。二〇〇四年三月に連邦最高裁判所が裁量上訴を受け付けた第五巡回控訴裁判所の Smith 事件⁽⁴⁵⁾は、ADEA の下での差別的インパクト法理の可否が争点となった事案である。本稿が出る頃には、「年齢」差別において差別的インパクト法理が認められるか否かという長年の大論争に対して、初めて連邦最高裁の判断が示されているかもしれない。これまでの連邦最高裁判所の傾向から予想するに、結論は「否」に傾く可能性が高い。仮に連邦最高裁が明示的に差別的インパクト法理を否定するのであれば、「資格過剰」という類型は差別的取扱い法理の中でのみ、細々と生き残っていくことになるであろう。だが、その差別的取扱い法理についてすら、こと「年齢」差別については先行きが不透明なのである。⁽⁴⁶⁾

第2節 資格「不足」が及ぼす若年労働者への影響

これまで現実社会で争われた事案は見当たらないが、資格「不足」についても、間接年齢差別との関係で問題となることを若干付言しておきたい。どの国の求人広告でも見られる「経験者を求む」という要件であるが、仮に「二〇年の実務経験」を採用要件として打ち立てた場合に「二〇歳の応募者は採用される見込みが全く無くなる（現実的な効果としては三〇〜四〇歳以下が排除されることになる）」。何やら常軌を逸している事例設定だと感じられるかもしれないが、アイルランドの雇用均等法を解釈する際にも、「勤続四〇年」といった基準による取扱いは、

若年者への間接差別となりうるとの指摘がなされている⁽⁴⁷⁾。

さらに、イギリスに目を転じると、「平等と多様性…年齢の問題について⁽⁴⁸⁾」と題するDTIのワーキング・グループが出した報告書で、この問題が正面から議論されている。同報告書は、間接差別を「当該方針や慣行が全員に適用されたとしても、それが特定の集団（若年者や高齢者）に不利益を及ぼし、これに対して正当な理由が存在しない場合」であり、かかる間接差別は「往々にして故意ではない」、すなわち差別的意図の有無は問わないことを明確に定義している。間接年齢差別に該当する具体的な事例としては、次のような場面を想定している（傍線は筆者による）。

Joanna は三〇歳であり、経営修士号（MBA）を取得している。彼女は経営コンサルタントの職に応募していたが、優れた学業成績と職務証明を行ったにも関わらず、面接予定者名簿には掲載されなかった。なぜならば、彼女は一〇年間の経験（という条件）を満たしていなかったからである。この一〇年間の経験という条件は、全体的にみると Joanna のような若年の応募者にとって不利益であることが多い。これを使用者が客観的に正当化することができない場合、間接差別になるであろう。使用者は、なぜ応募者に「一〇年間の経験が必要なのかを正当化しなければならぬ。例えば、（当該職務に）求められる能力に基づいて明確な職務明細書を作成し、これに対して自らの適性を示させる」という条件ではいけないのか。

この具体的な設例が示すように、若年者を対象とした間接差別についても本気で規制対象とする姿勢が、現在のイギリスでの議論には見受けられる。アメリカやアイルランドで現実起こった紛争は資格「過剰」に関わるもののみであったが、資格「不足」の問題についても検討する必要があることをイギリスでの議論は示唆している。EC指令も、アイルランド法と同様に、全年齢への間接差別を射程範囲としているため、今後は立証ルールについての詰めた議論を避けて通ることはできないであろう。

- (44) アメリカの差別的インパクト法理とA D E Aを巡る歴史の経緯について、詳しくは前掲注(6)の各論文などを参照されたい。
- (45) Smith v. City of Jackson, 351 F.3d 183 (5th Cir. 2003), cert. granted, 2004 U.S. LEXIS 2386 (U.S., Mar. 29, 2004). 個人的な見解としては、差別的インパクト法理を否定する結論になり、実務上の決着が付くことにならうとも、最高裁判所のロジックを入念に検討する価値はあると考えている。
- (46) その理由は、「おわり」で述べるChina事件最高裁判決などにある。
- (47) 牧野・前掲報告書一〇頁。
- (48) EQUALITY AND DIVERSITY: AGE MATTERS (DTI 2003). 同報告書は、かつての行為準則による政策の全面的な否定は避け、その一定の効果を認めながらも、E C指令を受けて必ず立法しなければならぬことを冒頭で改めて確認している。ここでは、行為準則で示されたあるべき姿、すなわち「年齢の多様性の確保」や「年齢に関わらない人的資源の有効活用」という理念を維持しながらも、E C指令にも適合するような差別禁止法としての立法形式が模索されている。ここに至るまでのイギリスの動向については、寺田博「イギリスにおける中高年問題と年齢差別禁止」高知短期大学社会科学論集八〇号一頁(二〇〇一)、寺田博「イギリス年齢差別禁止の動向——行為準則から立法へ——」高知短期大学社会科学論集八三号一七二頁(二〇〇一)。
- (49) DTI, *supra* note 48, at 14.

おわり

九〇年代前半に登場した資格過剰と年齢差別の成否を巡る論争だが、現在のところアメリカ国内での盛り上がりは今ひとつ欠けている。そもそも、近年のアメリカ連邦裁判所は、雇用における年齢差別全般に対して極めて消極的であり、資格過剰に代表されるような限界事例を議論する実益に乏しくなってきたことが要因の一つではな

いかと推察される。つい先日、年齢差別法理の根幹を打ち砕くかのような連邦最高裁判決(Cline事件)が出されており、これから全米で大きな波紋を呼びそうである。こつした連邦判例法理の傾向が継続していくのであれば、「恣意的な年齢差別の禁止」というA D E Aが求める最低限の趣旨すら骨抜きになってしまうのではないかと危機感を抱いているのは、おそらく筆者だけではないはずである。

アメリカでの年齢差別禁止法理の衰弱とは対照的に、ヨーロッパ諸国の動向は一見活発である。とりわけアイルランド国民の年齢差別撤廃への支持は絶大なものがあり、驚異的なスピードで年齢規範自体を除外するような政策が実現している。そして、今や忘れ去られようとしている九〇年代アメリカの判例法理が、アイルランドの調停という思わぬところで密かに蘇えろうとしていたのである。また、イギリスの若年者への間接(年齢)差別を検討するための作業仮説(working hypothesis)が、資格不足ともいえるべき類型を示唆していたことも興味深い。これからの課題は、年齢差別に対する各国の取組みが、単なる表面的な規制のみで終わってしまうのか、性差別と同様の実効的な差別禁止法理として——とりわけ間接(年齢)差別を含めた広い範囲で——機能するようになるかどうかである。

最後に、日本での進捗状況に目を転じると、そもそも年齢差別を規制すべきかどうかという段階で二の足を踏んでいる。二〇〇三年に厚生労働省の研究会は、「全般的な年齢差別禁止によって対処することは、我が国の実情に即した対応としては適当ではない」(傍線は筆者)との結論を述べており、将来的な検討課題であることを示唆するに止まった。この報告書に限らず、日本では年齢差別という概念について極端な過大・過小評価がなされがちであるが、何も「全般的」な導入——本稿で示したアイルランドなどが代表例であると思われる——に固執する必然性は無い。既に年齢差別禁止法を制定した国で形成されつつある法規範を冷静に見極め、日本においても差別禁止という手法が効果的に機能する場面から導入を進めていくべきではなからうか。すると、未だ間接性差別の法理

すら確立していない日本の現状などに鑑みると、人事採用における「資格過剰」の問題については、当面のところ労働市場における不適合 (mismatching) として対処していくことにならざるを得ないであろう。

【付記】

社会法（労働法）部門の後任者として、本号に急遽寄稿させていただいた。新任早々に限られた時間内で書き下ろしたこともあり、論説を名乗るには不十分な成果かもしれないが、お祝いと感謝の気持ちを込めて平川先生に捧げたい。

(50) 退職後の医療保険給付についての事案で、四〇歳以上のなかでも「より年齢が高い者」のみがADEAによって保護されるのであり、「逆」年齢差別なるものは成立しないと明言した二〇〇四年のCline事件最高裁判決。Gen. Dynamics Land Sys. v. Cline, 124 S. Ct. 1236 (2004). もっとも、二〇一〇年で衰退しつつあるのは連邦レベルの判例法理であり、州レベルでは若年者を含めた年齢差別禁止規制を推進しているところも存在する。こうしたアメリカ各州での多様な展開にも留意すべきである。

(51) 29 U.S.C. 621 (b).

(52) 二〇〇三年までのヨーロッパ諸国の動向については、櫻庭（中村）涼子「諸外国における年齢差別への取組み」日本労働研究雑誌五二二頁三三頁（二〇〇三）がフォローしている。

(53) 前掲注（10）を参照。

(54) ちなみに、公務員採用試験の年齢制限を争った訴訟でも、年齢制限には合理性があるとして、原告の請求を却下・棄却した。国家公務員採用 種試験受験資格確認等請求事件・東京地判平成一六・六・一八・判例集未搭載。

(55) 二〇〇三年七月の厚生労働省「今後の高齢者雇用対策に関する研究会 報告書」（諏訪康雄座長）。この報告書に至るまでの経緯については、濱口桂一郎『労働法政策 一四五頁（ミネルヴァ書房、二〇〇四）が整理している。

(56) 既発表の論考で断片的に示してきたが、私見では、現時点でも年齢差別禁止というアプローチを一部に導入すべきだと

考えている。自説の総合的な展開については機会を改めて行いたい。

(57) 二〇〇四年に厚生労働省の男女雇用機会均等政策研究会（奥山明良座長）は、男性も性差別の適用対象とすること、合理性の無い「間接差別」を禁止すべきであるとの提言を行った。これを受けて、日本でも間接（性）差別の禁止が現実のものとなるかもしれない。