

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 (The 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) |
| 対象年齢 | 全年齢 | 40歳以上のみ | 全年齢 | 全年齢 | 全年齢 |
| 定年制 | 可 | 原則不可 | 可 | 可 | 可 |
| 可能な定年年齢 | 60歳以上。但し65歳までの雇用制度の導入等の高齢者雇用確保措置の導入義務有。定年の延長継続。(段階的引上:2007年4月1日から義務対象年齢は63歳) | / | 65歳以上 | 65歳以上 | 65歳以上 |
| 例外 (上記以外で認められる定年制) | | (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)を受給できる者に對する65歳以上定年制 | 65歳未満の定年制も一定条件下では可 | 65歳未満の定年制も一定条件下では可 | 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)等の際に優先的に処遇される権利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を2010年までに段階的に廃止していく方針。 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」等により労働政策研究・研修機構作成。