

第3-18表 年齢に関する法制度等（定年等関係）

Table 3-18: 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) 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)(高齢者等雇用安定法改正により2013年4月から継続雇用の対象者は、事業主が労使協定により定める基準により限定できる仕組みを廃止し、希望者全員とする)	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。	原則不可 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)	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、一定の条件の下、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	事業主は、解雇等により離職することとなっている高齢者が再就職を希望するときは、当該高齢者が可能な限り早期に再就職できるように、当該高齢者の在職中の求職活動や職業能力開発について、主体的な意思に基づき求職活動支援書作成等、積極的に支援することにより、再就職の援助に努めるものとする。(高齢者等雇用安定法に基づく「高齢者等職業安定対策基本方針」2012年11月)	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。	雇用における年齢差別の禁止 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。	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(ドラフト拠出金)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、ドイツ労働社会省、フランス法律データベース (Legifrance) 及び労働省等各ウェブサイト