

第3-21表 年齢に関する法制度等（定年等関係）

Table 3-21: Age-based legal mechanisms including statutory retirement age

| | 日本 | アメリカ | イギリス | ドイツ | フランス |
|------------------|--|--|--|---|---|
| 定年年齢等根拠法令 | 高年齢者等雇用安定法, 雇用対策法 | 雇用における年齢差別禁止法 (Age Discrimination in Employment Act of 1967: ADEA) | 2006年雇用均等(年齢)規則 (Employment Equality (Age) Regulations 2006) | 一般雇用機会均等法 (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: AGG (通称, 反差別法))など | 労働法典L.122-45条(差別防止に関する一般規定)など(「差別防止に関する法律」(Loi relative à la lutte contre les discriminations)により改正) |
| 施行年月 | 2006年4月 (60歳定年制は1995年4月より施行) | 1967年 | 2006年10月 | 2006年8月 | (2001年11月に改正) |
| 定年制 | 可(60歳以上) 但し, 65歳までの雇用制度の導入等の高年齢者雇用確保措置の導入義務有。(定年年齢の引上げ, 継続雇用制度の導入, 定年年齢の廃止のいずれか)(段階的引上げ: 2007年4月1日～2010年3月31日までの間の義務対象年齢は63歳) | 原則不可 例外として, (1)特定の業務(パイロットなど)の正常な遂行のため合理的に必要とされる定年年齢の引上げ, 継続雇用制度の導入, 定年年齢の廃止のいずれか(段階的引上げ: 2007年4月1日～2010年3月31日までの間の義務対象年齢は63歳)がある。 | 可(65歳以上) 但し, 65歳未満の定年制も一定要件下では可。 | 可(65歳以上) 但し, 65歳未満の定年制も一定要件下では可。 | 可(65歳以上) 2010年より70歳以上に引上げられる(2008年12月改正) 但し, 年金の満額受給権があり, 労働協約等に定めがある場合は60歳以上65歳未満の定年制も可(政府の計画では65歳未満定年制は2009年末までに廃止予定)。 |
| 高齢者の解雇に対する特別な保護等 | | 先任権制度 労働協約において勤続年数の長い者はレイオフ(一時的解雇)やリコール(再雇用)等の際に有利に処遇されるセニオリティ・ルール(先任権制度)を定めている場合が多い。 | 高齢者に対する雇用保護制度の付与(適用除外措置の廃止) 65歳以上の者にも(1)不公正に解雇されない権利及び(2)余剰人員整理解雇手当の請求権を付与した。 65歳以上の者の就業請求権 労働者は, 65歳を超えて就労を請求する権利を有しており, 使用者はそれを考慮する義務がある。 | 解雇制限法による高齢者の解雇保護 不当解雇された労働者が, 元の条件で職場復帰できない場合, 和解金が支払われる。対象者が, 50歳以上の場合, 和解金が上乘せされる。 | 高齢者の解雇時の追加負担制度(ドララント拠出金)の廃止 50歳以上の労働者を解雇する場合, 企業が失業保険の拠出金を支払う制度は, 2008年1月1日に廃止された。 整理解雇時における高齢者等への配慮義務 企業が経済的な理由による解雇(整理解雇)を行う際に定めなければならない解雇の順番の基準において, 高齢者等の状況を特に考慮しなければならない。 |

資料出所 厚生労働省(2007.3)「2005～2006年海外情勢報告」, 厚生労働省ホームページ, アメリカ:連邦労働省ホームページ等により労働政策研究・研修機構作成