

研究ノート

年齢による区分の憲法的問題点

—Massachusetts Board of Retirement v.

Murgia 判決を素材として—

釜 田 泰 介

1. 問題の所在

法律上の権利を受享するのに、年齢という要件が課される場合があることは、今日、各国において見られる現象である。たとえば選挙権の享受に年齢の制限を置いたり、免許取得、就学、結婚、飲酒喫煙等に年齢の制限を置くものがある。また他方、雇用の条件に「何才以下の者に限る」というような年齢制限を置いたり、「何才をもって強制退職させる」というような年齢制限を置くものもある。この年齢制限を権利の享受との関係で置くことについては、まず年齢を考慮に入れること自体が許されるかということが一般に問題になるが、それは常に何才が妥当な一線かという問題として考えられてきた。このことは年齢はある一定の行為を行う能力と相関々係にあるという認識の上に立っていることを示している。そしてこれに対する解答は絶対不変のものが存在するというのではなく、その社会の経験、要請あるいは科学的な実験データによって変化するという面を持っている。たとえば就学年令、成年令、婚姻年令、退職年令等が時代と場所によって異っていることがこれを物語っているといえよう。このように年齢というものが能力との関係で動かしうるものであるとすれば、これをある一定年齢に固定した場合、今日もっとも関心を持たれる問題は高年齢層の問題であろう。それは若年層の範疇に入られる者は、年齢の増加と共にその層を離れいづれば権利を享受することが可能となるが、後

者の高年齢層に属する者は権利の享受を永久に否定されるという性格を持つからである。すなわち前者は可変の地位であるのに対し後者は不変の地位なのである。

1960年代からアメリカにおいてこの高年齢層の雇用問題の解決を求める声が強くなり、それは1967年の「雇用における年齢差別禁止法」(The Age Discrimination in Employment Act of 1967) 成立という形で一つの解決を見たのである¹⁾。これは雇用の決定は、仕事遂行に対する個人の能力を客観的に評価してなされねばならないという考え方に支えられているものである。このような連邦法と併行して各州も同じような立法措置を講ずることで、この問題の解決をはかろうとしてきた²⁾。このように年齢による差別問題の解決は立法段階での措置が先行したことにより他の差別に比べかなりの進展を見ているのであるが、これで年齢制限をめぐる問題が全部解決されたとはいえないのである。第一はこのような法律を持っていない州が存在するという事、第二はこの種の法律は雇用に際

1) この法律の内容、特徴、問題点等については Notes, *The Age Discrimination in Employment Act of 1967*, 90 HARV. L. REV. 380 (1976) を参照。尚、Irving Kovarsky and Dr. Joel Kovarsky, *Economic, Medical and Legal Aspects of the Age Discrimination Laws in Employment*, 27 *Vanderbilt L. Rev.* 839 (1974) をも参照。

2) Notes, *Age Discrimination in Employment*, 50 *N. Y. U. L. Rev.*; 925, 926 note 14 (1975).

して年齢を考慮に入れることを全面的に禁止したのではなく、例外として年齢考慮をすることを認めている場合があるということ、第三に、これは雇用の際の年齢制限を禁止したものであって一定年齢による強制退職制を禁止したのではないということから、依然として年齢制限により不利益をこうむる高年齢者が出て来ることは否定できないということである。このような立法の不在している部分については憲法的な解決が求められる。本稿ではこのようなもののうちの停年退職制度が憲法的に許されるものかどうかを裁判所の判断を素材として考察するものである。

2. 停年退職制合憲の論理

— マーギア判決 —

70年代になってから、強制退職制度を憲法的に争う事件がいくつか登場する³⁾。それらは主に州並びに連邦の公務員の定年退職制を争うものであったが、結果はこの問題の解決にとってあまり好ましいものではなかった。下級審段階においては強制退職制を違憲とする判断も皆無ではなかった⁴⁾が、主流は合憲とするものであった。最高裁判所は1975年までにこの問題を3度扱ったがいずれも事件を実体に立入ってまで取り扱わず、下級審の合憲判断を簡単に承認する旨のみ述べるか、あるいは連邦問題の欠如を理由に上告を棄却するという形で事件を処理した⁵⁾。ゆえに最高裁が年齢制限につき憲法的にどういう判断を持っているのか、今日まで推測

3) *Retail Clerks Local 770 v. Retail Clerks Int'l Ass'n*, 359 F. Supp. 1285 (1973); *Cookson v. Lewiston School Dist.*, 351 F. Supp. 983 (1972); *Armstrong v. Howell*, 371 F. Supp. 48 (1974); *Murgia v. Mass. Bd. of Retirement*, 376 F. Supp. 753 (1974); *Weisbrod v. Lynn*, 383 F. Supp. 933 (1974).

4) *Murgia v. Mass. Bd. of Retirement*, 376 F. Supp. 753 (1974).

5) *Cannon v. Guste*, 96 S. Ct. 257 (1975); *Weisbrod v. Lynn*, 420 US 940 (1975); *McIlvaine v. Pennsylvania State Police*, 415 US 986 (1974).

の域を出ない状態にあったのである。このような状況下で最高裁がはじめてこの問題に解答を示したのは1976年の *Massachusetts Board of Retirement v. Murgia* 事件⁶⁾ においてである。

この事件の争点は、警察官の50才停年制を設けているマサチューセッツ州法は憲法の平等保護条項に反するかということであった。この事件を審理した連邦地裁は、連邦段階ではじめて停年退職制に対する違憲の判断を示した⁷⁾。その理由は、州は警察官の肉体的な適格性を確保するという正当な利益を有してはいるけれども、この目的達成と特定の退職年齢を課するという形の目的達成手段との間の合理的関係を十分立証していないということであった。すなわち「連邦地裁は厳格審査基準（参照 *Shapiro v. Thompson*, 394 US 618 (1969)）を適用する必要なしと判断した。というのは同裁判所はマサチューセッツ州法により設けられている年齢に基づく区分は、どのみち合理性の基準（参照 *Dandridge v. Williams*, 397 US 471 (1970)）にも耐え得ないと判断したからである。50才という年齢がある警察官の肉体条件に『突然の変化』をもたらすだろうという証明は存在しなかったので、連邦地裁は、50才での停年退職は毎年行われる総合的身体検査により警察官の能力を個別に判断するという制度の下では合理性を持っていない⁸⁾と判断した。

最高裁の判断はこの下級審の違憲判決を履すものであった。ただしそこには少数意見の判断も示されていた。ここで問題となったマサチューセッツ州の警察官に対する50才停年退職制の性格は、次のような点に特徴があった。まず現場勤務警察官の機能は人身と財産を保護し法と秩序を維持するというものである。それは秩序破壊の抑制、緊急事態への対処、巡回、犯罪の捜査、被疑者の逮捕等で、これを遂行するには多岐に渡る能力が要求されていることから、これは年齢が原因で能力が低下すれば勤務不可能

6) 44 LW 5077 (1976).

7) 376 F. Supp. 753 (1974).

8) 44 LW 5078.

になるような職種として一般に把握されていた。次に同州では年令の進行と肉体的能力の低下との間には一般的関連性があるとの立場から、現現場警察官は年令40才までは二年毎の総合体力検査に合格すること、並びに40才から50才までの者はより厳しい検査に合格することとされていた。本件当事者は、退職4ヶ月前にこのような検査にすべて合格していた。次にまず、多数意見の合憲判断の理由をみてみたい。

本件訴訟は平等保護条項に基づくものであったので、最高裁判所はまず本件審査に適用すべき審査基準の選定を行う。最高裁は次の2つの理由から厳格審査基準の適用を排除すると述べている。第一は政府に雇用される権利というものは基本的な権利ではないということ、第二は50才を退職年令とすることは違憲の疑いのあるクラスを作るものではないということである。前者の判断の根拠としては *Rodriguez* 判決⁹⁾、*Normet* 判決¹⁰⁾、*Dandridge* 判決¹¹⁾を先例として引用して、これらの諸判決の中において雇用関係の立法に対しては厳格審査よりもゆるい基準を適用してきたとするのである。後者の判断についても *Rodriguez* 判決で示された判定基準を適用して、高令者は人種とか出身国を理由に差別されてきた者と異り、意図的な不平等扱いの歴史を体験したことはないし、また多数派の政治過程から特別な保護をされねばならない程の政治的無力状態に置かれているものでもないから違憲の疑いのあるクラスには入らないとするのである。以上の理由から厳格審査を行わず、合理性の審査基準を適用して次のような判断を下すのである。

曰く「そこで当法廷は本件における州の区分を合理性基準に基づき審査することにする。この審査は区分を創設するような一線を引くことは、典型的に立法的な作業で、かつ避けられない仕事であるという当裁判所の意識を反映して

いる比較的ゆるい基準を取るものである。必要な区分をするに際して、完璧にそれを行うことは可能でもなくまた必ずそうしなければならないというものでもない (*Dandridge v. Williams, supra, at 485*)。議会によるこのような行動は有効なものと推定される。本件でのマサチューセッツ州法は明らかに平等保護条項の要請を満たすものである。なぜなら州の設けている区分は同州により確認されている目的を合理的に促進しているからである。すなわち50才での停年退職制度を通じて同州議会は現場警察官の肉体的条件を確保することにより、州民を保護しようとしているのである。肉体的能力は一般に年令によって低下していくから、50才での停年退職は警察官の勤務への適格性が年令により減少したと考えられるものを、警察勤務から排除することに役立っているのである。これは明らかにこの州の目的に合理的関連性を持っていると判断する¹²⁾。

そして続いて合理性テストを適用した場合には、当該法律が最善の策を講じていないからといって違憲とすることはできない旨を次のように述べている。「州が50才後も個々の検査を通してもっと正確に適格性を決定する方法を取らないからといって、肉体的な適格性を確保するという目的が年令制限によって合理的に促進されていないとすべきではないのである。ただおそらくは関係人すべての利益に関し、州はこの目的を達成するための最良の手段を選択しなかったとだけ言うべきであろう。しかし合理性というものが基準となる場合には、州は『単に州法によって作り出された区分が不完全であるという理由だけでもって平等保護条項を犯したことにはならないのである』 (*Dandridge v. Williams, 397 US, at 485*)。

当法廷は早すぎる停年退職制というものが個々人に与える重大な経済的、心理的效果を軽視するものではない。また当法廷は高令者市民の社会に貢献しつづける能力を汚辱するものでもない。退職についての諸問題はすでに十分実

9) *San Antonio Independent School District v. Rodriguez*, 411 US 1 (1973).

10) *Lindsey v. Normet*, 405 US 56 (1972).

11) *Dandridge v. Williams*, 397 US 471 (1970).

12) 44 LW 5079-5080.

証され論議し尽されている。しかし『当法廷は今日、(マサチューセッツ州法の) 取っている政策は賢明なものであるとか、同法は同州が理想に従って掲げている適切な社会経済上の目的を最善の形で達成しているとか、これ以上の正当にして人道的な制度は考えられえないと判断しているわけではない』(Id., at 487)。当法廷はただマサチューセッツ議会によって作られた制度は被告人に法の平等保護を拒絶するものではないとだけ判断するものである¹³⁾と。

この最高裁多数意見の特徴は、第一に平等保護問題の分析に伝統的な二重の基準をとっているということである。すなわち厳格審査か合理性テストかということ、その中間の審査基準適用の可能性については検討していない。第二に合理性テストを適用した場合、目的達成手段が目的との関係で正確性を欠いていても、すなわち警察官の肉体的適格性の確保という目的に対しこの50才という年齢が該当者全員にとって必ずしも適格性を欠く年齢でないとしても、それはこの合理性テストの下では平等保護条項に触れる程の欠陥としないことを強調している点である。すなわち裁判所自身もこの手段が目的との関係で完璧でないことを認めつつも、この審査基準の下ではそれは立法部の裁量問題であって、司法部の判断を置きかえる種類のものではないとしているのである。このような多数意見に対し、マーシャル判事は次のような点から反対意見を述べるのである。

3. 停年退職制違憲の論理

—マーシャル判事の反対意見—

マーシャル判事はまず多数意見の取ってきた二重基準論に対し、最高裁の先例を検討することにより、最高裁はすでに二重の基準をとることを放棄しているという判断を下す。すなわち、厳格審査と合理性テストの中間に位置するとも言える第三の基準を実際には多くの事件に適用してきているという判断をするのである。曰く「厳密な二重基準論で法を把握するという考え

方はすたれつつある傾向が存在しているにも関わらず、この厳密な二重基準論は当裁判所が表明した平等保護基準論の中では依然として支配権を持っている。しかし私はここでもこの二重基準論を絶対化することには異議を唱えざるをえない。厳格審査か単なる合理性の存在かという二つの固定した分析方法をとるこの立場は、当裁判所が平等保護事件において行ってきた(もしくは行うべきである)審査について正確に説明しているとは言えない。今まで当裁判所が取ってきた審査は、このように単に二分されるものではなく、もっと複雑できめの細かいものであった。ゆえに当法廷もこれをそのように認識すべきである。当裁判所は問題となっている区分の性格とか、差別されたクラスに属している者にとってその者が受けられなかった政府からの恩恵が持っている相対的重要性とか、この区分を支持するために主張されている州の利益とかに焦点を当ててきた。

当裁判所は表面上はこの二重基準論に固執しているけれども、今まで承認してきたもの以上に基本的権利と違憲の疑いのあるクラスとを拡大することには明らかに興味を失ってきているのである(参照。教育を基本的な権利としては拒否した *San Antonio School Dist. v. Rodriguez*; 女性を違憲の疑いのあるクラスとして扱おうとしなかった *Frontiero v. Richardson*)。私の見るところではこのような結果は当裁判所が取ってきた伝統的平等保護分析のもつ限界から必然的に生れて来るものである。もしある法律が基本的権利を犯すか、または違憲の疑いのあるクラスを差別するならそれは厳格審査に服さねばならない。法律が厳格審査に服せば、その法律は常にまたはほとんど常に(参照。 *Korematsu v. US.*, 323 US 214 (1924)) 憲法違反とされる。まったく明らかなことながら、ここにおける唯一の重要な判断は厳格審査が適用されるべきかどうかということである。したがって当裁判所が、厳格審査に服さず権利とクラスの数を拡大することに躊躇を覚えていることは驚くに値しない。なぜなら厳格審査が適用

13) *Ibid.*, 5080.

されればこの権利とクラスを拡大する度に、新しく作られた範疇に関係のある実質上のあらゆる区分は無効とされることを伴うからである。

しかし厳格審査を使いたくないという当裁判所の躊躇がいかにか理解できるものであるとしても、だからといって残りのすべての法律が低い基準の適用対象とされ、単なる合理性テストにより判定されるべきではないのである。なぜならこの合理性テストもまた、先例が示しているように、それが適用される時その結果は待たずとも明白だからである。すなわち争われている法律は常に合憲とされるのである（参照。New Orleans v. Dukes 427 US 297 (1976), これは、当裁判所が経済上の区分を非合理的として違憲とした近年の唯一の事件である Morey v Doud, 354 US 457 (1957) を破棄したものである）。現在、『基本的な権利』の範疇に分類されていないが自由社会の繁栄のためにはきわめて重大な権利とか、また現在『違憲の疑いのあるもの』とは分類されていないがその構成員の持つ個々の価値とは無関係な許されない差別により不当な負担を課されているクラス、が存在していることについては否定されえないところである。これらの権利とクラスをわれわれがどのように呼ぼうとも、われわれはこの立法上の手段が立法目的に『まったく無関係』(McGowan v. Maryland, 366 US 420, 425 (1961)) とされる稀な場合だけ保護を与えて、それ以外の差別立法に対し司法的保護を全く与えないというようなことは単純に言えることではないのである。

合理性テストについて当裁判所が伝統的に述べてきたことはまさにこのような救済の放棄を明示しているのであるが、幸なことに当裁判所の述べていることとその行動との間には一致が見られない場合がある。重要な権利と、わが社会の中で負担を負わされているクラスとに関係する諸事件に直面した時、しばしば当裁判所は立法目的と手段、並びに侵害されている個人の権利利益の持つ重要性に、相当な審査の目を向けた後のみ判断を下してきたのである。これらの諸判決は、当裁判所が平等保護条項の下で

非経済立法の効力を判定する際に、暗黙にはあるが、当裁判所が述べてきた議会意思を最大限尊重するという形での合理性の基準を放棄したことを明らかにしている。

しかし既存の基準によっては考察の対象にされていない要素に基づいて事件を判断することには、いくつかの問題点も存在する。第一にこの方法は舟舵を失ったようなところがある。すなわち個々の事件に適用される基準について利害関係人に見通し、予測を与えないし、また判事にも確固とした指標を与えない。その結果、裁判官は法廷にもたらされている法律の適憲性を個々の事件毎の状況に立って判定しなければならないことになる。第二は第一と無関係ではないが、この方法は予測を不可能にするから当裁判所がそれまでに公にしたことのない基準を裁判所に取り出すことにもなる。したがってこの方法はすでに当法廷でもその兆候が現れてきていると思うが、関連要素が誤って適用されたり無視されたりする危険性を呈しているのである。すなわち『基本的』でないすべての利益と『違憲の疑いのあるもの』でないすべてのクラスとは同じものとされがちであるがそうではないのである。当裁判所は平等保護条項のためにこの両者が同じものであるという装いを脱ぎ捨てる時に来ていると思う¹⁵⁾と。

次にこの新しい基準を適用して本件争点に判

14) その根拠として次の先例を引用している。Marshall v. United States, 414 US 417, 432-433 (1974) (Marshall, J., dissenting); San Antonio School District v. Rodriguez, 411 US 1, 98-110 (1973) (Marshall, J., dissenting); Richardson v. Belcher, 404 US 78, 90-91 (1971) (Marshall, J., dissenting); Dandridge v. Williams, 397 US 471, 519-530 (1970) (Marshall, J., dissenting), また City of Charlotte v. Local 660, Firefighters, US , , slip op., at 3 (1976); Memorial Hospital v. Maricopa County, 415 US 250, 253-254 (1974); Dunn v. Blumstein, 405 US 330, 335 (1972); Kramer v. Union School Dist., 395 US 621, 626 (1969); Williams v. Rhodes, 393 US 23, 30 (1968). をも参照。

15) 44 LW 5080-5081.

断を下すのであるが、三つの点に対する考察を通してそれを行う。第一は拒絶されている政府からの恩恵の分析、すなわち職業に就く権利の性格を次のように分析するのである。「『個人が職業に就く権利』は『基本的』なものであろうとなかろうと、それは当裁判所によって修正14条により保障されている自由の概念に該当するものであると繰り返し認められて来た」¹⁶⁾、とし、そして「働く権利」は基本的権利でないとしても重大な性格を備えた権利であり、特にそれが高令者との関係で重要性を持つものであることを次のように指摘している。曰く「政府に庸われている者がその職を奪われることは重大な剝奪であるが、剝奪を受けた人が年老いた市民である場合にはそれは特に負担となるのである。一度職を失うと、高令者はた易く別の職を見い出すことができない。仕事を失うことは単に経済的損害を受けるだけでなく、精神的、肉体的にも張りを失うのである。社会における地位と意義のある活動の機会を奪われ、生活上他人の扶養者となり新たにおかれる孤立の中で孤独となることを恐れながら、停年退職者は無為の状態を強要された直接の結果として肉体的、精神的苦悩におちいりやすいのである。停年退職は退職者の健康と余命とに直接的脅威を与え、という結論は多くの医学的証拠によって証明されている。年令を理由とする退職がこのような結果を引き起こすことについては上告人も争ってはいない。従って政府によって職を奪われた高令者は生活の糧を得る権利のみならず、またしばしば同様に健康をも失うのである」¹⁷⁾と。

第二に当事者が属しているクラス、すなわち本件での高令者層というものの性格を次のように分析する。すなわち高令者層は厳密には「違憲の疑いのあるクラス」に属しないとしても、それらが持っている性格の一部を備えている点を次のように強調する。曰く「高令者が年令を理由に退職させられる時、重要な恩恵を拒絶されるだけではなく、高令労働者という区分自身

が司法の注意を引くに価するものなのである。高令労働者が『違憲の疑いのあるクラス』であろうとなかろうと、高令労働者が雇用において繰り返し専断的に差別されてきたクラスを成していることについては争いの余地のないことである（参照。US Dept. of Labor, *The Older American Worker: Age Discrimination in Employment* (1965); M. Barron, *the Aging American 55-68* (1961))。連邦議会は1967年雇用における年令差別禁止法(*Age Discrimination in Employment Act*)を通した際に次のように認定した。

『生産は向上し繁栄しているにも関わらず、高令労働者が現職に留ろうとする時、特に職を失って再就職しようとする時、不利な立場に置かれている。『仕事を遂行する能力に関係なく専断的な年令制限を設けることは一般的な慣行になってきているし、また別の面では望ましい慣行でも高令者に不利益を及ぼす場合もある』。

『失業の発生率、特に結果として技術、働く気力、再就職の可能性の低下を伴うような長期の失業発生率は、若年令層に比較すると高令労働者の場合は高くなる。その数は大きくますます増加している。したがってその雇用問題は重大である』(29 USC § 621)。

もちろんのことながら、当法廷意見が高令者と、黒人のような伝統的に『違憲の疑いのあるクラス』とされてきた者との間、並びに高令者と、女性とか非嫡出子というような『違憲の疑いのある者に準ずるクラス』との間には、一線が引けると述べたのはたしかに妥当であろう。高令者は一定の差別禁止法によってのみならず、国民一般によっては享受されていないような積極的恩恵を施す法律によっても保護されている。さらに高令者は社会的に隔離されていないし、彼らに対する差別も広く行われているものではなく、それは主に雇用の世界を中心に見られるものである」¹⁸⁾。

以上マーシャル判事は本件に適用する審査基準を決定するに際し、次のような考察を行った

16) *Ibid.*, 5081.

17) *Ibid.*, 5082.

18) *Ibid.*, 5082.

のである。伝統的な二重基準論の下では厳格審査適用の可否は、当該法律によって影響を受ける権利が「基本的なもの」か、または当該法律によって影響を受ける当事者が「違憲の疑いのあるクラス」に属しているのか、いずれかを満たすことによって決まるとされて来た。このことはこれらのいずれをも満たさない場合には、合理性テストの適用対象となってしまうことを意味していた。マーシャル判事はこれを否定し、基本権の侵害もなく、また違憲の疑いのあるクラスにも属していないということが、即もっともゆるい審査の対象とされるべきではないとするのである。その理由としては、基本権とされないものの中にも重大な権利が存在し、また違憲の疑いのあるクラスとまでは言えないものの中にも不利益を受けているクラスが存在することをあげ、このようなものの関係している事件に対しては、一様にもっともゆるい合理性テストを適用すべきではなく、それらに相応するきめ細かい審査をすべきであると主張する。彼はその厳格審査と合理性テストの中間の基準として、1971年の Reed 判決¹⁹⁾で示された基準を適用すべきとする。その内容は、州は問題の法律を合憲とするためには、合理的にして重要な州益の存在の立証と、手段が合理的にみて当該州益達成と密接な関係を持つように作られていることを立証しなければならないとするものである。

この基準を本件に適用して次のように違憲判断を下すのである。曰く「ここで州側の主張に目を向けるなら、停年退職法の目的は正当であるし、実際不可避免的でもあるということに私も賛成するものである。州は州警察官がその職務を遂行するに十分な肉体的能力と健康を持っていることを確保するためのあらゆる理由を持っている。しかしこのために選ばれた手段である、50才をもって停年退職させるということはその適用対象が広すぎるがゆえに憲法上許されないものである。

警察官志願者は全員厳しい身体検査に合格し

なければならない。40才まではこの同じ検査に2年毎に合格しなければならない（これに合格すれば身分は継続する）。40才以降は毎年合格しなければならない。州は『警察官がこの2年毎の更新身体検査または毎年の身体検査に合格すると、マサチューセッツ州警察制服隊の勤務すべてを遂行する資格ありと判定される』ということ認めている (App. 43 See App. 52)。警察官がこの検査に不合格となれば、彼は即座に解雇または更新を拒絶される。したがって50才で依然として警察官の勤務についている者は、その職務遂行に肉体的に適していると州によって繰り返し判定されて来た者だけなのである。しかしこれら肉体的資格を備えた警察官全員が50才で自動的に解雇されるのである。州はこの身体検査が50才ではもはや次年度の職務遂行能力を保証するには有効性を持っていないと主張しているのではないし、また州は50才を越えた警察官はもはやその職務遂行が肉体的に不可能であるから、身体検査を継続して行っても目的に資するところがないとも述べてはいない。ゆえに州はこのような身体検査が警察官の職務遂行上の肉体的能力を判定するのに適していることを認めているし、またその能力は50才を越えても継続する可能性を認めているのであるから、州はすでに警察官の肉体的適格性を個々に判断する見解をとっていることになる。このような状況においては私は50才に達した警察官を自動的に解雇する理由を全く理解できないのである。実際、このような行為は完全性を欠いていると考える²⁰⁾と。すなわち、目的の正当性を認めつつも、手段の不完全性を指摘するのである。マーシャル判事の違憲判断は結局、この最後の目的達成手段の不適切性という点にその根拠があるのである。

4. 停年退職制と憲法

以上、最高裁のマーギア判決の論理とそれに対する反対意見の論理を見てきたのであるが、これをふまえた上でここでは停年退職制度が憲

19) 404 US 71 (1971).

20) 44 LW 5083.

法的にみてどのような問題を含んでいるのかを一般的に考察してみたい。

停年退職制度は憲法的に見ると、平等保護並びに法の適断手続を侵す恐れが考えられる。ただこの2つの条項に違反するかどうかは、裁判所がこれまでに確立させてきた審査基準のどれをとるかにより左右される。各条項の下で取られている審査基準の違いによって憲法判断の結果、並びに判断に至るプロセスにどのような違いが出てくるか、以下吟味してみたい。

(平等保護条項) 最高裁判所自身は平等保護条項の下でこれまで二重の基準を取ってきたと述べているが、実質的には3つの審査基準を発展させてきたと考えられる。第一は合理性テストと呼ばれてきたものである²¹⁾。この審査基準の特徴は①立法上取られている区分はまず、有効（合憲）という推定を受けるがゆえに無効（憲法違反）を主張する者がそれを立証する責任を負わされる。②違憲の立証責任を負わされた原告が、当該立法上の区分は明らかに専断的なものでこの法律が達成しようとしている目的に何らの関係を持っていないということを立証しないかぎり、その合憲性の推定は履されない。言い換えればこの立法目的と手段との間に一応の関連性があれば合憲となるということなのである。よってこれから判明するごとく、この基準の下で原告に課される責任は大変厳格なものでこの責任を果すことはほとんど不可能とも言え、よってこの基準を適用すると大部分の法律は合憲とされるのである。この基準はこれまで主に経済社会立法に適用されてきた。停年退職

21) Gerald Gunther, *CONSTITUTIONAL LAW: Cases and Materials*. 9th. ed. (The Foundation Press 1975) p. 657; G. Gunther, *The Supreme Court, 1971 Term-Foreword: In Search of Evolving Doctrine on a Changing Court: A Model for a Newer Equal Protection*, 86 HARV. L. REV. 1 (1972).; Adrienne Larkin, *Constitutional Attacks on Mandatory Retirement: A Reconsideration*, 23 *UCLA Law Rev.* 549, 551-564 (1976).

制度を経済社会立法とみなし、この基準を適用した場合についても結果は同じである。停年退職制度採用の目的の主要なものは十分なる能力を備えた人員の確保ということであり、そのため的手段として取った区分が一定年令による取り扱いの相違ということである。ここで原告が立証すべきことは、年令が増すことと仕事遂行能力の低下との間には合理的関係がまったく存在しないということである。この立証は科学的な実験データに基いて行われることになるが、そのデータはだいたいにおいて高年令と仕事遂行能力との間にはある程度の関連性があることを証明している場合が多い。このデータは高年令と仕事遂行能力低下との相関々係はすべての人に当てはまるという固定観念を否定すると同時に、一部の者には当てはまる面がありこの固定観念が全く根拠がないという主張をも否定しているのである。このような二面性を持つデータは、合理性テストの下ではどちらの当事者に有利な結果をもたらすであろうか。これによると目的と手段の一応の関連性が認定されたことになり、停年制は専断的なものではなく合憲とされるのである。

第二は厳格審査基準と呼ばれるもので、この特徴の1つは当該区分は無効（違憲）の推定を受けるということである。ゆえにこの推定を履すために、州は合憲の立証をする責任を負わされる。この責任を果すために州は、当該区分を取らねばならない不可避的州益の存在と同時に、立法の目的はこの区分以外のもっと侵害性の少ない手段によっては達成不可能であるということを証明しなければならない。このように被告に負わされる立証責任は大変厳しいもので、それはほとんど果されないことから、この基準下ではほとんどの法律は違憲の判定を受けるのである。ただこの基準の適用は今日まで2つの場合に限定されてきた。1つは区分が「違憲の疑いのある区分」とされる場合であり、今1つはこの区分が憲法上保障されている「基本権」の行使に干渉している場合である。何がこの2つの場合に該当するかはいまだその全体像が確定して

いなく、その都度裁判所が判断して決めている。ゆえにこの基準が停年退職制度に適用されるには、年齢による区分が違憲の疑いのある区分に該当するという判断か、あるいはこの区分が何らかの基本権の行使に干渉しているという判断が先行しなければならないのである。そしてこの基準適用ということになればその結果はだいたい違憲ということになるから、この2つの判断こそがもっとも重要な問題となるのである。

年齢による区分は最高裁のこれまでの見解に照らすと、違憲の疑いのあるクラスに入れることはむづかしいと言うべきであろう。これまで最高裁は人種、出身国、などを違憲の疑いのあるクラスとしてきたが、これと年齢とは確かにいくつかの共通点をも持っているがまったく異った面もあるのである。共通点としては、年齢というものは人種、出身国等と同じくその人の誕生日によって決まることから「生まれの偶然のみによって決定される不変の性格」²²⁾を備えているし、また年齢による区分は「個々人の実際の能力とは無関係にそのクラスに属する者全員を、より劣った位置に追いやる」²³⁾という面を備えている。しかし高令者という区分はこれまでにあらゆる面において高令者を不利益扱いするために使われてきたかというところではなく、医療、年金等の優遇措置をとる場合にも使われてきている。このことは他の *suspect class* とされてきた者との大きな違いと言えるのである。すなわち高令者は多数派の政治過程においてまったく無力な地位に追いやられているとは限らないのである²⁴⁾。

では年齢による区分は何らかの基本権行使に干渉を与えているであろうか。ここで問題となる権利は勤労の権利である。この権利は基本的なものといえるだろうか。これについては最高裁はこれをはっきりと基本権の1つとして認定

するまでには至っていないと同時に、この権利を経済社会立法に関するものとして合理性テストを適用すべきものと断定してきてもいないのである。しかし下級審段階では70年代にこの権利を基本権と判定し厳格審査を適用した例がいくつか見られ²⁵⁾、また最高裁も長い間この権利を保護する判断を示してきている²⁶⁾ことから基本権と認定する可能性も存在すると言うべきであろう²⁷⁾。

第三の基準は今までに見てきた2つの基準の中間とも言えるもので、その特徴は立法目的と区分（目的達成手段）との関係の実質的関連性を問題とするところにある。すなわち区分自体が問題とされるのではなく、区分と目的との関係が厳格に審査されるのである。したがって同じ区分でも法の目的との関係で許されるものと許されないものが出てくることもあり得るのである。その実質的関連性の立証責任は州側が負う。判断のポイントは手段が実際に立法目的を促進しているかどうかということと、より侵害性の少い手段でその目的を達成できないかという点である。この基準の適用は、経済社会立法に属していないが厳格審査適用要件を満たすとは判定されていないものに適用されてきた。年齢による区分はまさにこの基準に当てはまるものと言えよう²⁸⁾。これを適用した場合マーギア判決の下級審判断とマーシャル判事の反対意見が示す如く、立法の目的と手段との間

22) *Frontiero v. Richardson*, 411 US 677, 686-687 (1973).

23) *Frontiero v. Richardson*, 411 US 677, 686-687 (1973).

24) A. Larkin, *op. cit.*, 554-557.

25) *Colorado Springs Amusements Ltd., v. Rizzo*, 388 F. Supp. 690, 696 (1974); *Cianciolo v. Members of City Council*, 376 F. Supp. (1974); *Corey v. City of Dallas*, 352 F. Supp. 977 (1972).

26) *Cafeteria & Restaurant Workers, Local 473 v. McElroy*, 367 US 886 (1961); *Meyer v. Nebraska*, 262 US 390 (1923); *Greene v. McElroy*, 360 US 474 (1958); *Harisiades v. Shaughnessy*, 342 US 580, 599 (1952); *Takahashi v. Fish & Game Commissioners*, 334 US 410 (1948).

27) A. Larkin, *op. cit.*, 557, 561.

28) *Ibid.*, 562-564.; Note, *Age Discrimination in Employment*, 50 *New York Univ. L. Rev.*, 924, 932-934 (1975).

の密接な関連性はないと同時に他の侵害性の少い手段（各人の個別能力判定）でも目的達成が可能であるとされ、違憲判断が導かれる。

（適正手続条項） 適正手続の保護とは、一定の権利なり利益を失う危険にさらされた場合、それに関する聴聞の機会を与えられるということである。停年退職制度の場合でいえば、当該人物が本当に法定年令に達しているかどうかについて聴聞される権利を意味する。ゆえにこの手続上の保障は法定年令に満たない者を停年退職から守るためには機能を果たすが、真に法定年令に達している者を救うことはできないのである。法定されている要件を満たしているかどうかの手続に対する保障であって、その法定要件の正当性を争う上での保障規定ではない。しかし最近の最高裁の判決傾向²⁹⁾をみると、この適正手続条項を使って法律内容までも争う方法が考えられこれを停年制にも適用できる可能性が存在するといえよう。これは法律が「反証を許さない推定」を採用している場合、それを適正手続違反とする方法である³⁰⁾。「反証を許さない推定」とは、証明された事実を基に他の未証明のことがらを推定し、それを事実であると断定する行為であり、この断定された事実に対してはたとえそれが誤りでも反証の機会を許さないところにその特徴がある。この断定された事実に基づいて権利利益の侵害がなされるとすれば、これは憲法の予定している事前聴聞をうけずに不利益を受けたことにあたり、憲法の適正手続違反となる。停年退職制の背後には、すべての勤労者は一定年令を過ぎると仕事遂行能力が低下するという推定が存在している。これは一定年令に達したということだけが証明されれば、即本人の実際の能力とは無関係に一律能力低下

という断定を受けるのであるから、まさに「反証を許さない推定」に該当するのである。この方法は、個人の能力についての聴聞をしないで退職させることを適正手続に反するとすることから、一見、手続上の理由による判断のような印象を与えるが、実際には法律の内容に立ち入って停年制を置いている理由の正当性そのものを問題とする審査方法なのである。この基準を適用した他領域におけるいくつかの違憲判断を見るかぎり、これを停年制に適用した場合にも十分違憲判断を導きうるものといえよう³¹⁾。

以上、いわゆる停年制が憲法的にどのような問題を提起するかということ、平等保護条項と適正手続条項という2つの面から考察してみた。その結果、現在の最高裁は停年制を合憲としているが、違憲とされる可能性も十分存在することが判明した。しかしここで断っておかねばならないことは、これらはあらゆる停年制がすべて違憲とされる可能性があるということではないということである。それはここで考察の対象として取り上げたマーギア判決に類似性をもつ内容の停年制に限られているということである。すなわち停年制の背後に、常に仕事の遂行能力を備えた人材を職場に確保するという正当化理由を持つものに限られるのである。そしてそこに年令は当該業務の遂行能力と関係があり、特に年令の高令化と仕事遂行能力の低下との間には相関々係があるという判断が存在している場合のみを考察の対象としたのである。このように停年制を置く立法目的が仕事の遂行能力を備えた人材の確保にある場合、この目的そのものの正当性はほとんど問題とはならない。ただこの正当な目的を達成するために一定の年令を設定するという形の手段をとったことのみが吟味されるのである。なぜなら仕事の遂行能力は一般的には年令の増加と共に低下することが言えるとしても、この停年制を適用される個々の人物との関係では一概にそうとは断定できないからである。その職務において期待される仕事の遂行能力は個人差があり、その

29) Stanley v. Illinois, 405 US 645 (1972); Vlandis v. Kline, 412 US 441 (1973); Cleveland Board of Education v. LaFleur, 414 US 632 (1974).

30) Note, *The Irrebuttable Presumption Doctrine in the Supreme Court*, 87 Harv. L. Rev., 1534 (1974); 釜田泰介「法律上の区分と反証を許さない推定則」(『同志社アメリカ研究』, 1977, 1頁)

31) A. Larkin, *op. cit.*, 564-572.

能力の欠如者は高令層に出ると同時に若令層に出ることも十分考えられることであり、したがって停年制を高令者に一律に適用することは問題となるのである。すなわちこの目的を達成する手段としては年齢制限は正確性を欠いているということなのである。この手段を採用することにより能力のある者をも排除することになる可能性があるということである。このことを平等保護条項の第三基準は手段の適用対象者が広すぎるという表現で述べ、適正手続条項下の「反証を許さない推定則」は個々人に能力についての反証の機会を与えずに無能力推定を行うことは許されないとしたのである。これはいず

れも前述したように、目的を「能力者の確保」とするかぎりその達成手段が不正確であるという事態を憲法的に述べた判断なのである。その点ではこの2つは同じことを言っているのである。要はここで吟味した停年制はこのような内容のものに限られるわけであるから、停年制の目的がこれと全く異なる場合、たとえば停年制の目的から能力という面を取り除き、新旧年代の交替というような立法目的を掲げる場合には、その目的自体と達成手段につき別の憲法的考察を必要とするのである。

(同志社大学法学部助教授)