

## 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(ADEA)（注2）	2011年雇用平等（退職年齢規定廃止）規則	一般雇用機会均等法(AGG)など
施行年月	2013年4月（注1）	1967年	2011年4月	2006年8月
定年制	可（60歳以上）ただし、65歳までの雇用制度の導入等の「高年齢者雇用確保措置」の導入義務有り（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 ただし、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。 高年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

## 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（注3）	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	2013年4月改正法成立
定年制	可（原則として、70歳以上）  ただし、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（ただし、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）  ただし、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、国务院の承認により、離職・休職・退職要件を一時的に緩和し、研究又は著述活動を継続して行うことができる	可（60歳以上）  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た
高齢者の解雇に対する特別な保護等	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

出典：厚生労働省、アメリカ労働省(DOL)、イギリス議会、ACAS、ドイツ労働社会省(BMAS)、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

注1) 改正法の施行年月。60歳定年制は1995年4月より施行。

2) ADEA: Age Discrimination in Employment Act of 1967.

3) 「差別防止に関する法律 (Loi relative à la lutte contre les discriminations)」により改正。