

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)	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)。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年齢者が再就職を希望するときは, 当該高年齢者が可能な限り早期に再就職できるよう, 当該高年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, 和解金が上乘せされる。

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・退職に関する国務院の暫定規則」 「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、延長が可能なる場合もある)。	可 男性60歳、女性50歳、女性幹部55歳以上 但し、1983年に国務院の「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) 2013年の法改正により、従業員300人以上の事業所及び公共機関は2016年より、300人未満の事業所は2017年より、定年年齢を60歳以上とすることが義務化される。
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、中国国務院、韓国雇用労働部、各ウェブサイト