

第3-20表 年齢に関する法制度等（定年等関係）

Table 3-20: Age-based legal mechanisms including mandatory 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)	2011年雇用平等(退職年齢規定廃止)規則 (Employment Equality (Repeal of Retirement Age Provisions) Regulations)	一般雇用機会均等法 (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: AGG (通称、反差別法))など	労働法典L1132-1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	2011年4月	2006年8月	(2010年1月に改正)
定年制	可(60歳以上)	原則不可	原則不可	可(65歳以上)	可(原則として、70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: 2010年4月1日～2013年3月31日までの間の義務対象年齢は64歳)	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なとされる定年制、(2)高級管理職で一定額以上の退職給付(年金)を受給できる者に対する65歳以上定年制、がある。	但し、正当な理由があれば定年制の維持が認められる場合もある(例えば著しい体力や精神力を要する業務等)	但し、65歳未満の定年制も一定要件下では可。	但し、一定の条件下、67歳以上の定年設定が可能。(1955年以前生まれの従業員に対しては、65歳4か月～66歳8か月以上の定年設定が可能。)公務員の場合は職種により55-65歳(但し、延長が可能な場合もある)
高齢者の解雇に対する特別な保護等		雇用における年齢差別禁止法	雇用における年齢差別の禁止	解雇制限法による高齢者の解雇保護	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
		上記の例外を除き、年齢を理由とする解雇を差別として原則的に禁じている。	上記の例外を除き、年齢を理由とする解雇を差別として原則的に禁じている。	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、和解金が上乗せされる。	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、(中・高年の採用を躊躇する原因になると考えられていたため、)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、アメリカ連邦労働省、イギリス雇用年金省、フランス首相府及び労働・雇用・厚生省等各ウェブサイト