

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
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 2011)	一般雇用機会均等法 (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: AGG (通称, 反差別法))など
施行年月	2013年4月(改正法)(60歳定年制は1995年4月より施行)	1967年	2011年4月	2006年8月
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)。2013年4月から継続雇用の対象者は希望者全員。継続雇用先は、自社だけでなく、グループ内の他社も可能。	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条件下では可。
高齢者の解雇に対する特別な保護等	事業主は、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。高齢者雇用確保措置を実施していない企業に対し、労働局、ハローワークが指導、勧告を行い、それでも正されない場合は企業名を公表。	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。

3 就業構造

第3-18表 年齢に関する法制度等（定年等関係）（続き）

Table 3-18: Age-based legal mechanisms including mandatory retirement age (cont.)

	フランス	中国	韓国
定年年齢 等根拠法令	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)	「労働者の定年・退職に関する 国务院の暫定規則」 「高齢者・弱者・病人・障害者 の幹部の配置に関する暫定 規則」	雇用上の年齢差別禁止及び 高齢者雇用促進に関する法律
施行年月	(2010年1月に改正)	1978年6月	2008年3月
定年制	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)。	可 男性60歳、女性50歳、女性 幹部55歳以上 但し、1983年に国务院の「高 度な専門家の離職・休職・退 職の若干の問題に関する暫 定規定」(第2条第4項)によ り、「学術上の造詣が深く、国 内・海外で重要な影響力を 持つ専門家については、国 務院の承認により、離職・休 職・退職要件を一時的に緩 和し、研究または著述活動を 継続して行うことができる。	可(60歳以上の努力義務) 事業主には、定年年齢を60 歳以上とするよう努力する義 務が課されている。従業員 300人以上規模の事業主は、 定年年齢が著しく低い場合、 定年延長計画の提出を求め られたり、雇用労働部長官か ら定年延長を勧告されたりす ることがある。
高齢者の 解雇に対 する特別 な保護等	高齢者の解雇時の追加負担 制度(ドラランド拠出金)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。		「雇用上の年齢差別禁止及 び高齢者雇用促進に関する 法律」に基づき、解雇をは じめ、募集・採用、賃金及び 賃金以外の金品支給、福利厚 生、教育・訓練と配置、転勤 、昇進、退職、解雇などあらゆる 分野で年齢を理由とする差 別が禁止されている。

資料出所 厚生労働省、アメリカ連邦労働省、イギリスGov.uk、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、中国国务院、韓国雇用労働部、各ウェブサイト