

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	2006年10月	2006年8月	(2010年1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: 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)	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。	可(65歳以上)  但し、65歳未満の定年制も一定要件下では可。なお、2011年中には廃止を予定(職種の特性など、正当な理由がある場合を除く)。	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(原則として、70歳以上)  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。)
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  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。	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歳以上の者の就労請求権 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、和解金が上乗せされる。	高齢者の解雇時の追加負担制度(ドララント抛大金)の廃止  50歳以上の労働者が解雇する場合、企業が失業保険の抛大金を支払う制度は、(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(2008.12)「2007～2008年海外情勢報告」、厚生労働省、アメリカ連邦労働省、フランス首相府及び労働・雇用・厚生省等各ホームページにより労働政策研究・研修機構作成