

## 第9章 アイルランドの状況

### 1. 年齢差別禁止に関する法規制—— 1998年雇用均等法

アイルランドでは、1998年雇用均等法(Employment Equality Act, 1998)において、年齢を含め、包括的な雇用上の差別禁止が行われている。EUの一般雇用機会均等指令が出される前の立法であるが、この指令自体、アイルランドの雇用均等法の草案を大変参考にしたと言われており、構成・内容とも非常に似通ったものとなっている。

#### (1) 1998年雇用均等法の内容

##### (a) 概要

アイルランドの雇用均等法は、その成立経緯から見る限り、特定層の雇用促進というよりは、9つの分野（性、配偶関係、家族的地位、性的志向、宗教、年齢、障害、人種、非定住民族）での差別を是正するという、人権保護的な観点から行われた立法であり、直接的差別の禁止だけでなく、間接差別や嫌がらせの禁止、差別的広告の禁止など、幅広い分野での均等取扱いが行われている<sup>1</sup>。ただし年齢差別に関しては、下記のような大きな適用除外がある。

- 年齢差別禁止の対象者が、原則的に18歳以上65歳未満（職業訓練は15歳以上65歳未満）に限定されている。
- 自発的であれ、強制的であれ、被用者間ないし被用者クラス間で異なった退職年齢を設定することは、年齢差別の対象外とされている。
- 相対的年功（又は勤続年数）により異なる取扱いをすることが、一律に年齢差別の対象外とされている。

##### (b) 年齢差別禁止の適用対象

適用対象は、以下の通り。

- 被用者（個人家庭での雇用を除く）
- 派遣労働者および派遣に備える訓練生
- 労働組合ないし専門家組織のメンバー
- 使用者
- 派遣業者
- 労働者ないし使用者の組織体
- 専門家、ないし職業的組織

---

<sup>1</sup> 1998年に、アイルランドで雇用差別禁止法が成立したのは、多分に国内の政治的理由によると言われている。当時、包括的差別禁止立法を主張していた労働党が、1993年に与党（フィアナ・フォイル）と連立政権を組んだことが契機となり、労働党出身の均等・司法改革大臣（Mervyn Taylor）により、この法案の起草作業が始められた。当時の大統領（Mary Robinson）も憲法学者出身で、平等問題への造詣が深く、法案の成立を後押しした（牧野、2003、p 4）。

- ・ 差別的な方法で他の者を調達（procure）しないし調達しようとする者

しかしながら、年齢を根拠とする差別禁止は、18歳以上65歳未満の被用者（ただし職業訓練に関しては15歳以上65歳未満）に限定されている。（第6条第(3)項、第12条第(3)項）

年齢差別に関し、65歳という上限を定めた理由は、65歳はアイルランドにおいて一般的な退職年齢であるため<sup>2</sup>とされている。アイルランドでは事実上65歳から公的年金が支給されるため、退職年齢を65歳に定めている企業は実際多い。なお、EUの一般雇用機会均等指令への対応のための法改正を参照されたい（3を参照）。

### (c) 差別の定義(第6条)

差別は、雇用均等法上定義された9つの差別の根拠（性、配偶関係、家族的地位、性的志向、宗教、年齢、障害、人種、非定住民族（Travellers Community）<sup>3</sup>）のうちいずれかに基づき、「ある者がもう一方の者より不利に取り扱われている(treated less favourably)か、過去に取り扱われた、あるいは将来に取り扱われるであろう」ときに生じるとされている。

### (d) 禁止される差別的行為

#### (i) 雇用上の差別禁止に関する一般的規定(第8条第(1)項)

以下のいずれかの事項に関して、使用者は被用者、又は被用者になろうとする者を差別してはならないとされている。

- 採用 (access to employment) : 例えば、使用者が誰を採用するかについての取決めを行うことや、一方の者だけに特別な入職要件を定めることは、差別と解される（第8条第(5)項）。
- 雇用条件 (conditions of employment) : この「雇用条件」には、報酬及び年金権は含まれない（第2条第(4)項）。一方、解雇や退職は含まれる<sup>4</sup>。例えば、労働環境や時間外勤務、解雇の条件等が異なる2者間において、特定の雇用条件を一方の者だけに提供する（しない）ことは、差別と解される（第8条第(6)項）。

\* 本稿作成にあたっては、アイルランドにおける関係行政機関からのヒアリング、メール交換を通じた情報収集を行った。対応していただいた、アイルランド均等局 Greg Heylin 氏(Head of Development)、Carol Ann Woulfe 氏 (Solicitor)、アイルランド均等審査局 Ruairi Gogan 氏(Head of Mediation)、アイルランド訓練雇用局 Roger W.B. Fox 氏(Planning and Research Manager)、Linda Conway 氏(Social Inclusion and Equality Project Co-ordinator)、Camel Meade 氏、Brian McCormick 氏に謝意を表したい。

<sup>2</sup> アイルランド議会における司法・均等・法改革大臣の発言。(Official Report - Dáil Éireann (下院) - Vol.507 1/7/1999 Written Answers. – Employment Equality.) 法適用の上限年齢の設定を求める労働組合側の主張が反映されたものである。(均等局からの聴取結果)

<sup>3</sup> 「一般的に Travellers と言われ、アイルランド島において、歴史的に定住しない生活様式を含め、共通する歴史、文化、伝統を持つ人々として（自他双方により）特定可能な人々の共同体」（2001年平等地位法第2条）。ジプシーに似たアイルランド特有の人々のこと。

<sup>4</sup> 均等局からの聴取結果。

- 雇用に関する訓練又は経験：例えば、特定の訓練等を、一方の者だけに提供しないことは、差別と解される（第8条第(7)項）。
- 昇進又は再格付け：例えば、一方の者だけに昇進機会を提供しない、あるいは異なる方法で提供することは差別と解される（第8条第(8)項）。
- 職階(classification of posts)

#### (ii) 差別的な規則・慣行の適用等の禁止(第8条第(4)項)

使用者は、被用者や雇用に関して、以下のいずれかに該当するようなことをしてはならないとされている。

- 被用者（又は被用者クラス）に対し、上記(1)に列挙した事項（採用を除く）に関する差別のいずれかになるような規則を定めたり、指示をすること。
- そのようなことをしなくても、そのような差別のいずれかになっている、あるいはなりそうな慣行を適用又は運用すること。

#### (iii) 同一報酬規定(第29条)

報酬については、(i)とは別に規定が置かれている。すなわち、被用者は、雇用契約の条件として、その業務を行っている時点から前後各3年の間に類似の仕事(like work)<sup>5</sup>を行う他の被用者がいるときは、その被用者と同額の報酬を受ける資格を常に与えられなければならないとされている。これによると、年齢給制度は、類似の仕事を行う者同士でも賃金が年齢により違うこととなるため、違法となる。

#### (iv) 間接差別(第31条)

雇用に関する何らかの規定(慣習等も含む)が、被用者に適用された結果、ある特定の性質(例えば、特定の年齢層など)の者に不利に作用し、実際にその性質の者の割合が少なくなる可能性がある場合で、それを全て正当化することができない場合には、使用者はその特定の性質を持つ被用者に対し、差別をしていると解される。

#### (v) 嫌がらせ(第32条)

被用者の職場、又は雇用の過程で、他の個人（他の被用者だけでなく、使用者自身や、取引先・顧客なども含まれる）が、被用者の特定の性質(例えば年齢など)について嫌がらせ(harassment)をする場合、それは使用者による差別であると解される。嫌がらせの態様は、発言、身振り、書面や写真の展示や回覧など、その行為が合理的に見て、被用者の特定の性質に関して攻撃的、屈辱的、威圧的なものであれば全て含まれる。

<sup>5</sup> 仕事が同一であるか、仕事の違いの重要性が小さい、あるいは仕事が同一価値である場合に、これらを「類似の仕事」という。(第7条)

ただし使用者は、嫌がらせの防止措置を講じていた場合には免責される。

#### **(vi) 差別的な広告の禁止(第 10 条)**

雇用に関する広告のうち、①差別する意図を示しているか、又は、②合理的に見てそのような意図を示していると理解される広告は、出版・展示することも、またそうさせることも禁止されている。

なお、年齢関係では、望ましい応募者の要件として「若い(young)」という言葉を用いた募集広告が、具体的な年齢を示さなかったにもかかわらず、年齢差別にあたりとされた決定例がある<sup>6</sup>。

#### **(vii) 職業紹介機関における差別の禁止(第 11 条)**

職業紹介機関は、職業紹介や、キャリアガイダンス、職業訓練の受講に関する指導などのサービス提供に関して、求職者に対する差別を行ってはならないとされている。ただし、差別的行為が、紹介先の使用者側に原因がある場合は免責される。

#### **(viii) 職業訓練における差別の禁止(第 12 条)**

いかなる者も、職業訓練コースや関連する設備の提供にあたっては、その提供の条件や、提供の有無、提供の方法について差別をしてはならないとされている。ただし、職業訓練機関が、特定の範囲の者に対し、伝統的又は歴史的な配慮から一定の援助措置（奨学金、奨励金等）を講じることは、年齢又は人種による差別とはならない。

#### **(ix) 労使団体への加入等に関する差別の禁止(第 13 条)**

労働者団体、使用者団体、専門職組織 (professional association)、業界団体 (trade association)、又は特定の専門や職業による入会制限や運営を行っている団体は、その団体への個人の入会や利益提供等において、差別をしてはならないとされている。

### **(e) 年齢差別禁止の適用除外**

#### **(i) 一般的正当化事由**

もし差別が認められなかったら、結果的にコストが明らか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、いかなる行為も年齢差別とはならない (第 34 条第(3)項)。なおこの適用除外規定は、EU の一般雇用機会均等指令への対応のための法改正により削除された (3 を参照)。

---

<sup>6</sup> *Equality Authority v. Ryanair* (DEC-E2000-014)

## (ii) 退職年齢の設定に関する適用除外

被用者（又は被用者の階級や種類）について、「(自発的であれ強制的であれ) 異なる退職年齢を定めることは、年齢差別とならない」（第 34 条第(4)項）。

## (iii) 採用の上限年齢設定に関する適用除外

以下のことを考慮して採用の上限年齢を定めることは、年齢差別とならない（第 34 条第(5)項）。

- 採用者を訓練して、仕事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、及び
- 引退年齢になる前に、採用者が仕事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

## (iv) 年功(勤続期間)に基づく取扱いに関する適用除外

相対的な年功（又は勤続期間）に基づいて、使用者が異なる者に異なる給与額や雇用条件を提供することは、年齢差別とならない（第 34 条第(7)項）。ただし、あまりにも極端な要件（例えば、「勤続 40 年以上」など）は、間接差別となる場合がありうる<sup>7</sup>。

## (v) 真性職業資格に関する適用除外

生理学的理由、あるいは娯楽目的の真実性の追求という理由により、特定の性質が、職業上の資格となっているような職務については、年齢・障害・人種を根拠とする差別に関する規定は適用されない(第 37 条(3)項)。具体例としては、モデルや俳優が考えられている<sup>8</sup>。

## (vi) 特定の職務における適用除外

航空機・列車・船舶の運転資格や、国防軍、警察及び刑務所業務における雇用については、年齢・障害を根拠とする差別に関する規定は適用されない（第 17 条第(3)項、第 37 条(6)項）。

## (vii) 高齢者に対するポジティブ・アクション(第 33 条(1)、(2)項)

雇用への統合を促進するために、50 歳以上の者に対する差別の影響を減らしたり、なくすことを意図した手段(国による訓練、職業経験プログラムなど)を講じることは妨げられない。

## (viii) 年齢給制度に対する経過措置

年齢に関連した給与についての合意（年齢給制度についての労使合意）が発効しており、その合意が法施行後 3 年以内に終了する場合、その合意を遵守することは年齢差別とならな

---

<sup>7</sup> 均等局からの聴取結果。

<sup>8</sup> 均等局からの聴取結果。

い（第34条第(6)項）。

### (ix) 家族給付等に対する適用除外

被用者の家族に関する出来事や家族の区分に関連した給付等については、年齢を含む各種の差別規制の適用対象とならない（第34条第(1)項）。

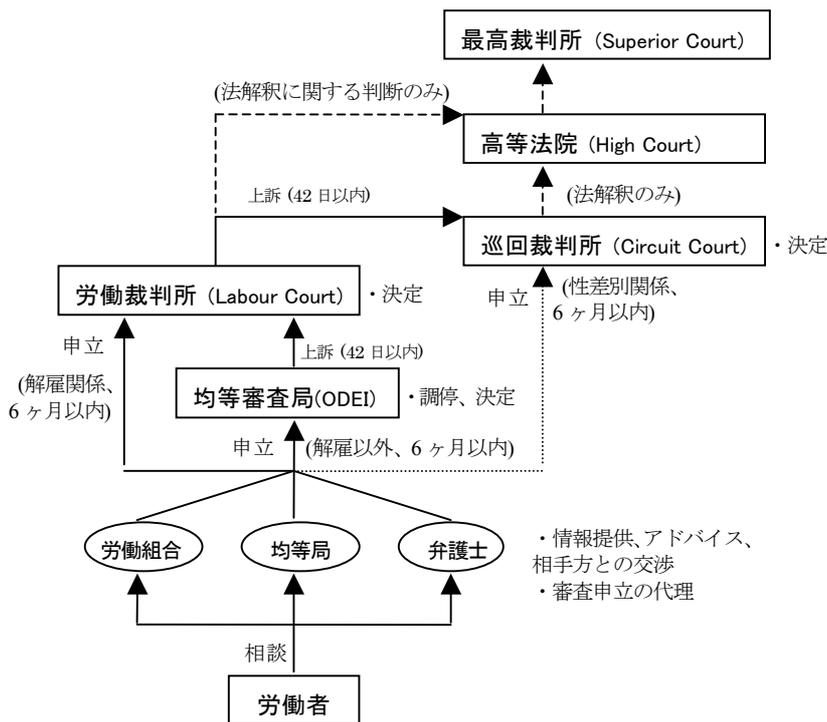
## (2) 雇用均等法の運用

### (a) 雇用均等法に関する紛争処理の流れ

雇用均等法上の差別を受けた労働者は、差別が行われた時点から6ヶ月以内に、準司法機関である「均等審査局 (ODEI)」に訴えを提起することができる（第77条第(1)、(5)項）。ただし、解雇に関わる事案は「労働裁判所(Labour Court)」に最初から提訴する必要がある（第77条第(2)項）<sup>9</sup> <sup>10</sup>。またその前段階では、機会均等推進の総合的機関である「均等局(Equality Authority)」が、相談から訴訟手続の代理まで、踏み込んだ紛争解決援助を行っている。

紛争処理の全体の流れを概観すると、第9-1図のとおりである。

第9-1図 アイルランドの雇用均等法違反に関する紛争処理の流れ



<sup>9</sup> 均等審査局は、均等法違反のときは、均等給与紛争事案の場合は3年間を超えない範囲での差額を、その他の事案では均等取扱いと2年間の給与を超えない範囲での補償金の支払いを、それぞれ命令する。労働裁判所は、金銭的解決策の他、職務復帰、再雇用を命じることができる。また、解雇事案の場合は、調停も行う。

<sup>10</sup> 2004年の法改正により、均等審査局は「均等審判所」(Equality Tribunal)と改称し、解雇事案の取扱いも始める予定である。これに伴い、労働裁判所は解雇事案の取扱いを終了する。

## (b) 紛争処理の実施状況

### (i) 均等局における紛争処理の実施状況

2001年4～5月の調査では、1998年雇用均等法を知っている国民の割合は未だ37%である<sup>11</sup>が、均等局に持ち込まれる紛争の件数は年々増加している。2002年に均等局に寄せられた雇用均等法関係の質問は3,474件であり、2003年に紛争解決援助（訴訟代理を含む）が行われた事案も、雇用均等法全体では561件（2002年は489件）、年齢差別関係では50件（2002年は48件）となっている（第9-2表）。

### (ii) 均等審査局及び労働裁判所における紛争処理の実施状況

均等審査局における雇用均等法関係の申立て事案数も、年ごとに増加している。申立て事案のうち約1割が年齢差別関係の事案となっている（第9-3表）。均等審査局で取り扱われた年齢差別事案の内容は、半数以上が昇進に関するものである。

**第9-2表 均等局による紛争解決援助件数（雇用均等関係）**

			2000年	2001年	2002年	2003年
合計	年齢関係	計	202	405	489	561
		雇用へのアクセス	5	16	17	25
		昇進	8	14	11	7
		訓練	0	1	1	3
		就業環境	4	1	6	24
		嫌がらせ	1	0	3	11
		解雇	1	1	4	16
		給与	2	4	4	1
		広告	1	3	2	0

（注）件数には、前年からの持ち越し事案も含む。

資料出所：Annual Report (Equality Authority)

**第9-3表 均等審査局における取扱い事案数、決定数（雇用均等関係）**

	2001年		2002年		2003年	
	(件数)	(人数)	(件数)	(人数)	(件数)	(人数)
申し立て事案数 計	182	260	254	182	244	361
年齢関係	22	23	34	23	32	32
決定数	42	-	56	-	60	113
年齢関係	1	-	13	-	-	-

資料出所：ODEI ホームページ

**第9-4表 均等審査局決定における補償金額（雇用均等関係）**

	2001年	2002年	2003年
補償額の範囲	1,270～107,928 ユーロ	500～70,000 ユーロ	0～40,000 ユーロ
補償額平均	19,469 ユーロ	10,419 ユーロ	1,936 ユーロ

（注）2003年の数値は、1～9月分の集計。

資料出所：ODEI ホームページ

<sup>11</sup> ‘Annual Report 2001’ (Equality Authority, 2002)

**第9-5表 均等審査局による調停の実施状況**  
(Employment Equality Act, 1998 関係、2003 年)  
(件)

終了事案数計	54
調停による解決	30
年齢関係	7
調停不調	24
年齢関係	7

資料出所: 'Mediation Review 2003' (ODEI)

**第9-6表 調停による合意内容**  
(Employment Equality Act, 1998 関係、  
2003 年)

解決事案数計	30
補償なし	8
補償あり	22
補償額	100~99,000 ユーロ

資料出所: 'Mediation Review 2003'  
(ODEI)

調停については、2003 年の申し立て件数は 53 件 (2002 年 55 件)、終了件数は 54 件で、いずれも 2 割近くが年齢関係の事案となっている(第9-5表)。

労働裁判所で取り扱われる雇用均等法違反に関する解雇関係の事案のうち、決定が出された数は、2001 年 5 件、2002 年 16 件 (うち年齢関係は各年 1 件)、2003 年 22 件となっている。

## 2. その他の年齢に関する法制度等

年齢差別禁止立法が施行されているアイルランドでも、他の法制度等において「年齢基準」が完全になくなっているわけではない。以下、高齢者の就業・退職行動に影響があると思われる制度について概観する。

### (1) 労働法関係

不公正解雇法(Unfair Dismissals Acts, 1977 to 2001)では、年齢を主な理由とする解雇は不公正解雇として違法とされている (第 6(2)条) が、この法律は、同一の使用者による同種の雇用における通常退職年齢に達した者、及び 66 歳以上の者には適用されない<sup>12</sup>。

また、剰員整理手当法(Redundancy Payments Acts, 1967 to 1973)においては、66 歳以上の者に剰員整理手当の請求権が与えられていない。

### (2) 均等地位法

2000 年制定の均等地位法 (The 2000 Equal Status Act) は、雇用均等法で定義された 9 つの差別根拠 (性、配偶関係、家族的地位、性的志向、宗教、年齢、人種、非定住民族) に基づく、物品購入、サービス受給、宿泊・施設入所、教育機関の受講での差別を禁止した。雇用面だけを対象とする「雇用均等法」を補完するものとなっている。

### (3) 企業向けガイドラインの策定

アイルランドでは労使関係が非常に安定しており、雇用均等の実現に向けても政府を加え

<sup>12</sup> 2004 年の法改正により、66 歳以上の者への適用除外は撤廃され、かわりに 16 歳未満の者への適用除外が新たに設けられる予定である。

た協力体制が敷かれている。その一つとして、1998年雇用均等法の趣旨を企業レベルで浸透させるための「国家的枠組委員会(National Framework Committee)」が、均等局(議長)、政府諸機関、労使代表を構成員として2001年11月から開催されており、その成果として、以下のガイドラインが作成されている。

- 「企業の雇用均等方針に関するガイドライン」：企業内での均等問題への認識を高めるために、均等問題の担当者を置くことや、均等問題専門の労使委員会を設けること等が例示されている。
- 「企業レベルでの均等・多様性についての訓練に関するガイドライン」：特に管理職層を対象として、雇用均等に関する法律や政策のほか、職場での固定観念や偏見、年齢差別の影響等について学ぶ場を設けることの必要性が強調されている。

#### **(4)「高齢者に関する均等問題諮問委員会」の開催**

高齢者の均等政策を前進させることを目的として、高齢者に関する均等問題諮問委員会(Advisory Committee on the Equality Agenda for Older People)が、均等局(議長)、労使代表、高齢者団体を構成員として開催され、2002年6月には報告「高齢者のための均等の推進(Implementing Equality for Older People)」をとりまとめている。この報告の内容は多岐にわたるが、雇用関係では、①高齢者がその希望に合わせて、パートタイム労働その他の非定型労働を選択できるよう、柔軟な労働条件を整備すること、②雇用均等法上の年齢差別の適用の上限(65歳)を撤廃すること等が提言された。

#### **(5) 広報・啓発活動**

均等局では、雇用均等法の周知のため、メディアを通じた意識啓発活動、会議・セミナーの開催、ウェブサイト・各種出版物による情報提供等を積極的に行っている。また、「国家的枠組委員会」では、労使向けのセミナーを開催したり、労使団体による均等問題への自主的取り組みに対する資金提供を行ったりしている。

### **3. EU一般雇用機会均等指令への対応**

アイルランドでは、1998年雇用均等法において、年齢を含めた包括的な雇用上の差別禁止が行われ、2000年のEU指令発出時点ですでにほぼ指令内容を実行していた。ただし多少の手直しが必要とされたことから、2004年1月に当該指令に対応するための改正法案が国会に提出され、7月に通過した。

年齢差別に関連する雇用均等法の主な改正点は以下のとおりである。

- 法の適用対象となる「被用者」の範囲が拡大され、個人間の合意(individual agrees)に基づき何らかの仕事やサービスを行う者も対象に含まれることになった。ただし、個人

<sup>13</sup> Quarterly National Household Survey - First Quarter 2002- (Central Statistics Office, 2002)

の家で、個人や家族の生活に影響のあるサービスを行う者については除外されている。

- 年齢差別規制の適用対象年齢（原則 18 歳以上 65 歳未満）が見直され、義務教育の対象となる最高年齢（15 歳）を超えた者すべてに対して適用されることになった。ただし採用に関しては、18 歳以下の最低年齢を設けることができる。
- 強制退職年齢を超えた者に対して有期の雇用機会を提供することは、年齢差別とされないことが新たに明記された。
- 年齢差別の一般的正当化事由についての規定（1 (e)(i)を参照）が削除された。
- 年金制度において支給開始年齢を設けることや、退職金の計算において年齢を考慮すること等については、年齢差別とされないことが新たに明記された。
- 警察、刑務所業務に関しては、年齢差別の全面適用除外が見直され、職員の年齢構成が業務遂行上支障を生じうると判断された場合にのみ、採用における年齢差別禁止を適用しないこととされた。

他方、退職年齢の設定や年功的処遇に対する年齢差別規制の適用除外(1 (1)(e)(ii),(iv)を参照)については、特段の見直しは行われなかった。

## 4. 社会保障関係

### (1) 公的年金

アイルランドの公的年金は所得審査がない保険給付年金と、社会扶助年金とがある。前者は、週 38 ユーロ以上を稼ぐ雇用者と年 3,174 ユーロ以上を稼ぐ自営業者が対象で、260 週保険料を払い込んだ者に支給される。給付額は、週 113.8～147.3 ユーロの範囲で、扶養児童 1 人当たり 19.3 ユーロの加算がある。後者の社会扶助年金は、88.5～134 ユーロの範囲で、扶養児童 1 人当たり 16.8 ユーロの加算がある。

66 歳以上の者に支給される「老齢年金」は、就労の有無に関わりない。「退職年金」は 65 歳から受給できるが、週 38 ユーロ以上の雇用就労ないし年間 3,174 ユーロ以上の自営業収入がある場合は受給できない。但し、現政府は、この退職要件の撤廃を検討している。後者の社会扶助年金は、所得審査付きで、財源は税である。保険給付年金は、パートタイマー、自営も対象となるなど大変包括的で、対象者は、50%（90 年）から 60%（2000 年）に増加している。政府は、2016 年には 86%を予測している。

保険給付年金、社会扶助年金とも、扶養者給付、単身世帯給付、80 歳以上者への給付、電気代、冬季の燃料費、電話、テレビ代補助が付加される。66 歳以上の者には、公共交通手段の利用が無料となる。

### (2) 職域年金ないし個人年金

アイルランドの職域年金は登録制で、その運用方法等については 1990 年年金法等により規制される。それによると、年金支給開始年齢は、60～70 歳の間で各職域年金により自由に設

定できるが、実際には 65 歳に設定されていることが多い。

イギリスと同様、公的年金の支給水準が低く、職域年金や個人年金が重要な役割を果たしている。2002 年の調査<sup>14</sup>によると、職域年金又は個人年金に加入している被用者の割合は全体の 50.7%である。政府は、税優遇などで、職業ないし個人年金の加入を奨励しており、30 歳以上の労働者の加入率を現在の 50%強から 70%に引き上げることを狙っている(典型的な保険料は、従業員 5%, 使用者 10~20%)。また、2003 年 4 月から、イギリスのステークホルダー年金に似た「個人退職積立預金(Personal Retirement Savings Account (PRSAs))」制度が導入されている。

### (3) 失業給付・雇用政策

失業給付には、保険給付と税金による失業扶助給付がある。保険給付は一定額で、週 118.8 ユーロを最高 390 日支給。所得審査付きの失業扶助給付も週 118.8 ユーロで、日数制限はなく年金が受給できる 66 歳までが対象となる。

なお、55 歳以上の者が、上記のいずれかの失業給付を 390 日間受給した後、早期退職することを選択した場合には、所得審査つきで「退職前手当」(最高週 124.8 ユーロ)が 66 歳まで支払われることになっており、求職活動をしなくても、失業給付と同様の手当が受給できる仕組みになっている。

## 5. その他の高齢者雇用政策

アイルランドでは、①人口における若年者比率が EU 諸国で最も高いことや、②経済成長が著しく近年人手不足気味であること、また③高齢者の就労意欲がそれほど高くないことなどから、高齢者の雇用促進を明確なターゲットとした政策は今まで展開されてこなかった。職業訓練施策の中で、中高年齢者を主に念頭に置いたプログラム<sup>15</sup>が一部行われている程度である。

しかし今後は、高齢化の進展に伴う年金問題の深刻化、労働市場における人手不足への対応、均等理念の一層の浸透やアクティブ・エイジングによる個々人の生活の質の向上などの観点から、高齢者の就業率を引き上げることが重要であると考えられている。そのための手段としては、①使用者における均等意識の一層の浸透、②高齢者をターゲットとした訓練の強化、③労働条件の柔軟化(フルタイム雇用から労働時間や責任の少ない仕事への「ダウンシフティング」)、④柔軟な引退を可能にし、より長く働く意欲を引き出すための年金・社会保障制度の見直しなどが提言されている<sup>16</sup>。

<sup>14</sup> Quarterly National Household Survey - First Quarter 2002- (Central Statistics Office, 2002)

<sup>15</sup> ‘CONNECTIONS’プログラム。長期失業者を対象に、キャリア・アドバイス、ニーズにあった職業訓練、就業体験などを組み合わせて提供するもの。雇用訓練局 (FÁS) のコーディネーターが援助する。

<sup>16</sup> The Irish Labour Market Review 2002 (FÁS, 2002), Implementing Equality for Older Workers (Equality Authority, 2002), Labour Market Issues for Older Workers (National Economic and Social Council, 2003)

## ＜参考＞アイルランドの高齢者の退職に関する実態

アイルランド経済社会研究所が55～69歳の者約800名を対象に行った調査<sup>17</sup>によると、強制退職年齢（定年）の規定の対象となっていた者は全体の40%であり、平均定年年齢はおおむね65歳である。

一方で、既に退職した65～69歳の者に実際の退職年齢を尋ねると、約55%が64歳以前に、また約30%が65歳で退職しており、平均退職年齢は61.6歳となっている。

早期退職した者にその理由を尋ねると、病気・障害という理由が最も多く(31.3%)、次いで、企業の設定した早期退職制度等の利用(19.7%)、仕事がきつい(10.0%)の順となっている。また、早期退職者のうち「使用者がもっと環境を整備してくれていたら、仕事を続けていただろう」という考え方に賛成の者が25.0%いる。

ヨーロッパ全体にみられる高齢者の早期引退志向はアイルランドも例外ではないものの、その内実をみると一様に早期引退に肯定的とはいえず、様々な考えを持っている者がいることがうかがえる。

## ＜主な参考文献＞(本文脚注に掲げたもの以外に、以下のものがある。)

岩田克彦「アイルランドの雇用政策」、労働政策研究・研修機構『先進諸国の雇用戦略に関する研究』、2004年

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」、日本労働研究機構、JIL Discussion Paper Series03-002、2003年6月

Dobbins, Tony, (IRN), European Industrial Relations Observatory “Thematic feature – implementation of the EU Framework equal treatment Directive – Ireland”, 2003.8

Sexton, J.J and Casey Barra, European Employment Observatory Review: Spring 2003, “Thematic Report on Older Workers - Ireland”

Hornstein, Zmira ed. “Outlawing age discrimination – Foreign lesson, UK choices”, 2001

---

<sup>17</sup> Tony Fahey and Helen Russell, ‘Older People’s Preferences for Employment and Retirement in Ireland’ (The Economic and Social Research Institute, 2001)