

第3章 年齢障壁是正に向けた取組み状況

EU 諸国において、年齢障壁是正に向けた取組みが積極化した背景、EU 雇用一般機会均等指令」の内容、EU 指令(年齢関係)とアメリカ等 EU 諸国以外の年齢差別禁止法制との比較等を整理するとともに、同指令に対する EU 各国政府の対応状況をまとめた。

1. EU 諸国において、年齢障壁是正に向けた取組みが積極化した背景

EU 諸国において、年齢障壁是正に向けた取組みが積極化した背景としては、(1) 1993 年の欧州高齢者・世代間連帯年(European Year of Older People and Solidarity between the Generations)において、EU 委員会が組織したプロジェクトによる EU 各国調査から、使用者の高齢者に対する偏見が明確になったこと、(2) 社会保障財政の悪化から公的年金受給開始年齢の引上げの動きがあるが、年齢差別を不問にしたまま受給開始年齢を引上げることは、高齢労働者を排除し、低所得世帯を増やすことにつながりかねないこと、(3) 高齢者雇用関連のグッドプラクティス(好事例)の開発や企業への啓発、そして教育訓練が強化されたが、こうした取組みだけでは年齢差別はなくなり、欧州においてもアメリカと同様立法化が必要との声があがったこと、などが挙げられる¹。すなわち、年齢差別が、活力ある高齢化(アクティブ・エイジング)を妨げる大きな要因であるとの認識が広がり、EU 諸国において、年齢障壁是正に向けた取組みが積極化したのである。

2. EU「一般雇用機会均等指令」の制定

人権として差別禁止を推進するため、1997 年のアムステルダム条約によるローマ条約(欧州経済共同体設立条約)改正時に、新 13 条が設けられた。この 13 条で、欧州理事会は、欧州委員会の提案に基づき、「性、人種または民族的出身、宗教または信条、障害、年齢、性的志向を理由とする差別と闘うため適切な行動」を取ることができることとなった。この規定に基づき、EU 理事会は、2000 年 11 月に、「雇用及び職業における均等取扱いのための一般的枠組みの設立に関する理事会指令」(Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation; 以下「一般雇用機会均等指令」という。)を採択した。この指令は、宗教または信条、障害、年齢・性的志向による雇用差別を禁止する全体的枠組みを設定したもの(性差別や民族差別禁止指令は別途指令あり。)で、2003 年 12 月までに各国に法制定ないし全国レベルの労働協約の締結を求めている。ただし、年齢、障害については 3 年延長できる。この EU 指令に年齢が加わった背景には、NGO の Euro-link Age の活発な活動などにより、年齢差別が人権問題の一つとして位置づけられたこともあるが、社会保障財政悪化の懸念から高齢者の雇用

¹ 日本労働研究機構(2002)のウォーカー論文 p66-8,p72 を参照。

就業の促進が大きな政策課題となったことが何と云っても大きい。人権問題自体も、高齢者の労働市場からの排斥防止の色彩を有している²。

3. EU「一般雇用機会均等指令」の内容

ここでEU「一般雇用機会均等指令」の内容を箇条書き的に紹介する。

(1) 差別理由(ground)

- ・ 宗教ないし信条
- ・ 障害
- ・ 年齢
- ・ 性的志向

(2) 適用範囲(第3条第1項)

- ・ 選抜基準、採用条件、全ての段階での昇進を含む、雇用、自営、又は職業へのアクセス
- ・ 就労体験を含む、全ての形態、全ての水準の職業指導、職業訓練、再訓練へのアクセス
- ・ 解雇、賃金を含む雇用・就業条件³
- ・ いかなる労働者組織、使用者または職業団体への加入ないし当該団体による関与

(3) 禁止される差別の種類(第2条)

(直接差別)

ある者が、他の者より不利に扱われること。

(間接差別)

外見上は中立的な規定、基準又は慣行がある者に不利になりがちな場合に、当該規定、基準または慣行が、合法的な目的により客観的に正当化されかつそれを達成する手段が適切かつ必要でない限り間接差別が発生したとみなされる。

(ハラスメント)

脅迫的、敵対的、冒瀆的、屈辱的または攻撃的な環境を作り出す目的または効果を有するような、人への嫌がらせ(ハラスメント)は差別とみなされる。但し、ハラスメントの正確な定義は、各国の法、慣行に従う。

(その他)

差別のそそのかしも差別とみなされる。

² EU指令の前文第25条にも、「年齢差別の禁止は、(EUの)雇用ガイドラインに設定された目的をかなえ、職場の多様性を促進する本質的な(essential)部分である」と書かれている。

³ 雇用・就業条件(employment and working condition)に何が含まれるか、例えば、超過労働、異動(transfer)、福利厚生などが含まれるかどうか、は未定で、各国の立法者、その後の各国裁判所、最終的には欧州裁判所の判決を待たなくてはならない(Hornstein,2001)。

(4) 例外と取扱いの相違の正当化

- ・ 間接差別に関わる規定、基準又は慣行は、合法的な目的により客観的に正当化されかつそれを達成する手段が適切かつ必要である場合は、弁護できる（第2条第2項（b））。
- ・ 本指令は、民主社会において、公共の安全、公共の秩序の維持、犯罪の予防、健康の保護及び他の人々の権利と自由の保護のために必要な国内法に基づく措置を妨げない（第2条第5項）。
- ・ 本指令は、社会保障又は社会保護制度を含む国による給付には適用しない（第3条第3項）。
- ・ 加盟国は、年齢と障害に基づく差別に関しては、軍隊には適用しないことが出来る（第3条第4項）
- ・ 国籍の違いによる取扱いの相違は、本指令は対象と関知しない（第3条第2項）。
- ・ 関係する特定の職業活動の性質またはそれらが遂行される文脈の理由により、宗教、信条、障害、年齢、性的志向といった特徴が純粹かつ決定的な職業的要請を構成する場合には、その目的が合法的でかつ要請が相当であることを条件として、それらの特徴に基づく取扱いの相違が差別を構成しないと規定することができる（第4条第1項）。
- ・ ポジティブアクションにつき、本指令は、不利益を防止し又は補償するための措置を維持し又は採用する加盟国の権利を妨げない（第7条第1項）。
- ・ 本指令は、関連する職務の基本的機能を果たす力量、能力がなく、役に立たない (be not competent, capable, and available) 個人の採用、昇進、雇用継続、訓練を要請するものではない。但し、障害者に合理的な便宜 (reasonable accommodation) を提供することを妨げるものではない（前文第17項）。
- ・ 本指令は軍隊、警察、刑務所、緊急サービスの業務に、必要な能力を有しない個人の採用、雇用継続を求めるものではない（前文第18項）。

(5) 年齢を理由とした取扱いの相違の正当化(第6条)

- ・ 加盟国は、年齢に基づく取扱いの相違が、国内法の文脈において、合法的な雇用政策、労働市場及び職業訓練目的を含む合法的な目的によって客観的かつ合理的に正当化され、かつその目的を達成する手段が適切で必要なものである場合には、差別を構成しないものとする⁴。そのような取扱いの相違には次のものが含まれる⁴。
 - (a) 若年者、高齢労働者及び介護責任を有する者について、その職業的統合を促進しまたはその保護を確保するために、雇用ならびに職業訓練へのアクセス、雇用及び職業の条件（解雇及び賃金を含む）に特別の条件を設定すること
 - (b) 雇用へのアクセスまたは雇用とリンクした特定の便益について、年齢、職業経験または年功の最低条件を設定すること

⁴ EU委員会の当初案では、列挙された3ケース以外では年齢差別は禁止されるのに対し、理事会の修正で「含まれる」(include) となり、年齢による他のいかなる取扱いの相違も年齢差別とならない可能性があるわけである（濱口、2001）。

(c) 採用について、問題のポストに要求される訓練または退職の前に合理的な雇用期間が必要であることを根拠として、最高年齢を設定すること（以上第6条第1項）

- ・ 加盟国は、職域社会保障制度において、退職給付または障害給付への加入要件または受給資格に年齢を設定することが、そのことが性を理由として差別する結果とならない限り、年齢を理由とする差別を構成しないと規定することができる。これには、労働者、グループまたは労働者カテゴリーによって異なった年齢を設定すること、年金計算において年齢基準を用いることが含まれる。（第6条第2項）

(6) 年齢制限ないし強制退職

いかなる年齢制限も付けられていない。第6条第1項と前文第14項は、強制退職（定年）は例外として許されると解釈できる。

(7) 救済と執行

加盟国は、司法的又は行政的手続きが、均等待遇原則が適用されないことによりその権利が侵害されたと考える全ての者（個人も団体も）に、たとえ雇用関係が終了した後であっても、利用可能であるように確保するものとする（第9条）。

権利が侵害されたと考える者が、直接又は間接の差別があったことがそれによって推定される事実を立証するときに、均等待遇原則のいかなる侵害もなかったことを証明するべきは被告となるべきである。但し、刑事手続きには適用しない。また、事件の事実を調査するのが裁判所または権限ある機関である場合には挙証責任を転換する必要はない（第10条）。

(8) 指令遵守

均等待遇原則に反するいかなる法律、規則及び行政規定も廃止すべきである。労働協約、個別雇用契約、各組織の規則などに含まれる均等待遇原則に反するいかなる規定も無効であると宣言され、かつ修正されるべきである。（第16条）

(9) 施行

加盟国は、2003年12月2日までに、本指令に適合する法律、規則及び行政規定を採択するものとする。加盟国は、年齢及び障害差別に係る規定の施行を、2003年12月2日からさらに3年間延期することが出来る。延期を選択した国は、毎年EU委員会に、施行に向けた進展状況を報告しなくてはならない。（第18条）

4. EU 指令(年齢関係)とアメリカ等 EU 諸国以外の年齢差別禁止法制との比較

ここで、本 EU 指令とアメリカ等 EU 諸国以外の年齢差別禁止法制を簡単に比較してみよ

う⁵。EU 以外の国で年齢差別禁止法制があるのは、ニュージーランド、オーストラリア、カナダとアメリカで、アメリカ以外は幅広い理由の中に年齢も入れた法制を取っている。ニュージーランド以外は、州法もある。本 EU 指令に基づく各国法制はどちらの形態も取り得るが、包括法制を採用ないし検討している国が多い（年齢差別の単独法制は、オランダ、イギリスなど一部）。

さて、本 EU 指令の特徴は、対象範囲が広い一方で、例外規定が多いことである。

(1)対象範囲

EU 指令の特徴は、対象範囲が広いことである。自営業、ボランティアも含み、対象企業規模の制限もない。雇用へのアクセス、職業訓練、雇用就労条件、組織への参加資格など広範に対象となる。これに対し、例えば、アメリカでは、40 歳未満の者、従業員 20 人未満の企業、職業訓練提供機関、自営業主はそれぞれ対象となっていない。

(2)例外規定

他の理由による差別法制と比べ、年齢差別禁止法制には、通常多くの例外規定が置かれる。ある種の職務に取って、年齢は職務遂行と密接な関連を有しているからである。

まず、年齢がその事業の正常な運営に欠かせない「真性の職業資格」（オーストラリアでは”genuine occupational qualification”、アメリカ、カナダでは、”bona fide occupational qualification”である場合、年齢差別には該当しないとされている。但し、この解釈は、法廷で狭くも広くもなりうる。EU 指令では、前文 23 条で、「真性の職業資格」は大変狭く解釈すべしとしている。ただし、「公共安全、公共の秩序の維持、犯罪の予防、健康の保護及び他の人々の権利と自由の保護のために必要な措置」（第 2 条第 2 項）については、アメリカが「真性の職業資格」と絡めて規定しているのに対し、EU 指令では直接に例外としている。

EU 指令では、ポジティブアクションを認めている。カナダ、オーストラリアでも規定している。間接差別についても、「間接差別に関わる規定、基準又は慣行は、合法的な目的により客観的に正当化されかつそれを達成する手段が適切かつ必要である場合は、弁護できる。」と例外規定を明文化している。

指令にある職域年金での年齢基準使用の容認は、オーストラリア、カナダ、ニュージーランド、アメリカにもある。

「社会保障又は社会保護制度を含む国による給付」（第 3 条第 3 項）については、EU 指令特有の規定である（但し、他の国でも、ポジティブアクション規定で正当化されうる、と Hornstein⁶は言う）。

⁵ 本節の記述は、主として、Zmira Hornstein, ”Options for the UK: Implementing the EU Directive”(Hornstein ed, “Outlawing age discrimination – Foreign lessons, UK choices”(2001)に拠る。

⁶ Hornstein(2001)p8。

年齢につき指令で明示されている3つの例外について、各国はどのように扱っているのだろうか。第1に、「若年者、高齢労働者及び介護責任を有する者について、その職業的統合を促進またはその保護を確保するために、雇用ならびに職業訓練へのアクセス、雇用及び職業の条件（解雇及び賃金を含む）に特別の条件」（第6条第1項の(a)）は、オーストラリアなど一部にのみ存在する。但し、他の国でも、高齢者については、ポジティブアクション規定でも対応しうる。

第2に、「雇用へのアクセスまたは雇用とリンクした特定の便益について、年齢、職業経験または年功の最低条件を設定すること」についてであるが、アメリカを含む多くの国で容認されている。なおこれは年功賃金を含む。

第3に、「採用について、問題のポストに要求される訓練または退職の前に合理的な雇用期間が必要であることを根拠として、最高年齢を設定すること」については、アイルランドを除き先行事例はない。

なお、多くの年齢差別禁止法で適用除外として規定されているのが、個人家庭での雇用である。オーストラリア、ニュージーランド、アイルランドで規定され、EU指令では明示はされていない。

このように、EU指令は「現行の年齢差別禁止法制にあるほとんど全ての例外規定、差別的取扱いの正当化措置を収集し、さらにいくつかの新たな規定を付け加えている」（Hornstein, p8）。このように、広範な例外規定を設定できるがゆえに、本指令への年齢規定の挿入に、各国政府、とりわけ使用者団体から同意が得られたと考えられる。

5. 定年設定の是非についての議論

アメリカ、オーストラリア、ニュージーランド、そしてカナダの一部の州では、法適用の対象年齢の上限設定がない⁷。したがって、「真正の職業上の資格に基づく場合」等以外では、定年制度は違法となる。カナダでは、連邦法で、上限を撤廃すべきか熱い議論が行われているという。

EUでの議論では、強制退職年齢の設定には多くの利点が指摘されている。①使用者も被用者も計画的に行動できる、②若年者の雇用創出につながる、③被用者は、業績低下を理由に解雇される可能性に直面するより、威厳を持って退職できる、④使用者は、日常的なモニタリング、業績評価の必要性が軽減する、⑤ラジアー理論の有効性（傾斜を持った年功賃金は、労働者から使用者への預金部分と使用者から労働者への引き出し部分を、どこかで必ずバランスさせなくてはならない。その区切りが定年。）、などである。

EU諸国でも、ほとんど多くの国で、公的年金受給開始年齢などと連動しつつ強制退職年齢が設定されている。EU指令の本文には年齢制限への言及はないが、前文で、「この指令は、定年年齢を設定する国内規定を妨げない」としており、多くの国では、公的年金受給開始年齢と連動していれば、定年年齢設定を容認する規定を制定するものと予想される。

⁷ 但し、制定当初は年齢上限があり、その後撤廃された国が多い。アメリカでは、1967年のADEA制定時には40歳から65歳までであり、1978年の改正で70歳まで引上げられ、1986年の改正で上限が撤廃された。

6. 解雇法制との関係

第3-1表のランキング表は、1位から順に、順位が低くなるほど解雇法制が厳しい国であることを示すもので、中田（黒田）祥子が、OECD [1999] の指数、解雇予告期間・解雇手当・不当解雇の場合の手当を各勤続年数別に計算・集計した Heckman and Pagés [2000] の指数、OECD [1999] の基礎となった OECD [1994] の指数、制定法で定められた解雇予告期間・解雇手当から算出された Lazear [1990] の指数、Emerson [1988] で示された国際比較を加工した Bertola [1990] の指数を示したものである。アメリカは、どの研究でも最も解雇がしやすい国となっており、英国も、Heckman and Pagés [2000] を除くと解雇が容易な国に分類されている。逆に、ドイツ、フランスは、Heckman and Pagés [2000] を除くと解雇が厳しい国に分類されている。イタリアなどの南ヨーロッパの国も解雇が厳しい国に分類されている。オランダは多くの研究では解雇が比較的容易な国に分類されているが、解雇審査手続に要する時間などを考量した OECD [1999] の解雇コスト総合指数では27カ国中25位となっている（以上、中田（黒田）祥子、2001、p49）。

定年退職制度なしで企業経営を行う場合の条件として、定年以外の理由による雇用調整が容易に行われることを指摘する者が多い⁸。ドイツ、フランス、南欧諸国等での、解雇規定の今後の運用にも注意を払っていく必要がある。

⁸ 例えば、清家篤・森戸英幸（2000）。

第3-1表 解雇法制ランキング

	Heckman and Pagés [2000]	OECD [1999]						OECD [1994]	Lazear [1990]	Bertola [1990]
		解雇手続の不便さ	解雇予告期間・手当	解雇の困難性	解雇法制総合	解雇法制総合+Temp	解雇法制+Temp+集団解雇			
日本		12	16	25	20	17	14	8	1	5
中央・西ヨーロッパ										
オーストリア	12	18	19	16	17	15	15	16	12	
ベルギー	11	3	22	5	6	13	16	17	10	9
フランス	7	20	13	14	14	21	21	14	15	8
ドイツ	6	24	8	20	21	18	20	15	11	6
アイルランド		12	2	6	8	4	5	12	1	
オランダ		27	4	16	25	14	13	9	9	3
スイス	9	3	12	3	5	6	7	6	8	
イギリス	10	7	6	1	2	2	2	7	7	4
南ヨーロッパ										
ギリシャ	14	12	21	15	16	24	24	18	16	
イタリア		10	25	23	23	23	23	21	19	10
ポルトガル	35	24	27	26	27	25	26	19	13	
スペイン	28	12	23	16	18	22	22	20	17	
トルコ	33	12	26	12	19	26	25			
北欧										
デンマーク		3	18	8	7	8	8	5	14	2
フィンランド		20	11	8	11	12	11	10		
ノルウェー	5	10	7	26	15	19	19	11	18	
スウェーデン		22	14	22	22	16	18	13	6	7
東欧										
チェコ		18	24	16	24	11	12			
ハンガリー		12	15	12	10	9	9			
ポーランド	8	22	10	8	12	10	10			
北アメリカ										
カナダ	4	1	2	6	3	3	4	3		
メキシコ	26	7	20	21	13					
アメリカ合衆国	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
アジア・オセアニア										
オーストラリア	3	3	4	3	4	5	6	4	1	
韓国		26	16	23	26	20	17			
ニュージーランド	2	9	9	11	9	7	3	2	1	
中南米										
ブラジル	13									
ガイアナ	15									
ジャマイカ	16									
パラグアイ	17									
ウルグアイ	18									
トリニダード・トバゴ	19									
ニカラグア	20									
パナマ	21									
ドミニカ共和国	22									
ベネズエラ	23									
アルゼンチン	24									
コスタリカ	25									
エルサルバドル	27									
チリ	29									
コロンビア	30									
ホンジュラス	31									
ペルー	32									
エクアドル	34									
ボリビア	36									

注:

- 1) Heckman and Pagés [2000] は、解雇予告期間・解雇手当・不当解雇の場合の手当を各勤続年数別に計算し、集計。OECD 諸国については、OECD [1999] の情報を基に計算。
- 2) OECD [1999] の「解雇法制総合+Temp」は、「解雇法制総合」に、有期雇用・派遣事業制度の規制度合いをさらに加え、労働市場全体の雇用調整の柔軟度合いを指数化したもの。「解雇法制+Temp+集団解雇」は、「解雇法制総合」「有期雇用等の規制」「集団解雇に関する追加的な規制」を加重平均した指数。
- 3) OECD [1994] は、OECD [1999] の基礎となる文献で、OECD [1999] の「解雇コスト総合+Temp」と類似した指数と、Bertola [1990] から先行研究のランキングを加重平均して算出している。
- 4) Lazear [1990] は、制定法で定められた解雇予告期間・解雇手当の1956-84年平均を算出。ランキングは Lazear [1990] に基づき、OECD [1999] が行ったもの。
- 5) Bertola [1990] は、Emerson [1988] (本稿注6) 参照) に基づき、分析者本人が指数化。

(資料出所) 中田(黒田) 祥子「解雇法制と労働市場」、日本労働研究雑誌 No491,2001.6

7. EU「一般雇用機会均等指令」への各国対応

本年5月新加盟国を除く旧EU加盟国での対応状況をみると、2004年7月時点で、①EU指令への対応を表明しているのは、オーストリア、ベルギー、フィンランド、フランス、イタリア、オランダ、アイルランドの7カ国、②対応期限の延長を申請したのが、デンマーク、ドイツ、スウェーデン、イギリスの4カ国、③EU委員会に延長申請をしていないが、法制定が遅れているのが、ギリシャ、ルクセンブルグ、スペイン、ポルトガルの4カ国である（第3-2表参照）。EU委員会は、実施状況の審査を2004年夏ないし秋に予定している。

第3-2表 EU一般雇用機会均等指令への対応状況等

(年齢関係)

(アルファベット順)

国名	対応状況等
オーストリア	男女均等待遇法をEU指令の障害者を除く全ての差別を対象とする改正法が2003年末に成立（障害者は別法で対処）。
ベルギー	1998年2月制定法で、採用・選抜での年齢差別を禁止。2003年2月制定法でEU指令全般に適応。
デンマーク	2004年12月に法制定を予定。
フィンランド	2000年改正の憲法、2001年施行の改正雇用契約法、1995年施行の改正刑法で年齢を含む差別は広範に禁止。総合的な高齢者雇用促進戦略と年齢差別是正措置とがミックスし、高齢者の就業率も大きく改善している。年齢の上限・下限は憲法等に規定がないが、公的年金受給開始年齢での強制退職は許容されている。EU指令批准のため一部残った事項は、2003年12月施行の新法で対処。
フランス	2001年11月制定の法令で、EUの中で最初の全面对応を表明。もともと非差別重視の伝統があったこと、早期引退志向が極めて強いこと、等から本法令への社会的関心はあまり高くない。
ドイツ	人口の高齢化はEUの中でもとりわけ急速。EU指令（年齢関係）の実施猶予を申請。ドイツで年齢差別是正への取組みが遅れているのは、自由よりもむしろ連帯を重視し、雇用保護が他のEU諸国と比べても大変強い社会であるためと言われている。
ギリシア	EU委員会に延長申請をしていないが、法制定は遅れている。

アイルランド	男性高齢者の就業率は高い。1998年制定の雇用平等法で年齢を含め広範な雇用差別禁止が行われている。EU指令自体、この法草案を大変参考にしており、EU指令に概ね対応しているが、2004年7月成立の改正で、全面対応。なお、2000年制定の均等地位法で、雇用以外の物品購入、サービス受給、宿泊・施設入所、教育機関の受講、の差別も禁止。
イタリア	人口の高齢化はドイツと並んで急速。EU指令に対しては、2003年7月の法令により、フランスに次いで全面対応を表明。しかし、この法令がEU指令を十分取り込んでいるかどうかについて議論がある。①挙証責任の使用者側への転換がなされているか（使用者側、労働者側双方に挙証責任があるとする。）、②均等原則に反するいかなる法、規則、行政条項も廃止されることが担保されているか、③EU指令が年齢関連だけに認める「許容される正当化措置」が全ての差別事由に適用されているのは問題ではないか、などである。
ルクセンブルグ	EU委員会に延長申請をしていないが、法制定は遅れている。
オランダ	1990年代後半以降、高齢者の就業促進への取組みが進み、高齢者の就業率も大きく改善している。年齢差別禁止法の制定の試みは、1997年以降何度も挫折したが、2003年12月に成立。65歳以上の雇用終了など幾つかの例外規定がある。
ポルトガル	EU委員会に延長申請をしていないが、法制定は遅れている。
スペイン	1980年就業者法で年齢による雇用差別も禁止。が明確な禁止立法ではなかった。EU委員会に延長申請をしていないが、法制定はおくれている。
スウェーデン	教育・訓練などの積極的雇用政策による公的年金受給開始年齢までの就業継続（福祉より就労、労働第一主義）が戦後一貫した政策。高齢者の就業率は、EU諸国の中では飛びぬけて高い。雇用労働者の年齢に関する問題は、通常雇用保護と労働協約の枠組みで対応するのが一番いいとの考えがまだまだ強く、EU指令（年齢関係）については、実施の3年延長を申請。2005年夏に政府提案のスケジュールを組んでいる。

イギリス	高齡化は比較的緩やかで高齡者の就業率も比較的高い。EU指令への対応は慎重で、2004年末の法制定を目指し、公開協議を経て政府規則草案の提示に向け準備中である。公的年金受給開始年齢は65歳であるが、公開協議では、標準退職年齢(使用者が強制退職年齢の必要性を立証しなくても、その年齢に達すれば強制退職できるよう国が定めた年齢)を70歳とすることの是非が問われた。これについての合意形成ができず、政府規則草案の提示が遅れていると言われている。
------	--

各国の対応には相違も大きい。例えば、①強制退職可能年齢(ほとんどの国で、公的年金受給開始年齢での強制退職は容認されることになりそうであるが、年齢差別禁止法制に直接記載する国とそうでない国とがある。なお、イギリスは、公的年金受給開始年齢は65歳であるが、強制退職可能年齢を70歳とする可能性がある。)、②客観的・合理的に正当化される取扱いの解釈(アイルランドは、勤続に応じた給与はいいが年齢に応じた給与は駄目としているが、EU指令上は、年齢給も認められる可能性がある。)、③各差別理由共通の単一法を制定するか、年齢差別だけの個別法を制定するか(多くの国では統一法で対処したが、オランダは年齢単独法、イギリスもその方向にある。)、④他の差別との統一的な運用をするか、別個の運用をするか(アイルランドなどでは統一的な運用、イギリス、スウェーデンなどでは、年齢はこれからであるが、既存の差別是正機関は、差別理由別に分かれている)、⑤執行機関の性格(アイルランドなどでは、事業主に対する調査、指示権限を有する独立機関を設置したが、フランスでは、労働基準監督官が調査等を担当している。)などである。

高齡者雇用政策との関連では、EU指令にある広範な例外規定の容認を用い、従来からの長期雇用慣行と年齢差別禁止の理念を調和させるための均衡点を、EU各国政府がどのように判断するのかが特に注目される。

本EU指令が、具体的にどのような形で運用されるかは、まずは各国の立法内容、そしてその後の各国執行機関(行政および司法当局)、最終的には欧州裁判所の判決、を待たなくてはならない。こうした動向に十分注意していく必要がある。

(追記) EU「一般雇用機会均等指令」へのEU各国対応については、“IDS Employment Europe”編集長 Andrea Bronghton氏をはじめ、各国政府担当者の御協力を得た。記して謝意を表したい。

<主な参考文献>

櫻庭（中村）涼子「諸外国における年齢差別への取組み」

清家篤、森戸英幸「アメリカ年齢差別禁止法下での退職管理に関する実態調査報告」、年金総合研究センター、2000年3月

中田（黒田）祥子「解雇法制と労働市場」、日本労働研究雑誌No.491、2001年

日本労働研究機構『平成13年度厚生労働省受託ミレニアム・プロジェクト 諸外国における高齢者の雇用・就業の実態に関する研究報告書』、2002年
(<http://www.jil.go.jp/seika/millennium/older/report.htm>)

労働政策・研究研修機構「特集・高齢者雇用と年齢差別」、日本労働研究雑誌 No521,2003.12

濱口桂一郎「EUの年齢・障害等差別禁止指令とそのインパクト」、世界の労働、2001.2

European Industrial Relations Observatory “Thematic feature – implementation of the EU Framework equal treatment Directive –”, 2003.8

Fredman, Sandra and Spencer, Sarah eds, “Age as an Equality Issue”, Hart Publishing, 2003

Hornstein, Zmira ed. “Outlawing age discrimination – Foreign lesson, UK choices“, The Policy Press, 2001