

# 雇用における年齢差別禁止への 内外の取組状況

国立国会図書館 ISSUE BRIEF NUMBER 446 (March 31,2004)

はじめに 高年齢者雇用安定法改正法案の提出

高年齢者雇用をめぐる状況

我が国における高年齢者雇用をめぐる法制度

- 1 1990年代までの高年齢者雇用をめぐる法制度の動向
- 2 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」の制定
- 3 雇用対策法の改正

雇用における年齢差別禁止をめぐる各種研究会等の見解

- 1 六十五歳現役社会政策ビジョン研究会
- 2 アクティブ・エイジングに関する懇談会
- 3 雇用における年齢差別禁止に関する研究会
- 4 年齢にかかわらず働ける社会に関する有識者会議
- 5 今後の高齢者雇用対策に関する研究会

欧米主要国の年齢差別禁止をめぐる動向

- 1 アメリカ
- 2 EU
  - (1) イギリス
  - (2) ドイツ
  - (3) フランス

社会労働調査室

やまさき たかし  
(山崎 隆志)

調査と情報

第446号

## はじめに 高年齢者雇用安定法改正法案の提出

厚生労働省は、高年齢者の雇用確保を進め、定年後に生じる収入の空白期間を埋めることを目的として、労働者が希望した場合に企業に定年後も継続雇用を義務付ける「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律案」(閣法 32 号)を 2004 (平成 16) 年 2 月 10 日に国会に提出した。

現行の高年齢者雇用安定法は、定年を 60 歳以上にしよう義務付けており、65 歳までの雇用延長は努力義務となっている。厚生年金の支給開始年齢は、60 歳であった定額部分を男性の場合 2001 年度から 61 歳に、さらに 3 年後に 1 歳ずつ段階的に引き上げており、2013 年度から 65 歳(女性は 5 年遅れ)になる。報酬比例部分については、男性の場合 2013 年度から段階的に引き上げ、2025 年度から 65 歳(女性は 5 年遅れ)となる。そのため、現行制度のままでは収入のない期間が生じることになる。

今回提出された法案では、厚生年金の支給開始年齢の引上げにあわせて、2006 年 4 月から段階的に、65 歳までの定年の引上げ、定年後も引き続き雇用する継続雇用制度の導入、定年の廃止のいずれかの措置の実施を事業主に義務付けている。このうち、継続雇用制度については、労使協定により対象労働者の基準を就業規則等に定めることにより、大企業には 3 年間、中小企業には 5 年間その基準により雇用を継続する制度の導入を認めている。また、事業主が労働者の採用時に年齢制限を設ける場合には、理由の明示を企業に義務付けている<sup>1</sup>。

本稿は、この法案の提出された背景をなす高年齢者雇用をめぐる状況を概括するとともに、我が国におけるこれまでの高年齢者雇用をめぐる法制度の経緯、改正法案の内容に影響を及ぼしている近年の雇用における年齢差別禁止をめぐる各種研究会等の見解をとりまとめたものである。また、参考のために欧米主要国の年齢差別禁止をめぐる立法動向を紹介する。

## 高年齢者雇用をめぐる状況

2003 (平成 15) 年の我が国の 65 歳以上人口は、総人口の 19.0% (2422 万人) を占め、2015 年には 26.0% (3277 万人)、2025 年には 28.7% (3473 万人) を占めると推計されている<sup>2</sup>。我が国の高齢化は、主要先進国中で最も進んでおり、総人口に占める 65 歳以上人口の割合は、我が国の 19.0% に対して、ドイツ 15.99% (1999 年)、フランス 15.69% (1998 年)、イギリス 15.62% (1999 年)、アメリカ 12.73% (1998 年) である<sup>3</sup>。高齢化率が 7% を超えた高齢化社会から、14% を超えた高齢社会への移行にかかった年数を比較すると、ドイツ 40 年、イギリス 47 年、フランス 115 年に対して、日本はわずか 24 年である<sup>4</sup>。

また、我が国の高年齢層の就労意欲は高く、労働力率は、2002 年では 60 ~ 64 歳男性で

<sup>1</sup> 「高年齢者雇用安定法案 六五歳までの継続雇用を義務づけ、二〇一三年度までに段階的に引上げ」『労働法令通信』57 巻 5 号,2004.2.28,pp.16-17.

<sup>2</sup> 『日本の将来推計人口 (平成 14 年 1 月推計)』国立社会保障・人口問題研究所、2002.3,p.73.

<sup>3</sup> 「主要国の年齢構造に関する主要指標：最新資料」『人口問題研究』58 巻 4 号,2002.12,pp.65-73.

<sup>4</sup> 『人口統計資料集 2003』国立社会保障・人口問題研究所、2003.1,p. 39.

71.2%であるのに対し、アメリカでは57.6%、ドイツでは32.0%（2001年）、フランスでは17.3%である。なお、イギリスは50～64歳の数値であるが、72.8%となっている<sup>5</sup>。総務庁高齢社会対策室「中高年層の高齢化問題に関する意識調査結果の概要」（1998年）においても、60歳以上の人が望む退職年齢は、60歳8.2%、65歳30.0%、70歳22.1%、75歳4.3%、年齢にこだわらない33.4%となっている<sup>6</sup>。

高齢層の就労意欲が高いにもかかわらず、我が国において定年制のある企業は事業規模30人以上の企業の92.2%に達し、このうち60歳定年が89.2%、61～64歳定年が2.7%、65歳定年が6.8%である<sup>7</sup>。

近年、大手企業を中心としてではあるが、定年を迎えた労働者を再雇用する動きが広がりがつつある。この背景には、厚生年金の定額部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられていることがある。三菱電機は、課長級未満の約3万5000人を対象に2000年度からシニアエキスパート制度を導入している。56～59歳でいったん退職して再雇用に切り替えることにより厚生年金の支給開始年齢まで働ける。再雇用後の賃金水準は60歳までは退職前の8割前後、それ以降は約半分に減る<sup>8</sup>。再雇用制度については、日立製作所、東芝、松下電器産業、パイオニアが2001年度から、NKKが2001年4月から、新日本製鉄が2001年6月末から、川崎重工業が2003年6月末から、三菱重工業が2003年9月末から導入している<sup>9</sup>。

また、定年年齢の引き上げを行う企業も出現している。松屋は1998年から65歳まで定年を延長できる制度を採用している<sup>10</sup>。富士電機は、2003年度から段階的に定年を引き上げ、2014年度には65歳定年制に移行する。同社では原則55歳時に、定年を60歳から延長するか否かを選択する。定年延長なら、同時に段階的に給与も引き下げられ、最終的に60歳以降は55歳時の給与の50～55%となる。名古屋鉄道なども65歳定年制を導入している<sup>11</sup>。

一方、中高年齢層の雇用環境は厳しく、2003年の60～64歳の完全失業率は、7.5%と全体平均の5.3%を大きく上回っている。なお、60～64歳の完全失業者数は、男性26万人、女性7万人である<sup>12</sup>。また、2002年の年齢別の有効求人倍率は、20～49歳までは0.87～0.50に収まっているが、50～54歳では0.26に急減し、60～64歳では0.15と求職者6.7人に1件の求人となっている<sup>13</sup>。

中高年齢層は、再就職を試みようとしても年齢の壁に直面している。日本労働研究機構の1999年11月実施の調査によると、我が国では企業の90.2%が求人条件に年齢の上限を設けており、その平均年齢は41.1歳である。40歳未満としている職種は、企画・広報・

<sup>5</sup> 『海外情勢報告 2002 - 2003年』厚生労働省大臣官房国際課、pp.付8-付9。

<sup>6</sup> エイジング総合研究センター編『高齢社会基礎資料'02 - '03年版』中央法規出版株式会社、2003.1,p.346。

<sup>7</sup> 『雇用管理調査報告 退職管理 2003』厚生労働省大臣官房統計情報部、2003.10,p.21。

<sup>8</sup> 「三菱電機 賃金減条件に雇用延長 労使合意 総人件費を抑制 年金総額も最大25%減」『日本経済新聞』2000.2.1。

<sup>9</sup> 「年金改革で「雇用延長」課題 定年後再雇用手探りの導入 三菱重工62歳まで、給与は半減 熟練技能者など対象限定が大半」『日本経済新聞』2002.6.17。

<sup>10</sup> 「雇用延長の最前線を見る 60代は働き盛り」『朝日新聞』2000.1.29夕刊。

<sup>11</sup> 「『延長』より『再雇用』が大勢 定年組も60歳で収入激減」『東京新聞』2001.5.15。

<sup>12</sup> 『労働力調査（速報）平成15年平均結果』2004.1.30,pp.28-29。

<sup>13</sup> 『労働市場年報 平成14年度』厚生労働省職業安定局 pp.156-157。

編集(32.4 歳)、理容師・美容師(33.6 歳)、一般事務・受付・秘書(34.2 歳)、ソフト技術者(35.0 歳)、財務・経理(37.2 歳)、セールスエンジニア(38.0 歳)等である。一方、上限年齢が高い職種は、警備・保全・守衛(58.6 歳)、清掃・雑務(58.2 歳)、運転手(52.4 歳)等である。年齢上限を設けた理由を見ると、体力、職業能力等求職者自身の問題とともに、賃金、年齢構成といった人事労務管理上の問題点を理由としてあげている企業が多い<sup>14</sup>。

## 我が国における高年齢者雇用をめぐる法制度

### 1 1990 年代までの高年齢者雇用をめぐる法制度の動向

我が国における高年齢者雇用をめぐる 1990 年代までの主要な法制度の動向を年表の形で瞥見すると、以下のとおりである<sup>15</sup>。

1965 年 4 月 中央雇用対策協議会が中高年齢者の適職 78 職種を選定する。

1966 年 7 月 「雇用対策法」(昭和 41 年法律第 132 号)を制定する。国は、事業主に雇用されている労働者のうち中高年齢者の比率が一定率以上になるよう必要な施策を講じなければならない旨を規定する。

1971 年 9 月 「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」(昭和 46 年法律第 68 号)を制定する。従来職業安定法(昭和 22 年法律第 141 号)におかれていた中高年齢者に関する規定をこの法律で引き継ぐ。

1976 年 5 月 同上法を改正する。55 歳以上を対象とする高年齢者雇用率制度を定め、職種にかかわらず、高年齢者の雇用割合を一律 6%以上とする努力義務を課す。

1986 年 4 月 「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」を「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(昭和 61 年法律第 43 号)に改正する。

1994 年 6 月 同上法に 1998 年から定年年齢の 60 歳未満設定を禁じる条項を盛り込む。

### 2 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」の制定

2000 年 4 月 28 日、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」(平成 12 年法律第 60 号)が成立し、同年 10 月 1 日から施行されている。「その雇用する労働者について 65 歳未満の定年の定めをしている事業主は、当該定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は改善その他の当該高年齢者の 65 歳までの安定した雇用の確保を図るために必要な措置(高年齢者雇用確保措置)を講ずるように努めなければならない」と規定されている(第 4 条の 2)。

### 3 雇用対策法の改正

2001 年 4 月に雇用対策法が改正(平成 13 年法律第 35 号)され、事業主の募集・採用時における年齢制限の緩和の努力義務が規定された。同法第 7 条において、「事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときは、労働者の募集・採用について、その年齢にかかわらず均等な機会を与えるように努めなければな

<sup>14</sup> 「JIL 調査 求人の上限年齢平均 41.1 歳 九割の企業が設定 制限緩和に 46%が前向き」『週刊労働ニュース』1861 号,2000.7.24,p.3.

<sup>15</sup> 北浦正行「中途採用時の年齢制限緩和策について」『日本労働研究雑誌』521 号,2003.12,pp.18-19,30.

らない」と定めている。

その具体的な内容は、「年齢指針」(労働者の募集及び採用について年齢にかかわらず均等な機会を与えることについて事業主が適切に対処するための指針(平成13年9月12日厚生労働省告示295号))に規定され、2001年10月1日から実施されている。すなわち、事業主は、労働者の募集・採用に当たって、労働者の年齢を理由として、募集又は採用の対象から、当該労働者を排除しないよう努めること、職務の内容、当該職務を遂行するために必要とされる労働者の適性、能力、経験、技能などの程度その他の労働者が応募するに当たり必要とされる事項をできる限り明示するよう努めることを要請されている。ただし、事業主が行う労働者の募集及び採用が一定の場合(体力、視力など加齢に伴い機能が低下するものが採用後の勤務期間を通じ一定水準以上であることが不可欠な業務の場合、技能・ノウハウ等の継承の観点から、労働者の年齢構成を維持・回復させる場合、定年年齢との関係から雇用期間が短期に限定される場合等)に、事業主がその旨を職業紹介機関、求職者などに説明したときは、例外が認められる<sup>16</sup>。

しかし、求職側から見れば、求職に当たり対象が広がったために膨大な情報を見なければならなくなったうえに、求人先を訪ねると、年齢不問は建前で、対象は40歳までなどというケースが多く、逆に中高年の失業者を落胆させる事態も招いている<sup>17</sup>。

年齢制限のある求人は、2001年9月には95.3%であったのが、雇用対策法改正法施行後の2001年12月には71.2%に大幅に減少したが、2002年12月には77.4%と高止まりの状況にあった。また、年齢不問求人も、2001年9月の1.6%が2001年12月には20.3%に増大したが、2002年12月には13.1%と1割強にとどまっていた。そのため、年齢不問求人を2005年度に30%にすることを目標として、2003年1月22日付けで厚生労働省の職業安定局長から各都道府県労働局長あてに通達「労働者の募集及び採用に係る年齢制限の緩和に向けた取組みについて」(平成15年職発012201号)が出された<sup>18</sup>。しかし、2003年7月時点では、年齢不問求人は13.6%にとどまっている<sup>19</sup>。

## 雇用における年齢差別禁止をめぐる各種研究会等の見解

雇用における年齢差別禁止の問題をめぐっては、近年、各種研究会等で検討されている。以下にその主要な報告書等に盛られた見解の概要を示す(発表順)。

### 1 六十五歳現役社会政策ビジョン研究会

学識経験者7名、労使の実務家各5名からなる労働省の「六十五歳現役社会政策ビジョン研究会」(座長・神代和欣放送大学教授)は、少なくとも65歳までは現役として働くことができる社会(65歳現役社会)の構築のために必要な政策ビジョンの提示を目的とし

<sup>16</sup> 「年齢指針」『賃金・労務通信』56巻5号,2003.2.25,p.5.;「職安における年齢制限求人の状況」『賃金・労務通信』56巻24号,2003.9.15,p.10.

<sup>17</sup> 「年齢の壁撤廃 福音のはずが無駄足増え泣く中高年 求人数は膨大、でも門前払い」『朝日新聞』2001.11.17,夕刊.

<sup>18</sup> 「求人年齢制限の緩和 厚生労働省職安局 05年度に年齢不問求人30%を達成 窓口で年齢制限の緩和・不問の求人を働きかけ、啓発活動も」『賃金・労務通信』56巻5号,2003.2.25,pp.6-7.;「職安における年齢制限求人の状況」前掲(注16) p.10.

<sup>19</sup> 「年金支給開始年齢引き上げで変わる60歳代の雇用」『夕刊読売新聞』2003.10.17.

て1998年1月に調査検討を開始している。翌年10月に発表されたその研究会報告では、将来的には高齢者が、健康で、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現を目指している。現時点では、定年制が高齢者の雇用機会の維持・確保に貢献している側面に留意し、その性急な見直しを避けることが適当と考えている。向こう10年程度の間に、個々の企業において、定年の段階的な引上げ、定年後の継続雇用制度、他企業への再就職の斡旋等により、働く意欲と能力のある高齢者について、何らかの形で65歳までの雇用の確保に努力することが必要とし、そのためには、各企業において、従来の賃金、人事処遇制度について、労使が十分に協議することを要望している。年齢にかかわらず働けることができる就業形態として起業や自営、また、高齢者の社会参加の促進の観点から、NPOへの参加やボランティア活動の促進も重要としている<sup>20</sup>。

## 2 アクティブ・エイジングに関する懇談会

学識経験者3名、労使の実務家各1名、高齢者福祉関係者3名からなる労働省の「アクティブ・エイジングに関する懇談会」(座長・井原哲夫慶応義塾大学教授)は、1999年10月に発表された報告書において、将来的には、高齢者が意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることのできる社会の実現を必要とし、当面は、継続雇用を促進し、企業内において高齢者の知識や経験を活かせる場を確保すること、短時間雇用など多様な形態による雇用機会を確保すること等を重要とする<sup>21</sup>。

## 3 雇用における年齢差別禁止に関する研究会

学識経験者等7名からなる経済企画庁の「雇用における年齢差別禁止に関する研究会」(座長・清家篤慶応大学教授)は、2000年12月に最終報告をまとめている。年齢差別を禁止するためには、仕事の成果に応じた賃金・処遇制度の導入と、評価の公正さ、新卒一括採用に代わる新たな採用制度、定年制に代わる雇用調整の手段等が前提条件になるため、終身雇用・年功序列を前提としてきた国の雇用政策も大転換する必要があると指摘している<sup>22</sup>。

## 4 年齢にかかわらず働ける社会に関する有識者会議

学識経験者と労使の実務家18名からなる「年齢にかかわらず働ける社会に関する有識者会議」(座長：宮崎勇大和総合研究所特別顧問)は、2001年4月に、厚生労働大臣主宰の研究会として設置され、2003年1月15日に、最終報告「誰もが年齢にかかわらず能力を発揮して働くことができる社会の実現に向けて」をまとめている。報告は、中高年齢者の再就職事情が厳しいこと、公的年金の支給開始年齢が65歳まで引き上げられることから、さしあたってこの10年は、65歳までの安定的雇用を確かにすべきとし、定年年齢の引上げ、継続雇用制度などによる高年齢者雇用確保措置について、目標・時期を明示してアクションプランを設定するとともに、各種助成措置などの強化を図ることを求めている

<sup>20</sup> 「六十五歳現役社会政策ビジョン研究会報告概要」『職業安定広報』50巻28号,1999.11.11,pp.4-6.

<sup>21</sup> 「アクティブ・エイジングに関する議論のとりまとめ」『職業安定広報』50巻28号,1999.11.11,p.8.

<sup>22</sup> 「働き盛りに職場を 募集・採用での年齢差別撤廃運動 聞いてみました 企業の9割余が制限 政策全体の転換必要」『朝日新聞』2000.9.19.; 『雇用における年齢差別禁止に関する研究会最終報告』2000.12.

る<sup>23</sup>。

## 5 今後の高齢者雇用対策に関する研究会

学識経験者等 6 名からなる「今後の高齢者雇用対策に関する研究会」(座長：諏訪康雄 法政大学教授)は、高齢者の雇用・就業機会の確保のための総合的対策を検討するため厚生労働省職業安定局長の求めで、2003 年 4 月から検討を開始し、7 月に報告書「今後の高齢者雇用対策について～雇用と年金との接続を目指して～」を発表している。その中で、年金の支給開始年齢と退職年齢の関係を、少なくとも年金支給開始年齢となる 65 歳までは、年齢が理由となつて働くことが阻害されることのないシステムの整備を行っていくことが急務であると、年金と雇用の接続の強化を明記している。また、それが困難な場合には、希望者全員を対象とする継続雇用制度を導入すべきとし、企業内で雇用の安定を図ることを基本としている。しかし、やむを得ず中高年齢者を離職させざるを得ない場合には、再就職促進策として、募集・採用時の年齢制限の是正、求職者及び求人者の相互理解の促進、事業主都合離職の場合の事業主による再就職援助、労働者の能力開発等の支援をあげている。高齢者の雇用確保の方法としては、年齢差別禁止を法によって定めるという考え方もあるが、定年制の有する事実上の雇用保障機能が失われ、高齢者の雇用機会の確保にかえつて悪影響を及ぼすおそれがあるとして現段階では妥当ではないと報告書は述べている<sup>24</sup>。

## 欧米主要国の年齢差別禁止をめぐる動向

欧米主要国における年齢差別禁止への取組には相違がある。アメリカは既に 1967 年に年齢差別禁止法を制定しており、EU は 2000 年に年齢差別を規制する指令を採択した。イギリス及びドイツは EU の指令の採択により国内法制化を迫られている。フランスは EU の指令採択後に年齢差別を禁止した。それぞれの取組の概要は、以下のとおりである。

### 1 アメリカ

アメリカでは連邦法としては、1967 年に成立し、翌年施行された「雇用における年齢差別禁止法」(Age Discrimination in Employment Act)により、年齢を理由に差別することが禁止されている。同法は、40 歳以上の労働者について、採用、解雇、賃金、労働条件その他雇用のすべての面における年齢を理由とする事業主の差別行為を禁止している。

同法による保護は、40 歳以上 65 歳未満の者を対象としていたが、1978 年の改正によりその年齢上限が 70 歳に引き上げられ、ついで 1986 年の改正により対象年齢の上限が撤廃された。同法は、当該暦年又は前暦年の 20 週以上の週の各労働日に 20 人以上(制定時は 25 人以上)の労働者を雇用していた民間企業、連邦政府、地方自治体、人材派遣会社、25 人以上の組合員を有する労働組合、州際通商に従事する事業主等に適用される<sup>25</sup>。同法に

<sup>23</sup> 「年齢バリアフリー社会 厚生労働省有識者会議 募集・採用時の年齢制限是正が第一歩 能力評価を軸とする社会が年齢にかかわらず働ける社会」『賃金・労務通信』56 巻 5 号,2003.2.25,pp.2-8.

<sup>24</sup> 「継続雇用制度 厚生労働省研究会 当面は継続雇用制度で年金と接続 雇用確保のためには賃金・人事処遇制度の見直しも不可欠」『賃金・労務通信』56 巻 24 号,2003.9.15,pp.2-14.;「今後の高齢者雇用対策について」<<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/07/h0731-3b.html>> (last access 2004.3.27)

<sup>25</sup> 笹島芳雄「第 部 主要国における高齢者就業の実情 第 1 章 アメリカ合衆国」『諸外国における高齢者

基づく救済を受けるためにはまず EEOC ( Equal Employment Opportunity Commission : 雇用機会均等委員会 ) へ申立を行い、EEOC での調整手続きを経ることが要求される。違反に対しては、賃金の遡及支払、雇用、復職及び昇進等、並びに遡及支払額と同額以下の付加的損害賠償金及び弁護士報酬を請求できる<sup>26</sup>。

ただし、パイロットやバスの運転手など、一定の年齢であることが業務の正常な運営に欠かせない場合、福利厚生給付制度における一定の取扱い、前任権制度は、年齢差別禁止の例外とされる<sup>27</sup>。

なお、アメリカにおいて、年齢差別禁止が可能となった背景としては、以下の点が指摘されている<sup>28</sup>。労働者の採用と解雇が伝統的に自由であり(随意的雇用の原則)、業績が悪化した場合レイオフ等により比較的容易に労働力を調節できること、企業における仕事のやり方が、個人の仕事の範囲と責任を明確にした上で個人単位で仕事を遂行していくこと、かつ、賃金が非年功的で仕事の内容と賃金が対応していること、同法制定以前には定年制があったが、実際に定年年齢まで働く労働者はほとんどいなかったことである。

2000年4月7日、「高年齢者の働く自由法案」がクリントン大統領の署名により成立した。この法律は、高年齢者の所得を増やし、仕事による自己実現を可能にするだけでなく、人手不足の企業には労働力を確保させる意味を持つものである。すなわち、これまで社会保障法において、老齢年金支給の際に所得調査を実施し、通常の退職年齢(老齢年金の満額支給年齢である65歳、2000年から2027年までの間に段階的に67歳に引き上げ)から69歳までの受給者については、1万7000ドルを超える年間所得3ドルにつき1ドルの年金が減額され、62~64歳の早期退職者については1万80ドルを超える年間所得2ドルにつき1ドルの年金が減額されていた<sup>29</sup>。ただし、従来も70歳以上の受給者については、減額制度はなく全額支給されていた。同法成立の結果、65~69歳の高年齢者には、老齢年金の減額措置が撤廃(2000年1月に溯って施行)された。ただし、62~64歳の早期退職者については、従来どおりである。この影響を受けるのは、65~69歳の高年齢者960万人(2000年)のうち300万人である<sup>30</sup>。

## 2 EU

1997年10月3日のアムステルダム条約調印を受け、1999年5月1日発効の「欧州共同体を設立する条約」(EC条約)第13条は、以下のように規定している。「この条約の他の規定を害することなく、条約により共同体に与えられた権限の範囲内において、理事会は、委員会の提案に基づき、欧州議会との協議の上、全会一致で、性、人種若しくは出身民族、宗教若しくは信条、心身の障害、年齢、又は性的態度に基づく差別と闘うために適当な行動をとることができる<sup>31</sup>。」

---

の就業形態の実情に関する調査研究報告書 平成14年度 高年齢者雇用開発協会、p.21.

<sup>26</sup> 増田健一「米国雇用差別禁止法の概要」『経営法曹』120号、1998.3、p.15. ; 森戸英幸「雇用における年齢差別禁止法 米国法から何を学ぶか」『日本労働研究雑誌』487号、2001.1、pp.63-64.

<sup>27</sup> 櫻庭(中村)涼子「諸外国における年齢差別への取組み」『日本労働研究雑誌』521号、2003.12、p.32.

<sup>28</sup> 『雇用における年齢差別禁止に関する研究会最終報告』2000.12、pp.6-7.

<sup>29</sup> 『2000~2001年 海外情勢報告』厚生労働大臣官房国際課、pp.9-10.; 笹島、前掲論文、pp.34-35.

<sup>30</sup> 大臣官房国際労働課「<アメリカ> “高年齢者の働く自由法”の成立」『労働時報』53巻6号、2000.6、pp.48-49.; 笹島、同上、p.35.

<sup>31</sup> 編集代表 大沼保昭 藤田久一『国際条約集 2003年版』有斐閣、2003.3、p.476.



1999年11月25日、欧州委員会は、宗教若しくは信条、障害、年齢、又は性的志向による雇用差別を禁止する内容の指令案を提案した。同指令案は、多くの修正を加えられ、2000年10月16～17日の雇用社会問題相理事会で政治的合意が成立し、11月27日の同理事会で正式に「雇用及び職業における均等待遇の一般的枠組みを設定する指令」(2000/78/EC)として採択された<sup>32</sup>。

同指令の目的は、宗教若しくは信条、障害、年齢又は性的志向に関わりなく全ての者に、雇用・職業へのアクセスについての均等待遇の原則が確保されることである<sup>33</sup>(第1条)。加盟国は、年齢に基づく取り扱いの相違が、国内法の文脈において、合法的な目的によって、客観的かつ合理的に正当化され、かつその目的を達成する手段が適切に必要なものである場合には、差別を構成しないとすることができる。年齢差別禁止の例外としては、(a)若年者、高齢労働者、介護責任を有する者の雇用を促進・保護する場合、(b)勤続年数を基準とする賃金や一定職業への就労条件を一定年齢以上とする場合、(c)当該ポストに訓練や退職の前に合理的な雇用期間が必要とされることを根拠として、採用年齢の上限を設定する場合が含まれる(第6条第1項)<sup>34</sup>。また、加盟国は、職域社会保障制度において、退職給付や障害給付への加入要件や受給資格への年齢の設定は、性を理由とする差別とならない限り、年齢を理由とする差別とはならないと規定することができる<sup>35</sup>(同条第2項)。

同指令は、2000年12月2日に発効し、加盟国は遅くとも2003年12月2日までに指令の内容に従って国内法を整備しなければならない。ただし、必要であれば、障害や年齢差別に関する規定については2006年12月2日までの猶予が認められる<sup>36</sup>(第18条)。

## (1) イギリス

イギリスでは、1999年6月14日に「雇用における多様な年齢層に関する行動規範」が発表され、採用から、選考、昇進、訓練・能力開発、剰員解雇、退職に至るまでの雇用の各段階において、事業主が遵守すべき年齢差別の撤廃、平等な取り扱いに関する原則を提示している。ただこの行動規範は法律ではないため、強制力がなく、違反に対する罰則規定も含まれていない<sup>37</sup>。また、2000年4月には高年齢者に対するニューディール政策がとられ、本人又は扶養する配偶者が6か月以上失業している50歳以上の人を対象に、企業での助成金付き就労、ボランティア団体等での就労、最長12か月間の教育訓練等のいずれかを選択させて就労に結びつけようとした<sup>38</sup>。

2000年に採択されたEUの指令を受けて、イギリス政府は2006年までに定年(一般に男性65歳、女性60歳)を廃止する方針である。この方針によれば事業主による労働者の退職年齢の規定は、「客観的に正当」と認められない限り違法となる。また、違反した事業

<sup>32</sup> 濱口桂一郎「EUの“年齢/障害等差別禁止指令”の成立と、そのインパクト」『世界の労働』Vol.51, No. 2, 2001.2, pp.36-37.

<sup>33</sup> 同上、p.37.

<sup>34</sup> 同上、p.41.; 前掲、櫻庭、p.38.

<sup>35</sup> 同上、p.42.

<sup>36</sup> 「<EU>欧州理事会、雇用と職業における均等待遇に関する基本的枠組指令を採択」『海外労働時報』310号, 2001.5, p.59.

<sup>37</sup> 『1999年 海外労働情勢』労働大臣官房国際労働課、pp.19-23.

<sup>38</sup> 大臣官房国際課海外情報室「どうなっているの? 諸外国の高齢者雇用 欧米主要国の状況について」『職業安定広報』52巻5号, 2001.3.6, p.9; Scott T. Davis「第 部 主要国における高齢者就業の実情 第2章 イギリス」前掲(注25) p.63.

主を雇用審判所に訴える権利を労働者に与えることとしている。政府には定年の廃止により、技能労働者の不足を緩和させたい意向もあるという<sup>39</sup>。

さらに、イギリス政府は、2003年7月2日、職場における年齢差別を禁止する法律を制定するための施策の枠組を示した協議書を発表している。その主要内容は、以下のとおりである<sup>40</sup>。

正当な理由なく、労働者の強制的な退職年齢を設定してはならない。ただし、労働者が70歳を超えた場合、使用者は労働者に退職を求めることができる。

採用、選考及び昇進に係る決定を労働者の年齢に基づいて行ってはならない。

正当な理由があれば、賃金及び諸手当の支給を労働者の勤続年数又は職務経験に基づいて行ってよい。

使用者が正当な理由に基づいて設定した強制的退職年齢又は70歳に労働者が達したことは、正当な解雇理由となりうる。不公正解雇の救済として労働者に支払われる補償金の金額の算定に当たっては、労働者の年齢を考慮しない。ただし、勤続年数は引き続き考慮に入れる（最大20年まで考慮）。

剰員整理手当の支給額の算定にあたっては、労働者の年齢を考慮せず、勤続年数（最大20年まで考慮）及び週給額を基礎とする。

イギリスでは、年齢差別を原因とする経済的損失は年間310億ポンドに上っており、政府は、年齢差別の撲滅が生産性向上につながることを期待している<sup>41</sup>。

## （2）ドイツ

ドイツでは、「高齢労働者のパートタイム労働の促進及び早期年金受給の実態改善に関する法律（通称、高齢者パート就労促進法）」が、1996年8月に施行（2000年に法律の有効期間を2009年末まで延長）されている。同法では、事業主が55歳以上の高齢労働者を年金支給開始（通常65歳）までの間、フルタイム就労の労働時間の半分以下のパートタイム就労に移行させ、これにより生じた空きポストに新たに求職者又は職業訓練生を採用し、その雇用を最低4年間（従来3年間）継続した場合に、政府が事業主に高齢労働者の従前賃金の20%を6年間（従来5年間）助成することを定めている。この結果、パートタイム就労に切り替えた高齢労働者は、フルタイム時の約70%の賃金を取得できる。また、同法により規定されたパート労働に24か月以上従事すれば、通常65歳から支給の老齢年金を60歳から受給できる<sup>42</sup>。

ドイツでの高齢失業者に対する労働市場政策には、賃金補助金や訓練プログラム、雇用創出措置等の積極的方策や、連邦雇用庁による「50歳以上やればできる」キャンペーン等がある<sup>43</sup>。この2000年から開始されたキャンペーンでは、50歳以上の失業者を雇用した企業へ賃金を助成し、また、50歳以上の労働者の能力開発援助を行うものである<sup>44</sup>。

ドイツにおいても、年齢差別禁止を含め、EUの指令を実施する法案が2001年に提出

<sup>39</sup> 「<イギリス> 定年制、2006年までに廃止」『海外労働時報』No.310,2001.5,p.34.

<sup>40</sup> 「<イギリス> 職場における年齢差別禁止の立法化に向けた動き」『エルダー』Vol.25,No.9,2003.9,p.54.

<sup>41</sup> 「<イギリス> 雇用差別をめぐる動き」『海外労働時報』No.327,2002.8,p.26.

<sup>42</sup> 大臣官房国際課海外情報室「どうなっているの？ 諸外国の高齢者雇用 欧米主要国の状況について」『職業安定広報』Vol.52,No.5,2001.3.6,p.9. ; 『2000～2001年 海外情勢報告』厚生労働大臣官房国際課 p.51.

<sup>43</sup> 「欧州と日本の高齢者雇用」『週刊労働ニュース』1952号,2002.7.29,p.3.

<sup>44</sup> 清家篤「日米欧の高齢者雇用政策」『エルダー』24巻2号,2002.2,p.9.

されているが、定年制以外に何が規制の例外となるかが明確ではなく、現在のところ立法には至っていない<sup>45</sup>。

### (3) フランス

フランスでは、高齢労働者の解雇を抑制するため、企業が50歳以上の労働者を解雇する場合には、失業保険を運営しているASSEDIC（商工業雇用協会、地方組織）に特別拠出金（デラランド負担金）を支払わなければならない。労働者数50人以上の企業に適用され、拠出金の額は、年齢ごとに給与の1～12か月分である。一方、若年者の雇用を促進するために、政府は、早期退職制度の一部として失業保険の継続支給を行っているUNEDIC（全国商工業雇用協会連合会）に、労働者1人につき、年間4万フランの助成によって、従来58歳であった早期退職年齢を56歳以上に引き下げることとした。これにより、40年間掛け金を支払った56歳以上の高齢労働者は、事業主が新規に採用を行うことを条件に、退職前賃金の65%の水準の年金を保証されて早期退職ができるようになった<sup>46</sup>。

また、フランスは、EUの指令を受けて、2001年11月16日に、「差別に対する闘いに関する法律」（第1066号）を制定した。この法律は、全ての労働者の職業生活全般にわたる保護のあり方の改善を目的としており、労働法典の規定を補完するものである。同法の制定により、労働法典のL.122 - 45条に規定されている差別的措置の内容は、従来の出自、性、生活慣習、家族の状況、民族、国籍又は人種、政治的見解、組合又は共済活動、宗教的信条、健康状態又は障害等に、新たに身体的特徴、姓、性的志向、年齢が追加された。これまでは、採用、懲戒又は解雇に際して生じた差別のみが禁止されていたが、今後は募集、企業での研修や職業訓練への応募、報酬、職業訓練、再就職の斡旋、配属、職能資格、職階、昇進、契約の変更及び更新においても差別が禁止される<sup>47</sup>。

また、年齢が差別的取り扱いの禁止事由とされたことに関連して、年齢による取り扱いに相違があっても、適法な目的、特に、雇用政策上の目的により客観的かつ合理的に正当化され、その目的を実現するための手段が均衡がとれていて必要であるときには、差別とはならないとされた。特に若年労働者や高齢労働者の保護のために、雇用へのアクセスを禁じたり、特別の労働条件を実施することや当該ポストに必要な教育訓練又は引退の前に合理的な雇用期間が必要であることを理由として、採用の最高年齢を設定することは適法とされている（L.122 - 45条 第3項）<sup>48</sup>。

以上見てきたごとく、年齢差別禁止をめぐる欧米主要国の取組は一律ではなく、国ごとに多様である。我が国においても、定年年齢と年金受給年齢との相違による収入の空白期間の発生という大きな問題が生じてきているため、定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年の廃止のいずれかの措置の実施を事業主に義務付け、雇用と年金とを接続させようとする高年齢者雇用安定法改正法案については審議の動向が注目される。

<sup>45</sup> 前掲、櫻庭、p.38.

<sup>46</sup> 前掲（注42）、pp.8-9.

<sup>47</sup> 厚生労働省・国際課「＜フランス＞差別に関する法律の制定」『エルダー』24巻2号、2002.2、pp.54-55.

<sup>48</sup> 川口美貴「人的理由による差別禁止法制の展開 二〇〇一年一月一六日の差別に対する闘いに関する法律第一〇六六号」『労働法律旬報』1540号、2002.11.25、p.33.