

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 (AGG)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、 ・ 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、 ・ 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。	可 AGG10条5項において定年制は差別禁止の例外として列挙されている。また、定年制(労働者が年金受給年齢に達した際、解雇通知なしに雇用関係を終了することを事前に取り決めた合意)は、社会法典第6編(SGB VI)41条を根拠に合法とみなされている。
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、それでも是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, イギリス議会, ACAS, 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