



労働政策研究報告書 No. 13

2004

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

欧州における高齢者雇用対策と日本
—年齢障壁是正に向けた取り組みを中心として—

労働政策研究・研修機構



The Japan Institute for Labour Policy and Training

欧州における高齢者雇用対策と日本
—年齢障壁是正に向けた取り組みを中心として—

執筆担当者

| 氏名 | 所属 | 執筆担当 |
|-------------------|---|---|
| いわた かつひこ 岩田 克彦 | 独立行政法人 労働者健康福祉機構賃金 援護部長 (元労働政策研究・研修機構統括研究 員) | 第1章、第2章、第3章、第 5章、第7章、第8章、第10 章、(第4、6、9章の一部) |
| まきの りか 牧野 利香 | 茨城労働局総務部長 (元日本労働研究機構研究員) | 第4章、第6章、第9章 |

藤村博之法政大学教授、戎野淑子嘉悦大学専任講師、関根由紀神戸大学助教授の各氏は、本報告書の前段となった白表紙報告書「労働力の高齢化と日欧政府・企業の対応」作成に携わり、岩田・牧野執筆部分についても多くのご助言を頂いた。

また、本報告書の取りまとめに当たっては、厚生労働省職業安定局 高齢・障害者雇用対策部のご協力を頂いた。さらに、JILPT内外の多くの方々からご丁寧なご助言を頂いた。図表作成などでは、藤本隆史氏、笠原香織さんの協力を得た。記して感謝したい。

まえがき

急速な高齢化の中で、エイジフリー社会（年齢にかかわらず能力を発揮して働ける社会）の実現が議論されている。生涯を通じ、自己の能力を多様な形で最大限に発揮したい各個人、競争力の維持のため能力管理を強めたい各企業、急速な高齢化の中で、幅広く支え手を確保しなくてはならない社会全体、それぞれの要請に即応する方向であろう。

しかし、日本の企業では雇用管理における年齢基準がとりわけ強く、能力・職務重視の賃金・人事処遇制度が確立していない。年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けた取組みは、時間をかけ、段階的かつ着実に行わざるをえない。

こうした折、EU（欧州連合）理事会は、2000年11月、「一般雇用機会均等指令」を採択した。宗教または信条、障害、年齢・性的志向による雇用差別を禁止する全体的枠組みを設定したもの（性差別や民族差別禁止指令は別途あり。）で、2003年12月までに各国に法制定ないし全国レベルの労働協約の締結を求めている。ただし、年齢、障害については3年延長できる。この指令には、年功処遇や合理的最高採用年齢の設定など、年齢を理由とした取り扱いの相違を正当化する規定がある。EU各国政府がこの指針にどのように対応し、従来からの長期雇用慣行と年齢差別のない社会の実現を目指した取り組みとの均衡が欧州ではどのような姿となるのか、わが国でも大変注目を浴びている。

本報告書は、厚生労働省の要請を受け、日欧における高齢者雇用政策を、年齢障壁是正に向けた取組みを中心として取りまとめたものである。昨年9月に取りまとめた白表紙報告書「労働力の高齢化と日欧政府・企業の対応 一年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けて社会の実現に向けた取組みを中心として」の第1部と第2部を、EUが設定した2003年12月の当初期限を越えた時点で、最新のデータを踏まえ再整理したものである。年齢にかかわらず働ける社会づくりにご関心をもたれる多くの方々のご参考となれば幸いである。

なお、この報告書のとりまとめは、岩田克彦（独立行政法人 労働者健康福祉機構賃金援護部長（労働条件・就業環境研究部門・前統括研究員））があたった。

2004年8月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 小野 旭

目 次

| | |
|---|----|
| 第1章 調査研究の概要 | 1 |
| 1. 問題意識 | 1 |
| 2. 報告書の概要 | 1 |
| 3. 今後の課題 | 10 |
| 第2章 欧州における高齢者雇用対策 | 12 |
| 1. EU 諸国における 1980 年代以降での早期引退の定着 | 12 |
| 2. 高齢化と「活力ある高齢化」の推進 | 15 |
| 3. EU 諸国における高齢者雇用就業政策の概要 | 18 |
| (1) 高齢者等に限定した特別対策とエイジフリー型対策 | 18 |
| (2) 最近の動向 | 19 |
| 第3章 年齢障壁是正に向けた取組み状況 | 21 |
| 1. EU 諸国において、年齢障壁是正に向けた取組みが積極化した背景 | 21 |
| 2. EU 「一般雇用機会均等指令」の制定 | 21 |
| 3. EU 「一般雇用機会均等指令」の内容 | 22 |
| 4. EU 指令（年齢関係）とアメリカ等 EU 諸国以外の年齢差別禁止法制との比較 | 24 |
| (1) 対象範囲 | 25 |
| (2) 例外規定 | 25 |
| 5. 定年設定の是非についての議論 | 26 |
| 6. 解雇法制との関係 | 27 |
| 7. EU 「一般雇用機会均等指令」への各国対応 | 29 |
| 第4章 イギリスの状況 | 33 |
| 1. イギリスの高齢者雇用対策の現状 | 33 |
| (1) 高齢者をめぐる人口・労働市場の状況 | 33 |
| (2) ニューディール 50 プラス (New Deal 50+) | 33 |
| (3) 労働税クレジット (Working Tax Credit) | 33 |
| (4) 総合的取組み | 34 |
| 2. 社会保障関係（公的年金・企業年金の状況等） | 34 |
| (1) 公的年金・企業年金 | 34 |
| (2) 年金制度等の改革の動向 | 35 |
| (3) 失業保険制度 | 36 |

| | |
|---|----|
| 3. 労働法関係での年齢に関する規定等 | 36 |
| (1) 契約自由の原則 | 36 |
| (2) 1996年雇用権法 (Employment Rights Act, 1996) | 36 |
| (3) 判例の状況 | 36 |
| 4. 「雇用における年齢の多様性に関する実践規範」とエイジ・ポジティブ・キャンペーン | 37 |
| (1) 年齢差別に関する実態と意識 | 37 |
| (2) 「雇用における年齢の多様性に関する実践規範」 | 38 |
| (3) 「実践規範」に基づく年齢差別是正政策 | 39 |
| 5. 年齢差別禁止立法に向けた取り組み | 39 |
| (1) 検討の経過と今後の予定 | 39 |
| (2) 年齢差別禁止立法に向けた協議案の内容 | 40 |
| (3) 既存の法律の見直し | 44 |
| (4) 年齢差別禁止のコスト・ベネフィット試算 | 45 |
| | |
| 第5章 ドイツの状況 | 51 |
| 1. ドイツの高齢化と政労使の認識 | 51 |
| 2. 高齢者をめぐる労働市場状況 | 53 |
| 3. 年齢に関する法制度 | 54 |
| 4. 高齢者をめぐる政策状況 | 54 |
| (1) 年金改革 | 54 |
| (2) 労働市場政策 | 55 |
| 5. 年齢障壁是正への取り組み | 56 |
| (1) 職業生活における年齢差別 | 56 |
| (2) 「50歳以上、やればできる」キャンペーン | 56 |
| (3) 優れた実践事例開発のための調査研究プロジェクト | 56 |
| (4) 職場における年齢の多様性 (AGE DIVERSITY WORKPLACES) の強調 | 57 |
| (5) EU指令への対応 | 58 |
| 6. おわりに | 58 |
| | |
| 第6章 フランスの状況 | 60 |
| 1. 雇用における差別防止法 | 60 |
| (1) 法律の内容 | 60 |
| (2) 本法に関する国内での評価 | 61 |
| 2. その他の年齢に関する法制度 (労働法関係) | 62 |

| | |
|------------------------------|----|
| (1) 採用広告における年齢制限の禁止 | 62 |
| (2) 職業組合の選択の自由 | 62 |
| (3) 退職（解雇）に関する取扱い | 62 |
| 3. 社会保障関係 | 63 |
| (1) 年金制度 | 63 |
| (2) 失業給付 | 64 |
| 4. 最近の高齢者対策 | 65 |
| (1) 高齢者の雇用創出/早期引退抑制に関する施策 | 65 |
| (2) 早期引退の促進施策 | 67 |
| 5. 政労使の対話の促進 | 69 |
| 6. 年金制度の改革 | 69 |
| 7. おわりに | 70 |
| | |
| 第7章 オランダの状況 | 71 |
| 1. オランダの高齢者雇用政策 | 71 |
| (1) 早期引退文化の定着 | 71 |
| (2) 遅い引退の奨励への転換 | 71 |
| (3) 就業率目標と「高齢者と雇用タスクフォース」 | 72 |
| (4) 最近の高齢者雇用促進策 | 73 |
| 2. オランダ企業における人事政策 | 73 |
| 3. 政府における年齢差別是正への取り組み | 73 |
| 4. EU一般雇用機会均等指令の年齢関係部分への対応 | 74 |
| [資料] 雇用における均等待遇（年齢差別）法 | 76 |
| | |
| 第8章 スウェーデンの状況 | 82 |
| 1. スウェーデンの「労働第一主義」と高齢者の高い就業率 | 82 |
| 2. 最近の就業促進方策 | 82 |
| (1) 障害者年金の見直し | 82 |
| (2) 長期病気休暇制度の受給者の減少 | 82 |
| (3) 失業保険、長期失業者対策 | 83 |
| (4) 高齢市民2005 | 83 |
| 3. 雇用保護規制と退職年齢 | 83 |
| 4. 公的年金制度 | 84 |
| 5. EU一般雇用機会均等指令への対応 | 86 |

| | |
|--|-----|
| 第9章 アイランドの状況 | 87 |
| 1. 年齢差別禁止に関する法規制—— 1998年雇用均等法 | 87 |
| (1) 1998年雇用均等法の内容 | 87 |
| (2) 雇用均等法の運用 | 92 |
| 2. その他の年齢に関する法制度等 | 94 |
| (1) 労働法関係 | 94 |
| (2) 均等地位法 | 94 |
| (3) 企業向けガイドラインの策定 | 94 |
| (4) 「高齢者に関する均等問題諮問委員会」の開催 | 95 |
| (5) 広報・啓発活動 | 95 |
| 3. EU一般雇用機会均等指令への対応 | 95 |
| 4. 社会保障関係 | 96 |
| (1) 公的年金 | 96 |
| (2) 職域年金ないし個人年金 | 96 |
| (3) 失業給付・雇用政策 | 97 |
| 5. その他の高齢者雇用政策 | 97 |
| 第10章 年齢にかかわらず働く社会の実現に向けた日本の課題 | 99 |
| 1. 日本における高齢者雇用就業政策の体系 | 99 |
| (1) 65歳までの継続雇用の推進 | 100 |
| (2) 中高年齢者の再就職者の援助・促進 | 100 |
| (3) 就業意欲や体力の多様化に応じた就業機会の確保 | 100 |
| (4) 年齢にかかわらず働く社会の実現に向けた取り組み | 101 |
| (5) 「高年齢者等雇用安定法」の2004年改正 | 101 |
| 2. 関連する社会保障制度 | 101 |
| (1) 雇用保険制度 | 101 |
| (2) 公的年金制度 | 102 |
| 3. 日本の高齢者雇用就業政策の特徴と課題 | 103 |
| (1) 日本では、高齢化がとりわけ急激で、高齢者の就業促進がきわめて重要 | 103 |
| (2) 高齢者の就業率は高いが、就業内容面では課題が多い | 104 |
| (3) 高齢者に限定した特別対策が多く、年齢にかかわらず働く社会の実現に向けた取り組みが課題 | 106 |
| 4. 年齢にかかわらず働く社会の実現の必要性と課題 | 107 |
| (1) 3つの転機と年金受給開始年齢との「橋渡し」対策 | 107 |
| (2) 年齢にかかわらず働く社会の実現の必要性と課題 | 108 |

| | |
|----------------------------|-----|
| （3） EU 一般雇用機会均等指令と日本 | 113 |
| 5. 8つの政策提案 | 115 |

(参考資料)

1. 「雇用及び職業における均等取扱いのための一般的枠組みの設立に関する EU 指令」
(2000 年 11 月制定)
2. EU 指令原文 (欧文)
3. アメリカの年齢差別禁止法について
4. EU 各国の高齢者雇用就業政策と EU 一般均等指令への対応表
5. 雇用における年齢差別禁止法制の比較表

第1章 調査研究の概要

1. 問題意識

日本においては、公的年金の受給開始年齢の引き上げに伴い、65歳までの高齢者の就業の場の確保はもちろんのこと、年齢にかかわらず働ける社会の実現が大きな政策課題となっている。一方、ヨーロッパ諸国をみると、人口高齢化という日本とよく似た問題状況の中で、高齢者の雇用就業が推進されるとともに、2000年11月にEU理事会で、「一般雇用機会均等指令」（雇用及び職業における均等取扱いのための一般的枠組みの設立に関する理事会指令）が採択され、年齢障壁是正に向けた取り組みも進んでいる。この指令は、宗教または信条、障害、年齢・性的志向による雇用差別を禁止する全体的枠組みを設定したもの（性差別や民族差別禁止は別途指令あり。）で、2003年12月までに各国に法制定ないし全国レベルの労働協約の締結を求めている。ただし、年齢、障害については3年延長できる。

従来、日本ではアメリカの「雇用における年齢差別禁止法 (Age Discrimination in Employment Act, ADEA)」の研究は盛んに行われてきたが、EUでの年齢障壁是正への取り組みについては情報が大変不足している。このため、本研究においては、欧州諸国の年齢障壁是正に向けた取り組みを、各国の高齢者雇用就業政策と関連付けて調査するとともに、今後の日本の課題についての検討を行った。

なお、対象年齢を40歳以上に限定しているアメリカ等を除き、「年齢差別禁止法制」は他の年齢、特に若年者をも対象としている。EUでの議論では、若年者の雇用を促進するための特別最低賃金規定（通常の最低賃金より低く設定されている）の是非なども問題とされる（上記EU指令では許容される）¹。しかし、本調査研究では上記の調査趣旨を踏まえ、高齢者に重点を置いて分析している。

調査対象国としては、イギリス、フランス、ドイツの主要3カ国とともに、欧州の中では高齢者就業がとりわけ進んでいるスウェーデン、高齢者の早期引退路線から就業促進路線への転換が比較的円滑に進んでいるオランダ、総合的な雇用差別法を欧州で最初に策定し、EU委員会が指令作成に当たり大いに参考にしたといわれるアイルランドを取り上げた。なお、その他のEU諸国（2004年拡大前の15カ国）についても、EU指令への対応など第3章で簡単ながらまとめた。

2. 報告書の概要

第2章 欧州における高齢者雇用対策

近年の人口高齢化は、税及び年金等社会保障負担の増大の見通しとあいまってEU各国の

¹ フレッドマンは、年齢差別の主要問題は高齢者に関わるもので、年齢差別禁止立法の主要な受益者が高齢者であることは確かだが、高齢者だけを対象とする政策や立法は世代間の衡平 (equity) の問題を無視するリスクをおかすことになる、と論じている (Fredman, et. al, 2003, p24、第3章参考文献参照)。

政策転換を促している。早期退職促進プログラムは若年失業の改善策として効率的でないことが多くの研究で明確になった（早期退職により空いたポストが若年者で補充された職場は非常に少なかった。）こともあり、各国政府は、早期引退を容易にしている諸プログラムの廃止ないし参入制限を始めるとともに、労使及び高齢者個人に対する意識啓発キャンペーンを試みている。

こうした政策努力もあり、55～64歳の男性就業率を見ると、各国とも1990年代前半ないし半ばに最低水準に落ちこみ、その後平均してやや微増となっている。国別にみると大きく異なり、スウェーデン等では高位を保ち、オランダ、フィンランドでは大きく回復しているが、フランス、ベルギーなどでは低水準が続いている（第1表）。

EU（欧州連合）としても「活力ある高齢化」（アクティブ・エイジング）を大きな政策目標として掲げている。1997年以降、EUは、EU理事会による雇用ガイドラインの策定→各国での雇用行動計画の策定→各国のEU委員会への実施状況報告→EU理事会による各国に対する改善勧告、という一連の総合的雇用政策改善手続きを毎年繰り返してきた。この雇用ガイドラインの中でも、活力ある高齢化と、社会保障・税制、生涯教育等との関係が重視されている。

第1表 1971-2002年の55-64歳男性の就業率の変化 (%)

| | 1971 | 1975 | 1985 | 1989 | 1991 | 1993 | 1995 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| オーストリア | | | 47.7 | | | | | 40.5 | 39.6 | 41.6 | 41.4 | 37.9 | 38.1 |
| ベルギー | | | 43.1 | | | | | 32.2 | 32.1 | 35.1 | 35.1 | 35.1 | 35.1 |
| デンマーク | | | 63.4 | | | | | 61.0 | 58.5 | 59.9 | 61.9 | 63.0 | 64.2 |
| フィンランド | | | 48.7 | 45.2 | 44.2 | 43.3 | 36.1 | 37.8 | 38.3 | 40.1 | 43.7 | 46.7 | 48.3 |
| フランス | 73.0 | 67.1 | 46.7 | 43.3 | 42.0 | 40.3 | 38.7 | 38.4 | 37.9 | 39.0 | 38.5 | 41.4 | 38.4 |
| ドイツ | 77.1 | 66.7 | 53.6 | 51.7 | 49.9 | 48.0 | 48.0 | 47.9 | 47.6 | 46.9 | 46.4 | 46.4 | 47.0 |
| アイルランド | 82.4 | 76.1 | 64.7 | 59.9 | 60.2 | 59.1 | 59.1 | 57.8 | 59.6 | 61.7 | 63.0 | 64.6 | 65.1 |
| イタリア | | | 53.6 | 49.6 | 51.5 | 47.3 | 42.3 | 41.5 | 41.5 | 41.2 | 40.9 | 40.4 | 41.2 |
| オランダ | 79.3 | 69.9 | 44.2 | 44.2 | 41.8 | 40.5 | 41.0 | 43.0 | 46.2 | 47.3 | 50.0 | 51.0 | 54.7 |
| ポルトガル | 82.1 | 77.1 | 64.9 | 63.9 | 66.5 | 59.9 | 59.1 | 58.2 | 64.2 | 61.5 | 62.1 | 61.3 | 61.2 |
| スペイン | 82.7 | 76.7 | 59.1 | 56.7 | 56.2 | 51.6 | 48.0 | 50.5 | 52.1 | 52.4 | 55.2 | 57.9 | 58.6 |
| スウェーデン | 82.8 | 80.7 | 73.2 | 73.9 | 73.7 | 65.9 | 64.4 | 64.7 | 65.8 | 67.1 | 67.8 | 69.6 | 70.7 |
| イギリス | 82.9 | 82.0 | 59.4 | 61.6 | 61.5 | 55.9 | 56.0 | 58.6 | 58.3 | 59.4 | 59.8 | 61.6 | 62.1 |
| EU計 | | | 54.3 | | | | | 47.7 | 47.9 | 48.2 | 48.5 | 49.4 | 50.5 |
| アメリカ | 77.3 | 71.4 | 64.4 | 64.3 | 63.9 | 63.1 | 63.6 | 65.5 | 66.2 | 66.1 | 65.7 | 66.0 | 66.3 |
| 日本 | 85.3 | 83.2 | 78.9 | 79.2 | 82.0 | 82.1 | 80.8 | 80.9 | 79.8 | 79.5 | 78.4 | 77.5 | 76.8 |

*ドイツは1989年より統一

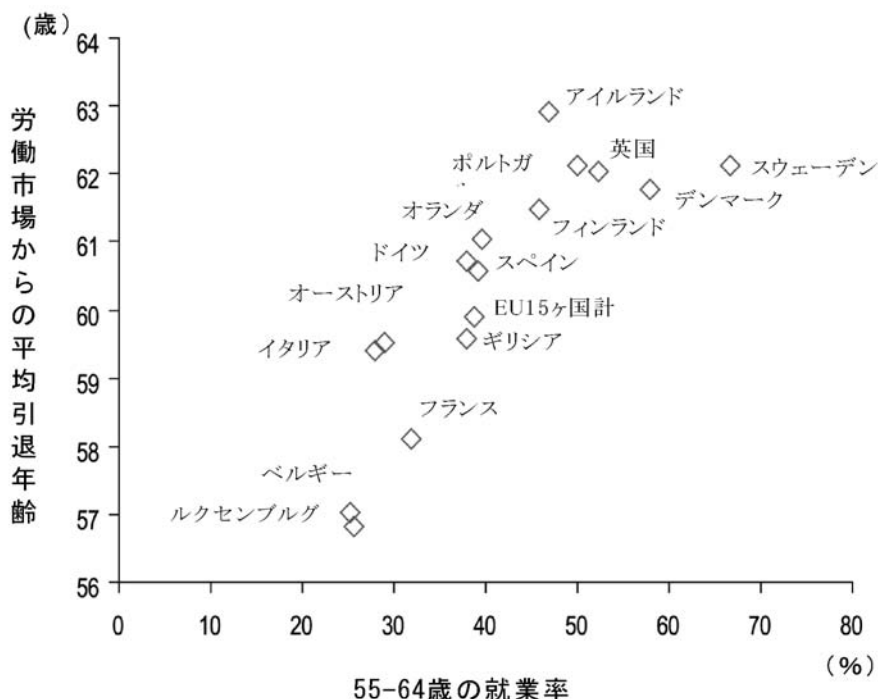
資料出所: OECD Employment Outlook 2003 (1997-2002)、Eurostat Labour Force Survey など

高齢者雇用就業を一層推進するため、2001年のストックホルム欧州サミットで、高齢者（55歳から64歳、男女計）のEU平均就業率を2010年までに50%にまで上げる目標が設定された。2001年時点で目標を達成していたのは、デンマーク、ポルトガル、スウェーデン、英国の4カ国のみであった。一方、就業率が3分の1を割っていたのが、ベルギー、フランス、イタリア、ルクセンブルグ、オーストリアの5カ国であった。最近の増加が著しいのは、フィンランド、オランダ、デンマーク、アイルランド、スペイン、スウェーデンである。

一方、2002年のバルセロナ欧州サミットでは、労働市場からの平均退職年齢を2010年までに5歳上げるという野心的な目標設定がされた。2001年時点での平均退職年齢は、EU平均で59.9歳で、国別には、最低位グループのルクセンブルグの56.8歳、ベルギーの57.0歳から、最高位グループのアイルランドの62.9歳、スウェーデンの62.1歳、イギリスの62.0歳まで差が大きい（第1図）。

欧州の高齢者雇用就業施策は国により相違が大きい。従来、早期引退促進から近年高齢者就業促進に転じており、高齢者の雇用就業促進の必要性を強く感じていることや雇用保護を維持しながら年齢による雇用差別の是正に乗り出したこと、などについては、日本と類似した状況にある。

第1図 バルセロナ目標とストックホルム目標(2001年時点)



(資料出所)「2003年EU雇用白書」、Eurostat, “Labour Force Survey”に基づく。

EU委員会の発行する“European Employment Observatory Review: Spring,2003”は、各国の

高齢者対策を特集しているが、その中で、以下のようなまとめが行われ、高齢者の就業率向上を目指した包括的な取組みの強化が必要としている。

- (1) 早期引退を減らし、就業を継続させるための各国政府の取組みはまだ十分ではない。
- (2) 調査によると、労働市場からの漸進的引退の概念は労働者の興味をそそっているが、労働者は完全引退の選択を続け、漸進的引退制度の利用率は低い。問題の一つは、多くの事業主が、現行の職務をパートタイム的業務に転換させることを渋っているである。
- (3) 高齢者を雇い入れるための助成金は、意図された結果を残さず失敗している。一つの例外は英国のニューディール 50 プラスで、これは事業主でなく労働者に助成している。
- (4) 事業主に対する意識啓発キャンペーンが大きな効果をもたらしたとのデータはほとんどない。
- (5) フィンランドの包括的な取組みは、高齢者の就業率向上に一定の成功を生んでいるように見える。

第3章 年齢障壁是正に向けた取組み状況

EU 諸国において、年齢障壁是正に向けた取り組みが積極化した背景としては、(1)EU 委員会が組織したプロジェクトによる EU 各国調査から、使用者の高齢者に対する偏見が明確になったこと、(2) 社会保障財政の悪化から公的年金受給開始年齢の引上げの動きがあるが、年齢差別を不問にしたまま受給開始年齢を引上げることは、高齢労働者を排除し、低所得世帯を増やすことにつながりかねないこと、(3) グッドプラクティス（高齢者雇用関連の好事例）の開発や企業への啓発、そして教育訓練が強化されたが、こうした取組みだけでは年齢差別はなくなり、欧州においてもアメリカと同様立法化が必要との声が広がったこと、などが挙げられる。

こうして、EU では、2000 年 11 月に「一般雇用機会均等指令」が採択されたが、この中に年齢が加わった。本指令の特徴は、対象範囲が広い一方で、例外規定が多いことである。

対象範囲については、自営業、ボランティアも含み、対象企業規模の制限もない。雇用へのアクセス、職業訓練、雇用就労条件、組織への参加資格など広範に対象となる。これに対し、例えば、アメリカでは、40歳未満の者、従業員20人未満の企業、職業訓練提供機関、自営業主はそれぞれ対象となっていない。

例外規定としては、(1) 真性の職業資格、(2) ポジティブアクション、(3) 職域年金での年齢基準の容認、(4) 社会保障または社会保護制度を含む国による給付、(5) 例示として明示されている3つの事項（①若年者、高齢労働者及び介護責任を有する者について、その職業的統合を促進しまたはその保護を確保するために、雇用ならびに職業訓練へのアクセス、雇用及び職業の条件（解雇及び賃金を含む）に特別の条件を付すこと、②雇用へのアクセスまたは雇用とリンクした特定の便益について、年齢、職業経験または年功の最低条件を

設定すること、③採用について、問題のポストに要求される訓練または退職の前に合理的な雇用期間が必要であることを根拠として、最高年齢を設定すること)などがある。こうして、本EU指令は「現行の年齢差別禁止法制にあるほとんど全ての例外規定、差別的取扱いの正当化措置を収集し、さらにいくつかの新たな規定を付け加えている」(Zmira Hornstein, "Options for the UK: Implementing the EU Directive"(Hornstein ed, "Outlawing age discrimination – Foreign lessons, UK choices"(2001)、p8)と、評されている。

この指令への各国の取り組み状況にはかなりの差異があり、例えば、ほとんどの国で、公的年金受給開始年齢での強制退職は容認されることになりそうであるが、年齢差別禁止法制に直接記載する国とそうでない国とがある。なお、イギリスは、公的年金受給開始年齢は65歳であるが、強制退職可能年齢を70歳とする可能性がある。

本年5月新加盟国を除く旧EU加盟国での対応状況をみると、2004年7月時点で、①EU指令への対応を表明しているのは、オーストリア、ベルギー、フィンランド、フランス、イタリア、オランダ、アイルランドの7カ国、②対応期限の延長を申請したのが、デンマーク、ドイツ、スウェーデン、イギリスの4カ国、③EU委員会に延長申請をしていないが、法制定が遅れているのが、ギリシャ、ルクセンブルグ、スペイン、ポルトガルの4カ国である(第2表参照)。EU委員会は、実施状況の審査を2004年秋に予定している。

第2表 EU一般雇用機会均等指令への対応状況等

(年齢関係)

(アルファベット順)

| 国名 | 対応状況等 |
|--------|--|
| オーストリア | 男女均等待遇法をEU指令の障害者を除く全ての差別を対象とする改正法が2003年末に成立(障害者は別法で対処)。 |
| ベルギー | 1998年2月制定法で、採用・選抜での年齢差別を禁止。2003年2月制定法でEU指令に適応。 |
| デンマーク | 2004年12月に法制定を予定。 |
| フィンランド | 2000年改正の憲法、2001年施行の改正雇用契約法、1995年施行の改正刑法で年齢を含む差別は広範に禁止。総合的な高齢者雇用促進戦略と年齢差別是正措置とがミックスし、高齢者の就業率も大きく改善している。年齢の上限・下限は憲法等に規定がないが、公的年金受給開始年齢での強制退職は許容されている。EU指令批准のため一部残った事項は、2003年12月施行の新法で対処。 |

| | |
|---------|--|
| フランス | 2001年11月制定の法令で、EUの中で最初の全面対応を表明。もともと非差別重視の伝統があったこと、早期引退志向が極めて強いこと、等から本法令への社会的関心はあまり高くない。 |
| ドイツ | 人口の高齢化はEUの中でもとりわけ急速。EU指令（年齢関係）の実施猶予を申請。ドイツで年齢差別是正への取組みが遅れているのは、自由よりもむしろ連帯を重視し、雇用保護が他のEU諸国と比べても大変強い社会であるためと言われている。 |
| ギリシア | EU委員会に延長申請をしていないが、法制定は遅れている。 |
| アイルランド | 男性高齢者の就業率は高い。1998年制定の雇用平等法で年齢を含め広範な雇用差別禁止が行われている。EU指令自体、この法草案を大変参考にしており、EU指令に概ね対応しているが、2004年7月成立の改正で、全面対応。なお、2000年制定の均等地位法で、雇用以外の物品購入、サービス受給、宿泊・施設入所、教育機関の受講、の差別も禁止。 |
| イタリア | 人口の高齢化はドイツと並んで急速。EU指令に対しては、2003年7月の法令により、フランスに次いで全面対応を表明。しかし、この法令がEU指令を十分取り込んでいるかどうかについて議論がある。①挙証責任の使用者側への転換がなされているか（使用者側、労働者側双方に挙証責任があるとする。）、②均等原則に反するいかなる法、規則、行政条項も廃止されることが担保されているか、③EU指令が年齢関連だけに認める「許容される正当化措置」が全ての差別事由に適用されているのは問題ではないか、などである。 |
| ルクセンブルグ | EU委員会に延長申請をしていないが、法制定は遅れている。 |
| オランダ | 1990年代後半以降、高齢者の就業促進への取組みが進み、高齢者の就業率も大きく改善している。年齢差別禁止法の制定の試みは、1997年以降何度も挫折したが、2003年12月に成立。65歳以上の雇用終了など幾つかの例外規定がある。 |
| ポルトガル | EU委員会に延長申請をしていないが、法制定は遅れている。 |
| スペイン | 1980年就業者法で年齢による雇用差別も禁止。が明確な禁止立法ではなかった。EU委員会に延長申請をしていないが、法制定は遅れている。 |

| | |
|--------|---|
| スウェーデン | 教育・訓練などの積極的雇用政策による公的年金受給開始年齢までの就業継続（福祉より就労、労働第一主義）が戦後一貫した政策。高齢者の就業率は、EU 諸国の中では飛びぬけて高い。雇用労働者の年齢に関する問題は、通常の雇用保護と労働協約の枠組みで対応するのが一番いいとの考えがいまだ強く、EU 指令（年齢関係）については、実施の3年延長を申請。2005年夏に政府提案のスケジュールを組んでいる。 |
| イギリス | 高齢化は比較的緩やかで高齢者の就業率も比較的高い。EU 指令への対応は慎重で、2004年末の法制定を目指し、公開協議を経て政府規則草案の提示に向け準備中である。公的年金受給開始年齢は65歳であるが、公開協議では、標準退職年齢(使用者が強制退職年齢の必要性を立証しなくても、その年齢に達すれば強制退職できるよう国が定めた年齢)を70歳とすることの是非が問われた。これについての合意形成ができず、政府規則草案の提示が遅れていると言われている。 |

第4章 イギリスの状況

イギリスでは現在のところ雇用上の年齢差別に関する規定は存在しないが、EU 指令に対応して年齢差別是正立法を行うことは、重要な政策の柱の一つとして位置付けている。

現在は、2006年10月に施行予定の年齢差別禁止規則の具体的な内容について協議が行われている。協議では、強制退職年齢の設定を一般に違法とするものの、70歳以上の労働者に対しては、正当な理由なく強制退職させることを認めることの是非も問われた。

その他、年齢差別是正に向けて、1999年に「雇用における年齢の多様性に関する実践規範」を策定し、現在はこの実践規範に基づく年齢差別撤廃キャンペーンを展開している。

イギリスにおける年齢差別への取り組みの方向性を示した「雇用における年齢の多様性に関する実質規範」に対する評価、年齢差別禁止規制に向けた事前便益費用分析など、政策評価事例などは、日本でも大いに参考となろう。

第5章 ドイツの状況

ドイツ政府は急速な高齢化の進展に対する危機意識を持っているが、高齢者の雇用保護が厳しいため企業は高齢者を雇いたがらず、労働者の早期引退志向は強い。

年齢差別是正に向けた政策としては、①「50歳以上、やればできる」キャンペーンや、②優れた実践事例開発の調査研究プロジェクトなどが行われているが、EU 指令への対応については、欧州諸国で対応が一番遅れていると言われている。自由よりむしろ連帯を重視し、

雇用保護が他の EU 諸国と比べても強い経済社会であることが大きいと思われる。ドイツでは、多くの法律、労働協約に年齢の相違に基づく解雇、報酬、福利厚生規定があり、こうした規定をどこまで変えるべきか、政労使の意見調整に時間がかかると予想されている。ドイツ政府も、年齢関連については、EU 指令の適用延長を EU 委員会に申請済みである。

第6章 フランスの状況

フランスでは2001年11月、雇用における差別防止法が可決された。従来の差別禁止要因リストに、年齢等を付け加えた改正だが、国民の関心は低い。

労働法典においては、同法の制定以前から、①採用広告における年齢制限の禁止、②職業組合への加入に関する年齢差別禁止、③年齢（又は年金受給開始）を契約終了の条件とすることの禁止、といった年齢差別禁止規定がある。公的年金満額受給権者の強制退職は年齢差別とはならないと考えられている。

第7章 オランダの状況

オランダは、1990年代後半、政府は長年の早期引退促進政策から、引退を延期する方向に政策を大転換し、高齢者の就業率も1990年代半ば以降上昇に転じた。

年齢差別禁止に関しては、政治家や国民の間での認識の高まりを背景に、1997年以降何度か法案が国会に上程された末、2003年12月にやっと成立した。新法では、公的年金受給対象年齢（65歳）や、労働協約や個々の労働契約で決められた年齢（65歳以上）での強制退職が許容されている。

①高齢者雇用政策の大きな転換の内容、②採用選考面に限定されていた第一回目の法案から包括的な2003年制定法までの法制定経緯、そして③2003年制定法の内容（特に例外規定）など、日本でも参考となろう。

第8章 スウェーデンの状況

スウェーデンでは、金銭給付より、教育・訓練などによる通常引退年齢までの就業促進が戦後一貫した政策となっている。雇用保護も強く、勤続年齢の短い順での解雇が原則となっている。2001年5月には、法定定年年齢が65歳から67歳に変更された(2002年末より全面発効)。

年齢差別関係では、政府、労使の対応が遅い。スウェーデン労働市場庁の各種調査では、使用者は55歳以上の者の採用に一般的に消極的である、との結果が出ている。一方で、高齢者の雇用は他国以上に進んでいるとの自負もある。そして、被用者の年齢に関する問題は、現行の雇用保護と労働協約の枠組みで対応するのが一番いいとの考え方が未だ強いという。結局、2003年中のEU指令対応は困難なため、対応の延長をEU委員会に申請し、国会に設置された委員会を検討し、2005年夏までに報告を出すことになった。

第9章 アイルランドの状況

アイルランドでは、1998年雇用均等法において、年齢を含めた包括的な雇用上の差別禁止が行われ、2000年のEU指令発出時点ですでにほぼ指令内容を実行していた。年齢差別に関しては、①適用対象者が、原則18歳以上65歳未満に限定されている、②被用者間での異なった退職年齢の設定が年齢差別の対象外とされている、③相対的年功（又は勤続年数）による取扱いが年齢差別の対象外とされている、等の例外が認められていた。2004年の改正（7月国会成立）で、①対象が雇用労働者だけでなく、自営業者や「専門的パートナー」にも拡大され、②間接差別是正請求が容易になる他、③多くの場合、18歳未満、65歳以上も対象となった（但し、65歳以上の退職年齢の設定は許容）。

その他の年齢差別是正に向けた取り組みとしては、①企業向けガイドラインの策定、②高齢者に関する均等問題についての政策の検討、③広報・啓発活動、などが行われている。

第10章 年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けた日本の課題

(1) 日本における高齢者雇用就業政策の体系

日本における現在の高齢者雇用就業政策は、高年齢者雇用安定法に基づき、①定年の引上げ、継続雇用制度の導入などによる65歳までの雇用の確保、②中高年齢者の再就職の援助・促進、③就業意欲や体力の多様化に応じた就業機会の確保などを柱として展開している。

(2) 関連する社会保障制度

雇用保険制度、公的年金制度が高齢者雇用就業政策と密接につながっている。

(3) 日本の高齢者雇用就業政策の特徴と課題

日本と欧米諸国を比較すると、日本では高齢化が急激なため、欧米各国以上に、できるだけ多くの高齢者が社会を支える側へ回ることが必要となっている。また、日本は欧米諸国に比べ、高齢者の就業が進んでいるように見えるが、実際は60歳前後で賃金、職種、就業形態などが大きく変化しており、就業内容面を含めた高齢者の本格就業の実現が長期的課題といえる。但し、現段階では、各個人の就業ニーズを活かした、多様な形での雇用就業（雇用形態、働き方、賃金形態）の継続が喫緊の課題となっている。

日本の高齢者雇用就業政策は、「高齢者に限定した施策」が中心で、「就職困難者など対象を広く取った中で高齢者も扱う施策」が補完している。ただし2001年以降は、「年齢差別の是正を目指す施策」も重視されつつある。

(4) 年齢にかかわらず働ける社会の必要性和課題

今後、公的年金の受給開始年齢の引き上げに伴い、60歳定年と受給開始年齢との「橋渡し」を行うことが高齢者雇用就業政策における大きな課題となる。主な選択肢としては、①（上限無し、または65歳までの）エイジフリー化、②65歳までの定年延長、③65歳までの継続雇用の推進や再就職の円滑化が考えられるが、いずれも実現のためには、年功賃金・処遇シ

システムの大きな見直しが必要である。

思考実験として、日本において EU 一般雇用均等指令に準じた雇用における年齢差別禁止法の制定を試みるとした場合、以下のような問題点が挙げられる。

- 能力・職務重視の賃金・人事処遇制度が確立していない。
- 「職場における年齢の多様性」への取り組みがほとんどない。
- 差別是正に対する独立した本格的救済機関がない。
- 複線型の人生設計を可能とする社会保障制度、外部労働市場となっていない。
- 年齢以外の均等待遇も含め、人権意識が弱い。

(5) 8つの政策提案

今回の調査研究の成果も参考としつつ、今後の政策課題を8つの提案としてまとめると以下のとおりである。

- ① 「年齢にかかわらず働ける社会づくり戦略」では、アメリカだけでなく、欧州の事例も十分参考にすること。
- ② 新たに「日本モデル」(雇用保障と年齢障壁是正とのバランスが取れ、かつ、漸進的引退を含みながら、平均的引退年齢が高い社会)の構築をめざして数回に分けた段階的改革を考えること。

第1局面 雇用と年金とが接続する仕組みの構築
(今回の高年齢者雇用安定法の改正に基づく、喫緊の課題)

第2局面 60歳から70歳までにおける漸進的引退の仕組みの構築

第3局面 「現役としての」65歳までの就業継続が一般化する仕組みの構築
すなわち、上限付き(さらに、育成期を配慮した下限付きも考えられる)、雇用保障を一定の範囲で残しながらの年齢にかかわらず働ける雇用システムを法制化する。

- ③ 多様な形での雇用延長を推進すること。
- ④ 総合的アプローチを取ること。
- ⑤ 若年雇用との両立を積極的に考えること。
- ⑥ 実践的なグッド・プラクティスの作成と普及を図ること。
- ⑦ 国民の間で幅広いコンセンサス形成を図ること。
- ⑧ 政策評価を積極的に実施すること。

3. 今後の課題

EU「一般雇用機会均等指令」への各国対応の最終期限は2006年末である。日本において、団塊の世代が60歳に到達し、基礎年金の受給開始年齢が63歳になるのが、その翌年の2007年である。高齢者雇用対策が再び注目を浴びることが予想され、EU各国の立法内容、運用状況、労働市場への具体的影響などが日本でも関心を集めることとなろう。

本 EU 指令が、具体的にどのような形で運用されるかは、各国の立法内容だけでなく、それを受けた各国執行機関（行政および司法当局）、最終的には欧州裁判所の判決、を待たなくてはならない。こうした動向にも今後十分注意していく必要があるだろう。

第2章 欧州における高齢者雇用対策

欧州における高齢者雇用政策を概観する。EU 諸国における 1980 年代以降での早期引退の定着、最近における「活力ある高齢化」の推進、EU 諸国における高齢者雇用就業政策の概要、の順に記述する。報告書末の[参考資料 4 – EU 各国の高齢者雇用就業政策と EU 一般均等指令への対応]もご参照いただきたい。

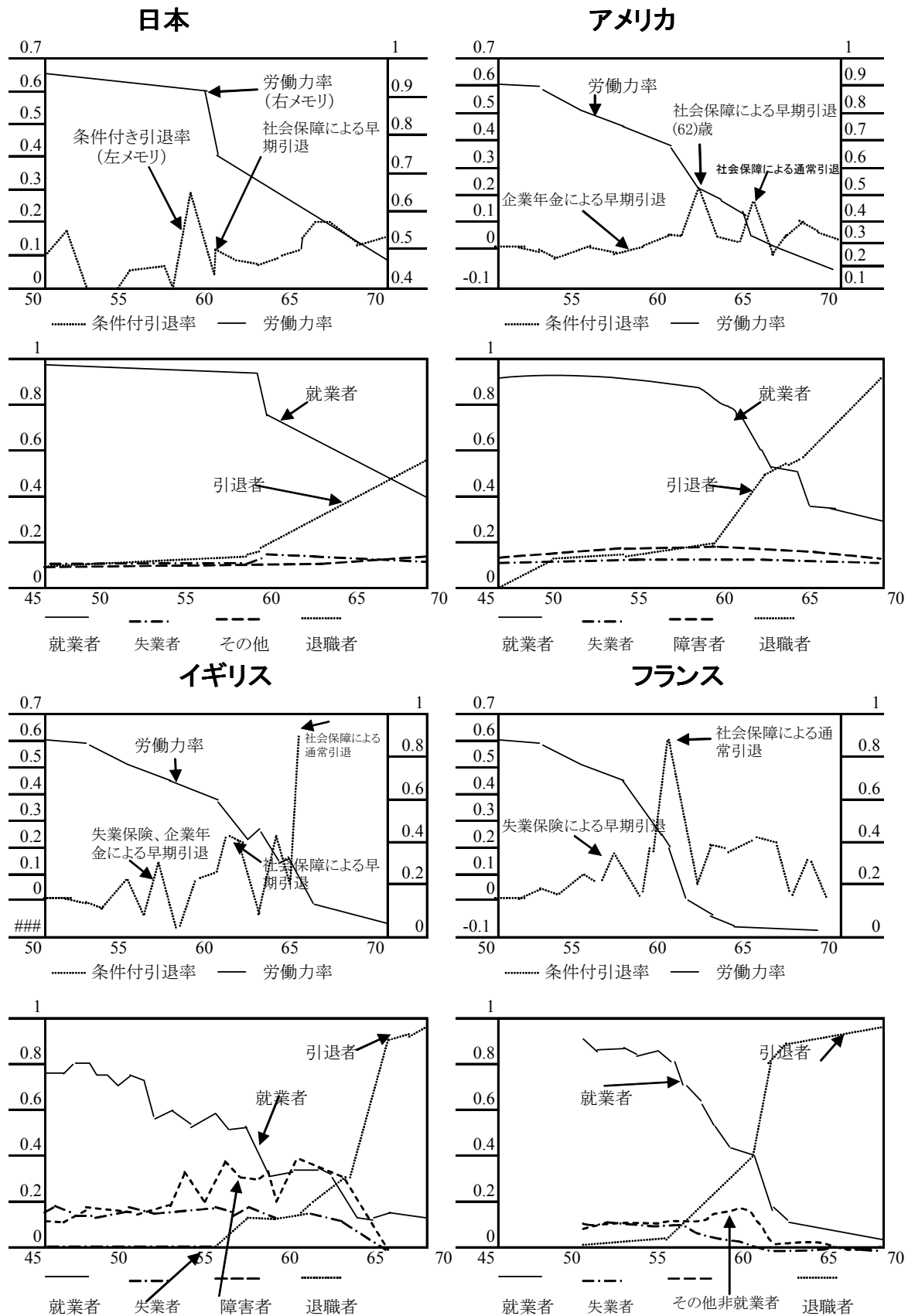
1. EU 諸国における 1980 年代以降での早期引退の定着

EU 諸国では、経済不況、若年労働者の過剰供給を背景に、特に 1980 年代以降、政労使が一体となって早期引退を促した。その結果、特にドイツ、フランス等の欧州大陸諸国では、早期引退が文化として定着してしまった。

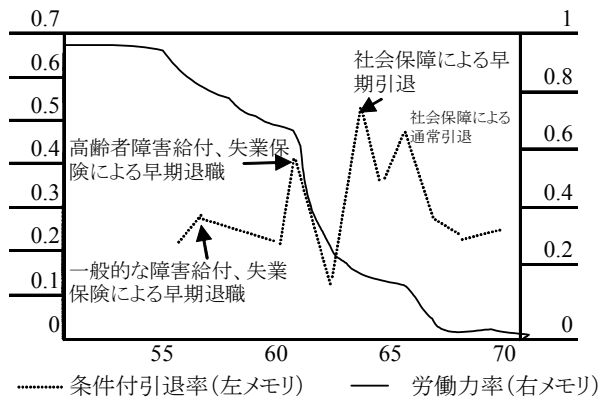
第 2-1 図（上図）は 50 歳以降の男性の、条件付き引退率（その年齢まで在職していた者の中での引退率）と労働力率を示している。図中には早期引退による年金、企業年金、失業保険の支給年齢、通常の年金支給年齢も表示している。また第 2-1 図（下図）には就業者・失業者・障害者（とみなされた者）・引退者の割合が示されている。これらの図から、フランスでは、公的年金による 60 歳での引退が多く、ドイツ・オランダについては引退率が高まる時期（つまり多くの者が引退する時期）が、2 度（ドイツについては、高齢者障害給付や失業給付、そして年金の 2 回、オランダについては、企業年金と公的年金の 2 回）あることがわかる。引退率が高まる時期は、いずれの国についても早期引退による年金支給年齢と通常の年金支給年齢にほぼ対応している。つまり年金制度のありようと、高齢者の引退プロセスには密接な関連があるということが読み取れる。なお、イギリス、オランダについては高齢期の障害者給付受給者が多いことも特色である。EU 諸国に比べて、日本・アメリカは、引退率が急激に上昇する時期（上図）、就業者の割合が急激に減少する時期（下図）ともにみられず、両国の高齢男性は比較的ゆるやかな引退プロセスにあるということが出来る。

第2-1図 条件付き引退率

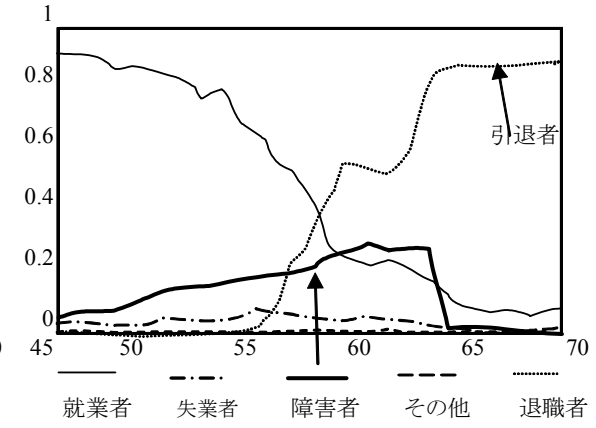
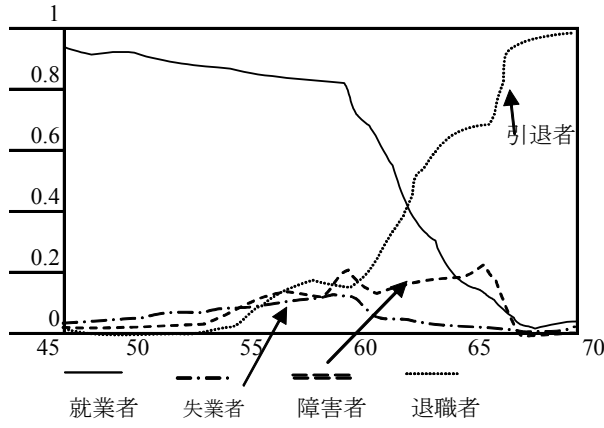
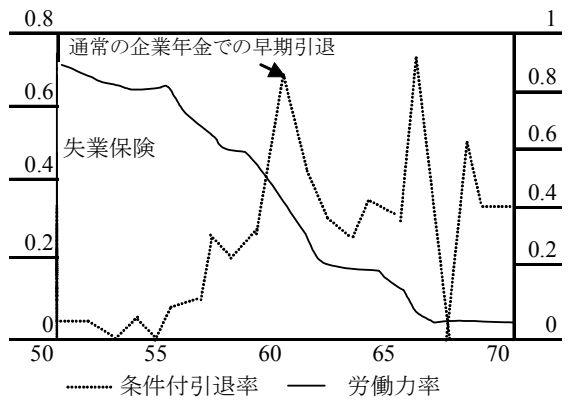
*その年齢まで在職していた者の中での引退率



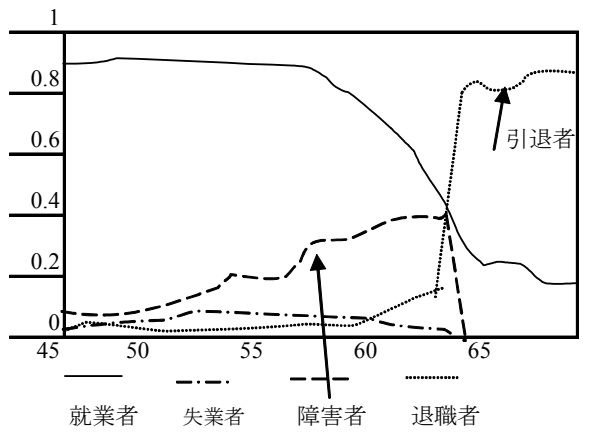
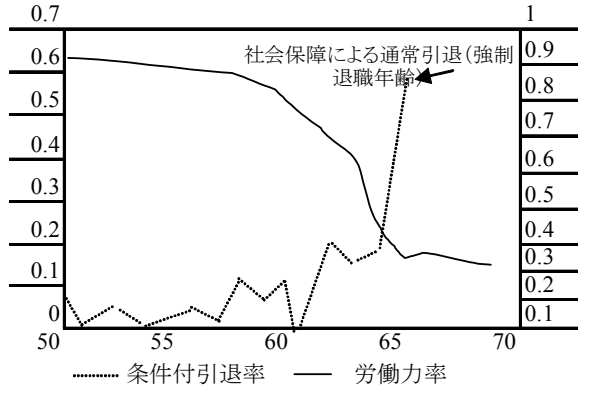
ドイツ



オランダ



スウェーデン

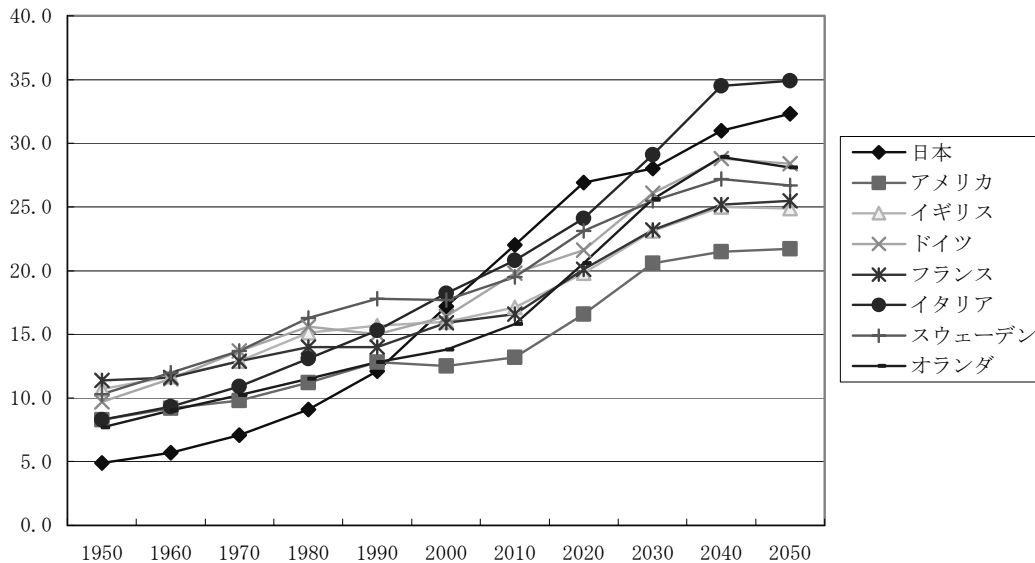


出典: Jonathan Gruber and David A. Wise 1999
Social Security and Retirement around the World.
 The University of Chicago Press.

2. 高齢化と「活力ある高齢化」の推進

第2-2図は各国高齢化率の趨勢を示す。日本の高齢化率の伸びは急激で、2010年にはEU諸国を抜いて最も高くなることが予測されている（ただし、2030年以降はイタリアの高齢化率が再び日本を抜くことが予測されている）。EU諸国の中では、イタリアの他、ドイツ、オランダの高齢化も急速である。

第2-2図 各国高齢化率



（資料出所）日本の統計は、1990年までは総務省『国勢調査』、2000年以降は国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口（2002年1月推計）』（中位推計）。その他の国は、UN, World Population Prospects: The 1998 Revision（中位推計）より。高齢化率は、全人口のうち、65歳以上の人口が占める比率。

近年の人口高齢化は、税及び年金等社会保障負担の増大の見通しとあいまってEU各国において、政策転換を促している。早期退職促進プログラムは若年失業の改善策として効率的でないことが多くの研究で明確になった（早期退職により空いたポストが若年者で補充された職場は非常に少なかった。）こともあり、各国政府は、早期引退を容易にしている諸プログラムの廃止ないし参入制限を始めるとともに、労使及び高齢者個人に対する意識啓発キャンペーンを試みている。

こうした政策努力もあり、55～64歳の男性就業率を見ると、各国とも1990年代前半ないし半ばに最低水準に落ちこみ、その後平均してやや微増となっている。国別にみると大きく異なり、スウェーデン等では高位を保ち、オランダ、フィンランドでは大きく回復しているが、フランス、ベルギーなどでは低水準が続いている（第2-3表）。

第2-3表 1971-2002年の55-64歳男性の就業率の変化

(%)

| | 1971 | 1975 | 1985 | 1989 | 1991 | 1993 | 1995 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| オーストリア | | | 47.7 | | | | | 40.5 | 39.6 | 41.6 | 41.4 | 37.9 | 38.1 |
| ベルギー | | | 43.1 | | | | | 32.2 | 32.1 | 35.1 | 35.1 | 35.1 | 35.1 |
| デンマーク | | | 63.4 | | | | | 61.0 | 58.5 | 59.9 | 61.9 | 63.0 | 64.2 |
| フィンランド | | | 48.7 | 45.2 | 44.2 | 43.3 | 36.1 | 37.8 | 38.3 | 40.1 | 43.7 | 46.7 | 48.3 |
| フランス | 73.0 | 67.1 | 46.7 | 43.3 | 42.0 | 40.3 | 38.7 | 38.4 | 37.9 | 39.0 | 38.5 | 41.4 | 38.4 |
| ドイツ | 77.1 | 66.7 | 53.6 | 51.7 | 49.9 | 48.0 | 48.0 | 47.9 | 47.6 | 46.9 | 46.4 | 46.4 | 47.0 |
| アイルランド | 82.4 | 76.1 | 64.7 | 59.9 | 60.2 | 59.1 | 59.1 | 57.8 | 59.6 | 61.7 | 63.0 | 64.6 | 65.1 |
| イタリア | | | 53.6 | 49.6 | 51.5 | 47.3 | 42.3 | 41.5 | 41.5 | 41.2 | 40.9 | 40.4 | 41.2 |
| オランダ | 79.3 | 69.9 | 44.2 | 44.2 | 41.8 | 40.5 | 41.0 | 43.0 | 46.2 | 47.3 | 50.0 | 51.0 | 54.7 |
| ポルトガル | 82.1 | 77.1 | 64.9 | 63.9 | 66.5 | 59.9 | 59.1 | 58.2 | 64.2 | 61.5 | 62.1 | 61.3 | 61.2 |
| スペイン | 82.7 | 76.7 | 59.1 | 56.7 | 56.2 | 51.6 | 48.0 | 50.5 | 52.1 | 52.4 | 55.2 | 57.9 | 58.6 |
| スウェーデン | 82.8 | 80.7 | 73.2 | 73.9 | 73.7 | 65.9 | 64.4 | 64.7 | 65.8 | 67.1 | 67.8 | 69.6 | 70.7 |
| イギリス | 82.9 | 82.0 | 59.4 | 61.6 | 61.5 | 55.9 | 56.0 | 58.6 | 58.3 | 59.4 | 59.8 | 61.6 | 62.1 |
| EU計 | | | 54.3 | | | | | 47.7 | 47.9 | 48.2 | 48.5 | 49.4 | 50.5 |
| アメリカ | 77.3 | 71.4 | 64.4 | 64.3 | 63.9 | 63.1 | 63.6 | 65.5 | 66.2 | 66.1 | 65.7 | 66.0 | 66.3 |
| 日本 | 85.3 | 83.2 | 78.9 | 79.2 | 82.0 | 82.1 | 80.8 | 80.9 | 79.8 | 79.5 | 78.4 | 77.5 | 76.8 |

*ドイツは1989年より統一

資料出所: OECD Employment Outlook 2003 (1997-2002)、Eurostat Labour Force Survey など

EU（欧州連合）としても「活力ある高齢化」（アクティブ・エイジング）を大きな政策目標として掲げている。1997年以降、EUは、EU理事会による雇用ガイドラインの策定→各国での雇用行動計画の策定→各国のEU委員会への実施状況報告→EU理事会による各国に対する改善勧告、という一連の総合的雇用政策改善手続きを毎年繰り返してきた。この雇用ガイドラインの中でも、活力ある高齢化と、社会保障・税制、生涯教育等との関係が重視されている。

高齢者雇用就業を一層推進するため、2001年のストックホルム欧州サミットで、高齢者（55歳から64歳、男女計）のEU平均就業率を2010年までに50%にまで引上げる目標が設定された。2001年時点で目標を達成していたのは、デンマーク、ポルトガル、スウェーデン、英国の4カ国のみであった。一方、就業率が3分の1を割っていたのが、ベルギー、フランス、イタリア、ルクセンブルグ、オーストリアの5カ国であった。最近の増加が著しいのは、フィンランド、オランダ、デンマーク、アイルランド、スペイン、スウェーデンである（第

2-4表)。

一方、2002年のバルセロナ欧州サミットでは、労働市場からの平均退職年齢を2010年までに5歳引上げるという野心的な目標設定がされた。2001年時点での平均退職年齢は、EU平均で59.9歳で、国別には、最低位グループのルクセンブルグの56.8歳、ベルギーの57.0歳から、最高位グループのアイランドの62.9歳、スウェーデンの62.1歳、イギリスの62.0歳まで差が大きい(第2-4表)。

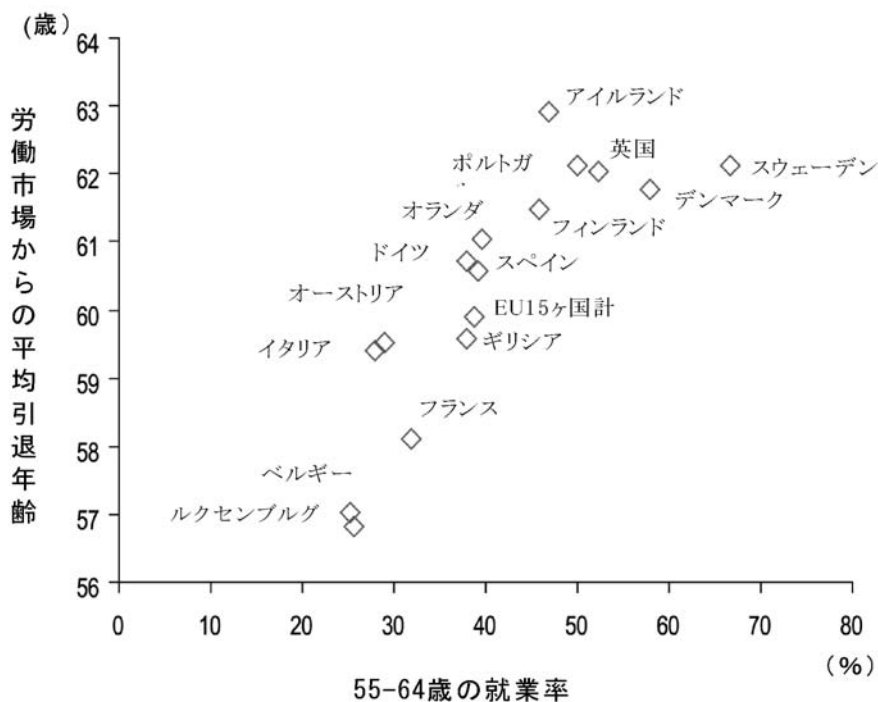
第2-4表 バルセロナ目標とストックホルム目標(2001)

| | ストックホルム目標(2010年に50%) | | | | | | バルセロナ目標 | | |
|---------|----------------------|------|------|----------------|------|------|--------------------|------|------|
| | 2001年高齢労働者就業率 | | | 1997-2001年同増減率 | | | 2001年労働市場からの平均引退年齢 | | |
| | 計 | 男 | 女 | 計 | 男 | 女 | 計 | 男 | 女 |
| ベルギー | 25.1 | 35.1 | 15.5 | 3.0 | 3.5 | 2.5 | 57.0 | 57.8 | 55.9 |
| デンマーク | 58.0 | 65.5 | 49.7 | 6.2 | 2.8 | 9.4 | 61.8 | 62.1 | 61.0 |
| ドイツ | 37.9 | 46.5 | 29.5 | -0.2 | -1.1 | 0.7 | 60.7 | 60.9 | 60.4 |
| ギリシア | 38.0 | 55.0 | 22.5 | -3.0 | -4.1 | -2.2 | 59.6 | 61.2 | 57.7 |
| スペイン | 39.0 | 57.9 | 21.8 | 5.2 | 6.7 | 3.6 | 60.6 | 60.7 | 60.2 |
| フランス | 31.9 | 36.2 | 27.8 | 2.9 | 2.9 | 2.8 | 58.1 | 58.2 | 58.0 |
| アイランド | 46.8 | 64.7 | 28.8 | 6.5 | 5.9 | 7.2 | 62.9 | 63.1 | 62.0 |
| イタリア | 28.0 | 40.4 | 16.2 | 0.1 | -1.6 | 1.4 | 59.4 | 59.6 | 59.2 |
| ルクセンブルグ | 25.6 | 35.9 | 15.2 | 1.7 | 0.5 | 2.4 | 56.8 | 57.5 | 55.3 |
| オランダ | 39.6 | 51.5 | 28.0 | 7.6 | 6.7 | 8.1 | 61.0 | 61.1 | 60.8 |
| オーストリア | 28.9 | 40.1 | 18.4 | 0.7 | -0.3 | 1.5 | 59.5 | 59.9 | 58.5 |
| ポルトガル | 50.1 | 61.3 | 40.2 | 1.8 | -1.7 | 4.4 | 62.1 | 62.1 | 61.6 |
| フィンランド | 45.7 | 46.6 | 45.0 | 10.1 | 8.5 | 11.6 | 61.5 | 61.5 | 61.3 |
| スウェーデン | 66.7 | 69.4 | 64.0 | 4.1 | 4.3 | 3.6 | 62.1 | 62.2 | 61.9 |
| 英国 | 52.3 | 61.7 | 43.1 | 4.0 | 3.4 | 4.6 | 62.0 | 63.0 | 61.0 |
| EU計 | 38.8 | 48.9 | 29.1 | 2.4 | 1.6 | 3.0 | 59.9 | 60.5 | 59.1 |

(資料出所)「2003年 EU 雇用白書」

EU2003年版雇用白書によると、いわゆるバルセロナ目標とストックホルム目標の補完性は高い。すなわち両者とも労働力率(労働市場参加率)の上昇を必要とする(第2-5図)。

第2-5図 バルセロナ目標とストックホルム目標（2001年時点）



(資料出所)「2003年EU雇用白書」、Eurostat, “Labour Force Survey”に基づく。

3. EU 諸国における高齢者雇用就業政策の概要

(1) 高齢者等に限定した特別対策とエイジフリー型対策

高齢者雇用就業政策は、

- A 高齢者に限定した施策
- B 就職困難者など特別な政策対象を広く取った中で高齢者も扱う施策
- C 年齢差別の是正により高齢者の雇用促進を目指す施策

に分類できる。

アメリカは、市場メカニズムと機会均等を重視し、高齢者雇用就業政策でも C、すなわち前述の「雇用における年齢差別禁止法」が中心である。なお、低所得高齢者にパートタイムの仕事を提供する「高齢者地域社会サービス雇用プログラム」は A の高齢者に限定した施策に相当するし、職探しの支援や技能訓練を包括的に提供する「1998 年労働力投資法」は B に相当する。

欧州は国により相違が大きいですが、従来の早期引退促進から近年高齢者就業促進に転じていること、雇用保護を維持しながら年齢による雇用差別の是正に乗り出したこと、など日本に類似した状況にある。しかし、失業者が日本より多い（多かった）欧州では、むしろ B が中心で 90 年代後半以降 A が補完し、21 世紀に入り、C の検討も本格化した、とまとめられよう。

さて、Aに相当するのは、イギリスの「ニューディール 50 プラス」やドイツの「50 プラスー彼らにはできる」プロジェクト、スウェーデンの 67 歳以下の強制退職を無効とする雇用保護法、フランスの「デラランド分担金」（50 歳以上の労働者を解雇する場合、失業補償基金に拠出が必要）などがある。Bは、欧州各国の雇用政策の多くがこれに相当する。Cも、近年欧州でも取り組みが盛んになっている。特に、EU 委員会が 2000 年 11 月に採択した「一般雇用機会均等指令」の影響が大きい。

(2) 最近の動向

2002 年 3 月ベルギーのブラッセルで「第 9 回日本・EU 労働シンポジウム」が開催された。第 9 回のテーマは、「高齢労働者の雇用機会促進」であり、基調講演を担当した一人が、ケンブリッジ上級研究員のフィリップ・テラー氏であった。テラー氏は、この講演用ペーパーの中で、EU 諸国の高齢者雇用政策を第 2-6 表のようにまとめている。

第 2-6 表 EU 各国の高齢者雇用政策

| | |
|--|--|
| 高齢者の雇用・引退に対し戦略的アプローチ | オーストリア、フィンランド、英国 |
| 年齢と雇用の問題につき研究プログラム | フィンランド、ドイツ、英国 |
| 早期引退の誘因を取り除き、引退を遅らすことを奨励することを狙いとした年金改革 | オーストリア、デンマーク、フィンランド、フランス、ドイツ、イタリア、オランダ、ポルトガル、スウェーデン、英国 |
| 漸進的引退制度 | オーストリア、ベルギー、デンマーク、フィンランド、フランス、ドイツ、オランダ、スペイン |
| 年齢差別禁止法制、解雇規制、採用・募集時の年齢制限の禁止、定年年齢の廃止 | オーストリア、ベルギー、フィンランド、フランス、アイルランド、イタリア、スペイン、英国 |
| 事業主や一般に対する意識啓発キャンペーン | デンマーク、フィンランド、ドイツ、オランダ、英国 |
| 高齢者を対象とした雇用、訓練プログラム | オーストリア、ベルギー、デンマーク、フィンランド、フランス、ドイツ、ギリシャ、アイルランド、オランダ、英国 |
| 助言援助、訓練、職業紹介などの事業主援助 | デンマーク、フィンランド、英国 |
| 賃金助成金や他の雇用インセンティブ | オーストリア、ベルギー、デンマーク、フィンランド、フランス、ドイツ、ギリシャ、イタリア、ルクセンブルグ、オランダ、スペイン、英国 |

自国である英国を高く評価し、高齢者だけでなく生涯を通じた積極的雇用政策を展開しているスウェーデンに対する評価が低い印象があるが、各国施策の鳥瞰図として参考となろう。EU委員会の発行する“European Employment Observatory Review: Spring,2003”は、各国の高齢者対策を特集しているが、その中で、以下のようなまとめを行い、高齢者の就業率向上を目指した包括的な取組みの強化が必要としている。

- (1) 早期引退を減らし、就業を継続させるための各国政府の取組みはまだ十分ではない。
- (2) 調査によると、労働市場からの漸進的引退の概念は労働者の興味をそそっているが、労働者は完全引退の選択を続け、漸進的引退制度の利用率は低い。問題の一つは、多くの事業主が、現行の職務をパートタイム的業務に転換させることを渋っているである。
- (3) 高齢者を雇い入れるための助成金は、意図された結果を残さず失敗している。一つの例外は英国のニューディール 50 プラスで、これは事業主でなく労働者に助成している。
- (4) 事業主に対する意識啓発キャンペーンが大きな効果をもたらしたとのデータはほとんどない。
- (5) フィンランドの包括的な取組み（1998 年から 45 歳以上の年齢層の雇用を促進し、早期退職を阻止することを目的とした、フィンランド高齢就業者全国プログラムを開始。）は、高齢者の就業率向上に一定の成功を生んでいるように見える。

フィンランドや英国における総合性を重視した取組み、各国の引退年齢を遅らすための年金改革など、日本でも参考となろう。

<主な参考文献>

- (財) 高年齢者雇用開発協会、『諸外国における高齢者の就業形態の実情に関する調査研究報告書 I 』、2003 年
- 日本労働研究機構、『平成 13 年度 厚生労働省受託ミレニアム・プロジェクト 諸外国における高齢者の雇用・就業の実態に関する研究報告書』、2002 年
(<http://www.jil.go.jp/seika/millennium/older/report.htm>)
- European Commission, “Employment in Europe 2003 – Recent Trends and Prospects, Ch5. Labour market trends and characteristics of older workers”, 2003.9
- European Employment Observatory Review: Spring 2003, “Thematic Report on Older Workers”

第3章 年齢障壁是正に向けた取組み状況

EU 諸国において、年齢障壁是正に向けた取組みが積極化した背景、EU 雇用一般機会均等指令」の内容、EU 指令(年齢関係)とアメリカ等 EU 諸国以外の年齢差別禁止法制との比較等を整理するとともに、同指令に対する EU 各国政府の対応状況をまとめた。

1. EU 諸国において、年齢障壁是正に向けた取組みが積極化した背景

EU 諸国において、年齢障壁是正に向けた取組みが積極化した背景としては、(1) 1993 年の欧州高齢者・世代間連帯年(European Year of Older People and Solidarity between the Generations)において、EU 委員会が組織したプロジェクトによる EU 各国調査から、使用者の高齢者に対する偏見が明確になったこと、(2) 社会保障財政の悪化から公的年金受給開始年齢の引上げの動きがあるが、年齢差別を不問にしたまま受給開始年齢を引上げることは、高齢労働者を排除し、低所得世帯を増やすことにつながりかねないこと、(3) 高齢者雇用関連のグッドプラクティス(好事例)の開発や企業への啓発、そして教育訓練が強化されたが、こうした取組みだけでは年齢差別はなくなり、欧州においてもアメリカと同様立法化が必要との声があがったこと、などが挙げられる¹。すなわち、年齢差別が、活力ある高齢化(アクティブ・エイジング)を妨げる大きな要因であるとの認識が広がり、EU 諸国において、年齢障壁是正に向けた取組みが積極化したのである。

2. EU「一般雇用機会均等指令」の制定

人権として差別禁止を推進するため、1997 年のアムステルダム条約によるローマ条約(欧州経済共同体設立条約)改正時に、新 13 条が設けられた。この 13 条で、欧州理事会は、欧州委員会の提案に基づき、「性、人種または民族的出身、宗教または信条、障害、年齢、性的志向を理由とする差別と闘うため適切な行動」を取ることができることとなった。この規定に基づき、EU 理事会は、2000 年 11 月に、「雇用及び職業における均等取扱いのための一般的枠組みの設立に関する理事会指令」(Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation; 以下「一般雇用機会均等指令」という。)を採択した。この指令は、宗教または信条、障害、年齢・性的志向による雇用差別を禁止する全体的枠組みを設定したもの(性差別や民族差別禁止指令は別途指令あり。)で、2003 年 12 月までに各国に法制定ないし全国レベルの労働協約の締結を求めている。ただし、年齢、障害については 3 年延長できる。この EU 指令に年齢が加わった背景には、NGO の Euro-link Age の活発な活動などにより、年齢差別が人権問題の一つとして位置づけられたこともあるが、社会保障財政悪化の懸念から高齢者の雇用

¹ 日本労働研究機構(2002)のウォーカー論文 p66-8,p72 を参照。

就業の促進が大きな政策課題となったことが何と云っても大きい。人権問題自体も、高齢者の労働市場からの排斥防止の色彩を有している²。

3. EU「一般雇用機会均等指令」の内容

ここでEU「一般雇用機会均等指令」の内容を箇条書き的に紹介する。

(1) 差別理由(ground)

- ・ 宗教ないし信条
- ・ 障害
- ・ 年齢
- ・ 性的志向

(2) 適用範囲(第3条第1項)

- ・ 選抜基準、採用条件、全ての段階での昇進を含む、雇用、自営、又は職業へのアクセス
- ・ 就労体験を含む、全ての形態、全ての水準の職業指導、職業訓練、再訓練へのアクセス
- ・ 解雇、賃金を含む雇用・就業条件³
- ・ いかなる労働者組織、使用者または職業団体への加入ないし当該団体による関与

(3) 禁止される差別の種類(第2条)

(直接差別)

ある者が、他の者より不利に扱われること。

(間接差別)

外見上は中立的な規定、基準又は慣行がある者に不利になりがちな場合に、当該規定、基準または慣行が、合法的な目的により客観的に正当化されかつそれを達成する手段が適切かつ必要でない限り間接差別が発生したとみなされる。

(ハラスメント)

脅迫的、敵対的、冒瀆的、屈辱的または攻撃的な環境を作り出す目的または効果を有するような、人への嫌がらせ(ハラスメント)は差別とみなされる。但し、ハラスメントの正確な定義は、各国の法、慣行に従う。

(その他)

差別のそそのかしも差別とみなされる。

² EU指令の前文第25条にも、「年齢差別の禁止は、(EUの)雇用ガイドラインに設定された目的をかなえ、職場の多様性を促進する本質的な(essential)部分である」と書かれている。

³ 雇用・就業条件(employment and working condition)に何が含まれるか、例えば、超過労働、異動(transfer)、福利厚生などが含まれるかどうか、は未定で、各国の立法者、その後の各国裁判所、最終的には欧州裁判所の判決を待たなくてはならない(Hornstein,2001)。

(4) 例外と取扱いの相違の正当化

- ・ 間接差別に関わる規定、基準又は慣行は、合法的な目的により客観的に正当化されかつそれを達成する手段が適切かつ必要である場合は、弁護できる（第2条第2項（b））。
- ・ 本指令は、民主社会において、公共の安全、公共の秩序の維持、犯罪の予防、健康の保護及び他の人々の権利と自由の保護のために必要な国内法に基づく措置を妨げない（第2条第5項）。
- ・ 本指令は、社会保障又は社会保護制度を含む国による給付には適用しない（第3条第3項）。
- ・ 加盟国は、年齢と障害に基づく差別に関しては、軍隊には適用しないことが出来る（第3条第4項）
- ・ 国籍の違いによる取扱いの相違は、本指令は対象と関知しない（第3条第2項）。
- ・ 関係する特定の職業活動の性質またはそれらが遂行される文脈の理由により、宗教、信条、障害、年齢、性的志向といった特徴が純粹かつ決定的な職業的要請を構成する場合には、その目的が合法的でかつ要請が相当であることを条件として、それらの特徴に基づく取扱いの相違が差別を構成しないと規定することができる（第4条第1項）。
- ・ ポジティブアクションにつき、本指令は、不利益を防止し又は補償するための措置を維持し又は採用する加盟国の権利を妨げない（第7条第1項）。
- ・ 本指令は、関連する職務の基本的機能を果たす力量、能力がなく、役に立たない（be not competent, capable, and available）個人の採用、昇進、雇用継続、訓練を要請するものではない。但し、障害者に合理的な便宜（reasonable accommodation）を提供することを妨げるものではない（前文第17項）。
- ・ 本指令は軍隊、警察、刑務所、緊急サービスの業務に、必要な能力を有しない個人の採用、雇用継続を求めるものではない（前文第18項）。

(5) 年齢を理由とした取扱いの相違の正当化(第6条)

- ・ 加盟国は、年齢に基づく取扱いの相違が、国内法の文脈において、合法的な雇用政策、労働市場及び職業訓練目的を含む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で必要なものである場合には、差別を構成しないものとする⁴。そのような取扱いの相違には次のものが含まれる⁴。
 - (a) 若年者、高齢労働者及び介護責任を有する者について、その職業的統合を促進しまたはその保護を確保するために、雇用ならびに職業訓練へのアクセス、雇用及び職業の条件（解雇及び賃金を含む）に特別の条件を設定すること
 - (b) 雇用へのアクセスまたは雇用とリンクした特定の便益について、年齢、職業経験または年功の最低条件を設定すること

⁴ EU委員会の当初案では、列挙された3ケース以外では年齢差別は禁止されるのに対し、理事会の修正で「含まれる」(include)となり、年齢による他のいかなる取扱いの相違も年齢差別とされない可能性があるわけである（濱口、2001）。

(c) 採用について、問題のポストに要求される訓練または退職の前に合理的な雇用期間が必要であることを根拠として、最高年齢を設定すること（以上第6条第1項）

- ・ 加盟国は、職域社会保障制度において、退職給付または障害給付への加入要件または受給資格に年齢を設定することが、そのことが性を理由として差別する結果とならない限り、年齢を理由とする差別を構成しないと規定することができる。これには、労働者、グループまたは労働者カテゴリーによって異なった年齢を設定すること、年金計算において年齢基準を用いることが含まれる。（第6条第2項）

(6) 年齢制限ないし強制退職

いかなる年齢制限も付けられていない。第6条第1項と前文第14項は、強制退職（定年）は例外として許されると解釈できる。

(7) 救済と執行

加盟国は、司法的又は行政的手続きが、均等待遇原則が適用されないことによりその権利が侵害されたと考える全ての者（個人も団体も）に、たとえ雇用関係が終了した後であっても、利用可能であるように確保するものとする（第9条）。

権利が侵害されたと考える者が、直接又は間接の差別があったことがそれによって推定される事実を立証するときに、均等待遇原則のいかなる侵害もなかったことを証明するべきは被告となるべきである。但し、刑事手続きには適用しない。また、事件の事実を調査するのが裁判所または権限ある機関である場合には举证責任を転換する必要はない（第10条）。

(8) 指令遵守

均等待遇原則に反するいかなる法律、規則及び行政規定も廃止すべきである。労働協約、個別雇用契約、各組織の規則などに含まれる均等待遇原則に反するいかなる規定も無効であると宣言され、かつ修正されるべきである。（第16条）

(9) 施行

加盟国は、2003年12月2日までに、本指令に適合する法律、規則及び行政規定を採択するものとする。加盟国は、年齢及び障害差別に係る規定の施行を、2003年12月2日からさらに3年間延期することが出来る。延期を選択した国は、毎年EU委員会に、施行に向けた進展状況を報告しなくてはならない。（第18条）

4. EU 指令(年齢関係)とアメリカ等 EU 諸国以外の年齢差別禁止法制との比較

ここで、本 EU 指令とアメリカ等 EU 諸国以外の年齢差別禁止法制を簡単に比較してみよ

う⁵。EU 以外の国で年齢差別禁止法制があるのは、ニュージーランド、オーストラリア、カナダとアメリカで、アメリカ以外は幅広い理由の中に年齢も入れた法制を取っている。ニュージーランド以外は、州法もある。本 EU 指令に基づく各国法制はどちらの形態も取り得るが、包括法制を採用ないし検討している国が多い（年齢差別の単独法制は、オランダ、イギリスなど一部）。

さて、本 EU 指令の特徴は、対象範囲が広い一方で、例外規定が多いことである。

(1)対象範囲

EU 指令の特徴は、対象範囲が広いことである。自営業、ボランティアも含み、対象企業規模の制限もない。雇用へのアクセス、職業訓練、雇用就労条件、組織への参加資格など広範に対象となる。これに対し、例えば、アメリカでは、40 歳未満の者、従業員 20 人未満の企業、職業訓練提供機関、自営業主はそれぞれ対象となっていない。

(2)例外規定

他の理由による差別法制と比べ、年齢差別禁止法制には、通常多くの例外規定が置かれる。ある種の職務に取って、年齢は職務遂行と密接な関連を有しているからである。

まず、年齢がその事業の正常な運営に欠かせない「真性の職業資格」（オーストラリアでは”genuine occupational qualification”、アメリカ、カナダでは、”bona fide occupational qualification”である場合、年齢差別には該当しないとされている。但し、この解釈は、法廷で狭くも広くもなりうる。EU 指令では、前文 23 条で、「真性の職業資格」は大変狭く解釈すべしとしている。ただし、「公共安全、公共の秩序の維持、犯罪の予防、健康の保護及び他の人々の権利と自由の保護のために必要な措置」（第 2 条第 2 項）については、アメリカが「真性の職業資格」と絡めて規定しているのに対し、EU 指令では直接に例外としている。

EU 指令では、ポジティブアクションを認めている。カナダ、オーストラリアでも規定している。間接差別についても、「間接差別に関わる規定、基準又は慣行は、合法的な目的により客観的に正当化されかつそれを達成する手段が適切かつ必要である場合は、弁護できる。」と例外規定を明文化している。

指令にある職域年金での年齢基準使用の容認は、オーストラリア、カナダ、ニュージーランド、アメリカにもある。

「社会保障又は社会保護制度を含む国による給付」（第 3 条第 3 項）については、EU 指令特有の規定である（但し、他の国でも、ポジティブアクション規定で正当化されうる、と Hornstein⁶は言う）。

⁵ 本節の記述は、主として、Zmira Hornstein, ”Options for the UK: Implementing the EU Directive”(Hornstein ed, “Outlawing age discrimination – Foreign lessons, UK choices”(2001)に拠る。

⁶ Hornstein(2001)p8。

年齢につき指令で明示されている3つの例外について、各国はどのように扱っているのだろうか。第1に、「若年者、高齢労働者及び介護責任を有する者について、その職業的統合を促進またはその保護を確保するために、雇用ならびに職業訓練へのアクセス、雇用及び職業の条件（解雇及び賃金を含む）に特別の条件」（第6条第1項の(a)）は、オーストラリアなど一部にのみ存在する。但し、他の国でも、高齢者については、ポジティブアクション規定でも対応しうる。

第2に、「雇用へのアクセスまたは雇用とリンクした特定の便益について、年齢、職業経験または年功の最低条件を設定すること」についてであるが、アメリカを含む多くの国で容認されている。なおこれは年功賃金を含む。

第3に、「採用について、問題のポストに要求される訓練または退職の前に合理的な雇用期間が必要であることを根拠として、最高年齢を設定すること」については、アイルランドを除き先行事例はない。

なお、多くの年齢差別禁止法で適用除外として規定されているのが、個人家庭での雇用である。オーストラリア、ニュージーランド、アイルランドで規定され、EU指令では明示はされていない。

このように、EU指令は「現行の年齢差別禁止法制にあるほとんど全ての例外規定、差別的取扱いの正当化措置を収集し、さらにいくつかの新たな規定を付け加えている」（Hornstein, p8）。このように、広範な例外規定を設定できるがゆえに、本指令への年齢規定の挿入に、各国政府、とりわけ使用者団体から同意が得られたと考えられる。

5. 定年設定の是非についての議論

アメリカ、オーストラリア、ニュージーランド、そしてカナダの一部の州では、法適用の対象年齢の上限設定がない⁷。したがって、「真正の職業上の資格に基づく場合」等以外では、定年制度は違法となる。カナダでは、連邦法で、上限を撤廃すべきか熱い議論が行われているという。

EUでの議論では、強制退職年齢の設定には多くの利点が指摘されている。①使用者も被用者も計画的に行動できる、②若年者の雇用創出につながる、③被用者は、業績低下を理由に解雇される可能性に直面するより、威厳を持って退職できる、④使用者は、日常的なモニタリング、業績評価の必要性が軽減する、⑤ラジアー理論の有効性（傾斜を持った年功賃金は、労働者から使用者への預金部分と使用者から労働者への引き出し部分を、どこかで必ずバランスさせなくてはならない。その区切りが定年。）、などである。

EU諸国でも、ほとんど多くの国で、公的年金受給開始年齢などと連動しつつ強制退職年齢が設定されている。EU指令の本文には年齢制限への言及はないが、前文で、「この指令は、定年年齢を設定する国内規定を妨げない」としており、多くの国では、公的年金受給開始年齢と連動していれば、定年年齢設定を容認する規定を制定するものと予想される。

⁷ 但し、制定当初は年齢上限があり、その後撤廃された国が多い。アメリカでは、1967年のADEA制定時には40歳から65歳までであり、1978年の改正で70歳まで引上げられ、1986年の改正で上限が撤廃された。

6. 解雇法制との関係

第3-1表のランキング表は、1位から順に、順位が低くなるほど解雇法制が厳しい国であることを示すもので、中田（黒田）祥子が、OECD [1999] の指数、解雇予告期間・解雇手当・不当解雇の場合の手当を各勤続年数別に計算・集計した Heckman and Pagés [2000] の指数、OECD [1999] の基礎となった OECD [1994] の指数、制定法で定められた解雇予告期間・解雇手当から算出された Lazear [1990] の指数、Emerson [1988] で示された国際比較を加工した Bertola [1990] の指数を示したものである。アメリカは、どの研究でも最も解雇がしやすい国となっており、英国も、Heckman and Pagés [2000] を除くと解雇が容易な国に分類されている。逆に、ドイツ、フランスは、Heckman and Pagés [2000] を除くと解雇が厳しい国に分類されている。イタリアなどの南ヨーロッパの国も解雇が厳しい国に分類されている。オランダは多くの研究では解雇が比較的容易な国に分類されているが、解雇審査手続に要する時間などを考量した OECD [1999] の解雇コスト総合指数では27カ国中25位となっている（以上、中田（黒田）祥子、2001、p49）。

定年退職制度なしで企業経営を行う場合の条件として、定年以外の理由による雇用調整が容易に行われることを指摘する者が多い⁸。ドイツ、フランス、南欧諸国等での、解雇規定の今後の運用にも注意を払っていく必要がある。

⁸ 例えば、清家篤・森戸英幸（2000）。

第3-1表 解雇法制ランキング

| | Heckman and Pagés [2000] | OECD [1999] | | | | | | OECD [1994] | Lazear [1990] | Bertola [1990] |
|------------|--------------------------|-------------|-----------|--------|--------|-------------|----------------|-------------|---------------|----------------|
| | | 解雇手続の不便さ | 解雇予告期間・手当 | 解雇の困難性 | 解雇法制総合 | 解雇法制総合+Temp | 解雇法制+Temp+集団解雇 | | | |
| 日本 | | 12 | 16 | 25 | 20 | 17 | 14 | 8 | 1 | 5 |
| 中央・西ヨーロッパ | | | | | | | | | | |
| オーストリア | 12 | 18 | 19 | 16 | 17 | 15 | 15 | 16 | 12 | |
| ベルギー | 11 | 3 | 22 | 5 | 6 | 13 | 16 | 17 | 10 | 9 |
| フランス | 7 | 20 | 13 | 14 | 14 | 21 | 21 | 14 | 15 | 8 |
| ドイツ | 6 | 24 | 8 | 20 | 21 | 18 | 20 | 15 | 11 | 6 |
| アイルランド | | 12 | 2 | 6 | 8 | 4 | 5 | 12 | 1 | |
| オランダ | | 27 | 4 | 16 | 25 | 14 | 13 | 9 | 9 | 3 |
| スイス | 9 | 3 | 12 | 3 | 5 | 6 | 7 | 6 | 8 | |
| イギリス | 10 | 7 | 6 | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 7 | 4 |
| 南ヨーロッパ | | | | | | | | | | |
| ギリシャ | 14 | 12 | 21 | 15 | 16 | 24 | 24 | 18 | 16 | |
| イタリア | | 10 | 25 | 23 | 23 | 23 | 23 | 21 | 19 | 10 |
| ポルトガル | 35 | 24 | 27 | 26 | 27 | 25 | 26 | 19 | 13 | |
| スペイン | 28 | 12 | 23 | 16 | 18 | 22 | 22 | 20 | 17 | |
| トルコ | 33 | 12 | 26 | 12 | 19 | 26 | 25 | | | |
| 北欧 | | | | | | | | | | |
| デンマーク | | 3 | 18 | 8 | 7 | 8 | 8 | 5 | 14 | 2 |
| フィンランド | | 20 | 11 | 8 | 11 | 12 | 11 | 10 | | |
| ノルウェー | 5 | 10 | 7 | 26 | 15 | 19 | 19 | 11 | 18 | |
| スウェーデン | | 22 | 14 | 22 | 22 | 16 | 18 | 13 | 6 | 7 |
| 東欧 | | | | | | | | | | |
| チェコ | | 18 | 24 | 16 | 24 | 11 | 12 | | | |
| ハンガリー | | 12 | 15 | 12 | 10 | 9 | 9 | | | |
| ポーランド | 8 | 22 | 10 | 8 | 12 | 10 | 10 | | | |
| 北アメリカ | | | | | | | | | | |
| カナダ | 4 | 1 | 2 | 6 | 3 | 3 | 4 | 3 | | |
| メキシコ | 26 | 7 | 20 | 21 | 13 | | | | | |
| アメリカ合衆国 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| アジア・オセアニア | | | | | | | | | | |
| オーストラリア | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 6 | 4 | 1 | |
| 韓国 | | 26 | 16 | 23 | 26 | 20 | 17 | | | |
| ニュージーランド | 2 | 9 | 9 | 11 | 9 | 7 | 3 | 2 | 1 | |
| 中南米 | | | | | | | | | | |
| ブラジル | 13 | | | | | | | | | |
| ガイアナ | 15 | | | | | | | | | |
| ジャマイカ | 16 | | | | | | | | | |
| パラグアイ | 17 | | | | | | | | | |
| ウルグアイ | 18 | | | | | | | | | |
| トリニダード・トバゴ | 19 | | | | | | | | | |
| ニカラグア | 20 | | | | | | | | | |
| パナマ | 21 | | | | | | | | | |
| ドミニカ共和国 | 22 | | | | | | | | | |
| ベネズエラ | 23 | | | | | | | | | |
| アルゼンチン | 24 | | | | | | | | | |
| コスタリカ | 25 | | | | | | | | | |
| エルサルバドル | 27 | | | | | | | | | |
| チリ | 29 | | | | | | | | | |
| コロンビア | 30 | | | | | | | | | |
| ホンジュラス | 31 | | | | | | | | | |
| ペルー | 32 | | | | | | | | | |
| エクアドル | 34 | | | | | | | | | |
| ボリビア | 36 | | | | | | | | | |

注:

- 1) Heckman and Pagés [2000] は、解雇予告期間・解雇手当・不当解雇の場合の手当を各勤続年数別に計算し、集計。OECD 諸国については、OECD [1999] の情報を基に計算。
- 2) OECD [1999] の「解雇法制総合+Temp」は、「解雇法制総合」に、有期雇用・派遣事業制度の規制度合いをさらに加え、労働市場全体の雇用調整の柔軟度合いを指数化したもの。「解雇法制+Temp+集団解雇」は、「解雇法制総合」「有期雇用等の規制」「集団解雇に関する追加的な規制」を加重平均した指数。
- 3) OECD [1994] は、OECD [1999] の基礎となる文献で、OECD [1999] の「解雇コスト総合+Temp」と類似した指数と、Bertola [1990] から先行研究のランキングを加重平均して算出している。
- 4) Lazear [1990] は、制定法で定められた解雇予告期間・解雇手当の1956-84年平均を算出。ランキングは Lazear [1990] に基づき、OECD [1999] が行ったもの。
- 5) Bertola [1990] は、Emerson [1988] (本稿注6) 参照) に基づき、分析者本人が指数化。

(資料出所) 中田(黒田) 祥子「解雇法制と労働市場」、日本労働研究雑誌 No491,2001.6

7. EU「一般雇用機会均等指令」への各国対応

本年5月新加盟国を除く旧EU加盟国での対応状況をみると、2004年7月時点で、①EU指令への対応を表明しているのは、オーストリア、ベルギー、フィンランド、フランス、イタリア、オランダ、アイルランドの7カ国、②対応期限の延長を申請したのが、デンマーク、ドイツ、スウェーデン、イギリスの4カ国、③EU委員会に延長申請をしていないが、法制定が遅れているのが、ギリシャ、ルクセンブルグ、スペイン、ポルトガルの4カ国である（第3-2表参照）。EU委員会は、実施状況の審査を2004年夏ないし秋に予定している。

第3-2表 EU一般雇用機会均等指令への対応状況等

(年齢関係)

(アルファベット順)

| 国名 | 対応状況等 |
|--------|--|
| オーストリア | 男女均等待遇法をEU指令の障害者を除く全ての差別を対象とする改正法が2003年末に成立（障害者は別法で対処）。 |
| ベルギー | 1998年2月制定法で、採用・選抜での年齢差別を禁止。2003年2月制定法でEU指令全般に適応。 |
| デンマーク | 2004年12月に法制定を予定。 |
| フィンランド | 2000年改正の憲法、2001年施行の改正雇用契約法、1995年施行の改正刑法で年齢を含む差別は広範に禁止。総合的な高齢者雇用促進戦略と年齢差別是正措置とがミックスし、高齢者の就業率も大きく改善している。年齢の上限・下限は憲法等に規定がないが、公的年金受給開始年齢での強制退職は許容されている。EU指令批准のため一部残った事項は、2003年12月施行の新法で対処。 |
| フランス | 2001年11月制定の法令で、EUの中で最初の全面对応を表明。もともと非差別重視の伝統があったこと、早期引退志向が極めて強いこと、等から本法令への社会的関心はあまり高くない。 |
| ドイツ | 人口の高齢化はEUの中でもとりわけ急速。EU指令（年齢関係）の実施猶予を申請。ドイツで年齢差別是正への取組みが遅れているのは、自由よりもむしろ連帯を重視し、雇用保護が他のEU諸国と比べても大変強い社会であるためと言われている。 |
| ギリシア | EU委員会に延長申請をしていないが、法制定は遅れている。 |

| | |
|---------|--|
| アイルランド | 男性高齢者の就業率は高い。1998年制定の雇用平等法で年齢を含め広範な雇用差別禁止が行われている。EU指令自体、この法草案を大変参考にしており、EU指令に概ね対応しているが、2004年7月成立の改正で、全面対応。なお、2000年制定の均等地位法で、雇用以外の物品購入、サービス受給、宿泊・施設入所、教育機関の受講、の差別も禁止。 |
| イタリア | 人口の高齢化はドイツと並んで急速。EU指令に対しては、2003年7月の法令により、フランスに次いで全面対応を表明。しかし、この法令がEU指令を十分取り込んでいるかどうかについて議論がある。①挙証責任の使用者側への転換がなされているか（使用者側、労働者側双方に挙証責任があるとする。）、②均等原則に反するいかなる法、規則、行政条項も廃止されることが担保されているか、③EU指令が年齢関連だけに認める「許容される正当化措置」が全ての差別事由に適用されているのは問題ではないか、などである。 |
| ルクセンブルグ | EU委員会に延長申請をしていないが、法制定は遅れている。 |
| オランダ | 1990年代後半以降、高齢者の就業促進への取組みが進み、高齢者の就業率も大きく改善している。年齢差別禁止法の制定の試みは、1997年以降何度も挫折したが、2003年12月に成立。65歳以上の雇用終了など幾つかの例外規定がある。 |
| ポルトガル | EU委員会に延長申請をしていないが、法制定は遅れている。 |
| スペイン | 1980年就業者法で年齢による雇用差別も禁止。が明確な禁止立法ではなかった。EU委員会に延長申請をしていないが、法制定はおくれている。 |
| スウェーデン | 教育・訓練などの積極的雇用政策による公的年金受給開始年齢までの就業継続（福祉より就労、労働第一主義）が戦後一貫した政策。高齢者の就業率は、EU諸国の中では飛びぬけて高い。雇用労働者の年齢に関する問題は、通常雇用保護と労働協約の枠組みで対応するのが一番いいとの考えがまだまだ強く、EU指令（年齢関係）については、実施の3年延長を申請。2005年夏に政府提案のスケジュールを組んでいる。 |

| | |
|------|--|
| イギリス | 高齢化は比較的緩やかで高齢者の就業率も比較的高い。EU指令への対応は慎重で、2004年末の法制定を目指し、公開協議を経て政府規則草案の提示に向け準備中である。公的年金受給開始年齢は65歳であるが、公開協議では、標準退職年齢(使用者が強制退職年齢の必要性を立証しなくても、その年齢に達すれば強制退職できるよう国が定めた年齢)を70歳とすることの是非が問われた。これについての合意形成ができず、政府規則草案の提示が遅れていると言われている。 |
|------|--|

各国の対応には相違も大きい。例えば、①強制退職可能年齢(ほとんどの国で、公的年金受給開始年齢での強制退職は容認されることになりそうであるが、年齢差別禁止法制に直接記載する国とそうでない国とがある。なお、イギリスは、公的年金受給開始年齢は65歳であるが、強制退職可能年齢を70歳とする可能性がある。)、②客観的・合理的に正当化される取扱いの解釈(アイルランドは、勤続に応じた給与はいいが年齢に応じた給与は駄目としているが、EU指令上は、年齢給も認められる可能性がある。)、③各差別理由共通の単一法を制定するか、年齢差別だけの個別法を制定するか(多くの国では統一法で対処したが、オランダは年齢単独法、イギリスもその方向にある。)、④他の差別との統一的な運用をするか、別個の運用をするか(アイルランドなどでは統一的な運用、イギリス、スウェーデンなどでは、年齢はこれからであるが、既存の差別是正機関は、差別理由別に分かれている)、⑤執行機関の性格(アイルランドなどでは、事業主に対する調査、指示権限を有する独立機関を設置したが、フランスでは、労働基準監督官が調査等を担当している。)などである。

高齢者雇用政策との関連では、EU指令にある広範な例外規定の容認を用い、従来からの長期雇用慣行と年齢差別禁止の理念を調和させるための均衡点を、EU各国政府がどのように判断するのかが特に注目される。

本EU指令が、具体的にどのような形で運用されるかは、まずは各国の立法内容、そしてその後の各国執行機関(行政および司法当局)、最終的には欧州裁判所の判決、を待たなくてはならない。こうした動向に十分注意していく必要がある。

(追記) EU「一般雇用機会均等指令」へのEU各国対応については、“IDS Employment Europe”編集長 Andrea Bronghton氏をはじめ、各国政府担当者の御協力を得た。記して謝意を表したい。

<主な参考文献>

櫻庭（中村）涼子「諸外国における年齢差別への取組み」

清家篤、森戸英幸「アメリカ年齢差別禁止法下での退職管理に関する実態調査報告」、年金総合研究センター、2000年3月

中田（黒田）祥子「解雇法制と労働市場」、日本労働研究雑誌No.491、2001年

日本労働研究機構『平成13年度厚生労働省受託ミレニアム・プロジェクト 諸外国における高齢者の雇用・就業の実態に関する研究報告書』、2002年
(<http://www.jil.go.jp/seika/millennium/older/report.htm>)

労働政策・研究研修機構「特集・高齢者雇用と年齢差別」、日本労働研究雑誌 No521,2003.12

濱口桂一郎「EUの年齢・障害等差別禁止指令とそのインパクト」、世界の労働、2001.2

European Industrial Relations Observatory “Thematic feature – implementation of the EU Framework equal treatment Directive –”, 2003.8

Fredman, Sandra and Spencer, Sarah eds, “Age as an Equality Issue”, Hart Publishing, 2003

Hornstein, Zmira ed. “Outlawing age discrimination – Foreign lesson, UK choices“, The Policy Press, 2001

第4章 イギリスの状況

1. イギリスの高齢者雇用対策の現状

(1) 高齢者をめぐる人口・労働市場の状況

イギリスにおいても人口の高齢化が進んでいるが、他の EU 諸国に比べるとテンポは緩やかである。また、15-64 歳の就業率（就業者数÷労働力人口）も EU 諸国の中で第 3 位（デンマーク、スウェーデンに次ぐ）で、男子 55-64 歳の就業率も第 4 位（スウェーデン、ポルトガル、デンマークに次ぐ）であり、公的年金の支給水準も高くないので、公的年金における財政上の問題は比較的小さい。

(2) ニューディール 50 プラス (New Deal 50+)

引退年齢と平均寿命の間の差が広がることは、公的年金への依存期間を増加させ、社会保障負担が急上昇する。高齢者をより労働市場および社会に参加させる必要性の認識はイギリスでも高く、1977 年から実施されていた高年齢者早期退職勧奨制度(Job Release Scheme)は 1988 年に廃止された。また 1993 年には長期失業者に対する職業訓練の上限を 59 歳から 63 歳に引き上げるとともに、高等教育への奨学金の対象者を近年 50 歳代前半まで広げた。さらに、2 年以上の失業者を対象とする就職促進プログラム「ニューディール 25 プラス」（カウンセリング、1 年以内の訓練給付、半年以内の毎週 75 ポンドの雇用補助金など）の高齢者版「ニューディール 50 プラス」が 1999 年に実験試行され、2000 年 4 月から全国展開されている。

「ニューディール 50 プラス」は、仕事を探している 50 歳以上の者に対し、パーソナル・アドバイザーが 1 対 1 で相談に応じ、履歴書の書き方を教えたり、採用面接のための交通費や、訓練・試用の機会を提供するなど、実践的な援助を行うというものである。起業のためのアドバイスも行っている。このプログラムには、50 歳以上の者が、①求職者手当、②所得補助（いわゆる生活保護）、③労働不能給付、④重度障害手当のいずれかを 6 ヶ月以上受けている場合、自由に参加できる。受給者本人だけでなく、配偶者にも参加資格がある。このプログラムを通じて就業すると、後述する「労働税クレジット」を受けられるほか、就業しながら訓練を行うための「訓練補助金(Training Grant)」（上限 £1,500）も利用できる。プログラムの開始から 2002 年 10 月までの間に、約 86,000 人の高齢者がプログラムを通じて就職した。

(3) 労働税クレジット (Working Tax Credit)

「労働税クレジット」は、一定の要件を満たす低賃金労働者（自営業者も含む）への所得補助制度で、働かないより働く方が得になる（その結果、就労を促進する）制度として 2003 年 4 月から導入された。この制度は、子供のいる勤労者世帯への税クレジットを、子供のい

ない勤労者に拡大するという形で設けられており、拡大によって低賃金の 50 歳以上の労働者がもっとも恩恵を受けるであろうと考えられている。

「労働税クレジット」の対象者は、基本的には 25 歳以上で週 30 時間以上働いている者であるが、16 歳以上で未成年の子供を育てている者や心身の障害を持つ者、また 50 歳以上で求職者手当等を 6 か月以上受給した後再就職した者については、週 16 時間以上の仕事に就いていれば対象に含まれる。

支給額は世帯構成や世帯全体の収入額により異なっており、低所得者ほど支給額が高く、年収水準が一定程度を超えると手当金はゼロになる。週 30 時間以上労働しており未成年の子供を育てていない場合、最高で独身者は週 £ 41.0、夫婦は週 £ 69.7 を受け取ることができる(2003~2004 年の額)。

(4) 総合的取組み

ブレア政権となって、各政策分野で、省庁をまたがった総合的取組みが始まった。高齢者分野でも、「高齢者のためのより良き政府プログラム」に基づき、28 の省庁間をまたがり、中央政府・地方政府・NGO を巻き込んだパイロット・プロジェクトを 1998 年から 2000 年にかけて実施した。その中には、地域での生涯訓練と雇用を結びつけるプロジェクトなどが含まれている。また、「世代間競争に勝つ」(Winning the Generation Game) と題する報告書が内閣府から 2000 年に発表された。この報告は、包括的な分析の下、省庁間をまたがる 75 項目の具体的勧告と 4 つの目標を提示したが、その実施状況を監督する国務大臣からなる省庁間委員会が設置されている。4 つの目標とは、第 1 に、文化を変えて高齢者の期待感を高め、真の価値や潜在能力ではなく年齢に基づいて判断するのをやめること、第 2 に、50 歳以上の人々が働き続けられるようにし、それを奨励すること、第 3 に、解雇された労働者の再雇用を援助・奨励すること、第 4 に、高齢労働者がより幅広い地域社会のために自分の技能・経験を利用するのを手助けすることである。こうした、省庁をまたがる積極的な取り組みは大変参考となる。

2. 社会保障関係(公的年金・企業年金の状況等)

(1) 公的年金・企業年金

義務教育終了年齢を超えるすべての就業者(所得が一定額以下の者を除く)は退職基礎年金に加入する義務がある。雇用労働者は、退職基礎年金に加え、2 階部分の年金として国民保険の国家所得比例年金か、一定の基準を満たす職域年金(企業年金)または個人年金か、それともステークホルダー年金を選択することになっている。

イギリスの国民保険制度は、1942 年のベバリッジ報告に基づき、1946 年の国民保険法及び国民保険(業務災害)法の成立によって確立された。公的年金の部分では、1975 年社会保障年金法の成立に伴う付加年金(所得比例年金)の導入など数次の改正を経た後、1979 年に

サッチャー政権が成立すると、大幅な見直しが図られた。すなわち、付加年金給付水準を段階的に引下げるとともに、適用除外制度の範囲の拡大を図り、拠出建ての職域年金制度及び個人年金制度についても適用除外が認められるものとなった（適用除外とは、職域年金ないし個人年金で、一定以上の給付を行えば、見返りに公的年金[所得比例の2階部分]への拠出を減額するものである）。また、個人年金への加入の促進を図るため、政府奨励金による優遇措置が実施された。この結果、現在では多くのサラリーマンが付加年金から適用除外となっており、職域年金を適用できない零細企業に勤務し、かつ個人年金に加入する余裕のない一部の者にのみとどまっている。公的年金支給開始年齢は男性65歳、女性60歳で、繰り上げ支給制度はない。所得代替率（モデル年金額/労働者の平均給与）は単身者約50%、夫婦約60%と比較的低い。

(2)年金制度等の改革の動向

上記に述べた事情から、公的年金財政は将来にわたって比較的安定した運営が見込まれるが、老後生活保障機能は十分とはいえず、ブレア政権は中・低所得者層の年金充実と高齢者の就労促進を同時に実現するための改革を進めている¹。

このうち、高齢者の就労促進のための改革としては、2004年2月に提出された年金制度の改革法案において、年金の繰り下げ支給時の割増を充実することが提案されている(2005年4月実施予定)。具体的には、現行制度では年金受給開始を1年繰り下げることにより（最高5年まで）7.4%ずつ割増支給されていたものを、年10.4%の割増率で支給する（年数上限なし）か、繰り下げ支給開始時に今まで受け取らなかった年金額プラスアルファを一時金として受け取るか、どちらかを選択できるようになる。

2002年12月に政府から出された緑書²では、今回の法改正案も含め、今後の年金改革の方向が示されている。このうち、高齢者の就労に影響を与えると思われるものについては、以下のようなものがある。

- 「柔軟な引退」（フルタイム労働から完全に引退する前に、パートタイム労働あるいは責任の少ない仕事への移動すること）の促進：税制改正により、通常退職年齢を超えて同じ雇用主の下で働く者が職域年金を受給できるようにする。
- 職域年金の最低支給開始年齢の引き上げ：2010年までに、企業年金の最低支給開始年齢を50歳から55歳に引き上げる。

¹ 中・低所得層に対する年金の充実のために実施された改革としては、①経済性・安全性・柔軟性に長けた私的年金制度（「ステークホルダー年金」）の創設(2001年4月より実施)、②付加年金制度の「国家第二年金」制度への改編(2002年4月実施)、③「年金クレジット」制度創設による60歳以上の高齢者に対する所得保障の充実(2003年10月より実施)、などがある。

² "Simplicity, Security and Choice: Working and Saving for Retirement"（雇用年金省、2002年12月） 緑書(Green Paper)とは、政府の協議文書の一つである。

(3)失業保険制度

被用者が失業した場合には、4日目から半年を限度に「求職者手当金」が支払われる。

一方、病気などで働けない場合には、「労働不能給付」が、4日目から労働不能が続く限り（年金受給開始年齢まで）支払われる。この給付は、それ以前の「傷病給付」が事実上失業者や早期引退者への補助になっていたとの反省から、傷病給付に代わり1995年に導入されたもので、傷病給付に比べると、仕事ができないかどうかの審査等が厳格になっている。しかし、実際には未だに早期引退のきっかけになっていることから、2002年12月の政府緑書では、労働不能給付の受給者が復職する場合に週£40、52週間の復職手当を支給するよう制度改正を行うことが提案されている。

3. 労働法関係での年齢に関する規定等

(1)契約自由の原則

イギリスの雇用関係においては、基本的には制定法に違反しない限り、当事者の合意であれば、労働者の選択、契約内容、契約の解約等を自由に行うことができる。このことから、特に制定法上の規制が行われていない採用年齢・退職年齢の設定に関しては、現在のところ自由に行うことができると解される。

(2)1996年雇用権法 (Employment Rights Act, 1996)

一方で、退職年齢を過ぎた高齢労働者の権利が他の労働者よりも制限されるような立法が、一部に見られる。すなわち、イギリスでは1996年雇用権法において、被用者が使用者から不公正に解雇されない権利を与えられている(第94条)が、解雇の時点で被用者が①男女同一の通常退職年齢がある場合はその年齢、②それ以外の場合は65歳に達していたときには、この不公正解雇制度の適用除外とされている(第109条第(1)項)。ただし、制定法上の権利の主張を理由として解雇された場合などは、適用除外とならない(第109条第(2)項)。

また、使用者が剰員整理解雇を行う場合、一般的には剰員整理手当の支払い義務が生じるが、高齢者については、不公正解雇制度と同様、通常退職年齢又は65歳以上であれば当該手当の請求権が与えられない(同法第156条)。

なお、不公正解雇が認められた場合に支払われる基礎裁定(basic award)及び剰員整理手当の額の計算にあたっては、高齢者ほど有利な計算方法が用いられている³。

(3)判例の状況

イギリスでは、労働関係の判例においても、年齢による取扱いの違いが特に問題となった

³ 例えば不公正解雇制度における基礎裁定額は、21歳までは勤続1年につき0.5週分の給与を支払うこととされているが、22歳から40歳までは1週分、41歳から65歳までは1.5週分となっている。ただし週給額は£260、勤続年数は20年までという上限がある。

ものは少ない。年齢が絡む微妙な判例として、公務員の役職者への採用年齢を28歳に制限したことが、女性への間接差別であると判断された雇用控訴審判所の判例がある⁴。

4. 「雇用における年齢の多様性に関する実践規範」とエイジ・ポジティブ・キャンペーン

(1) 年齢差別に関する実態と意識

2000年に行われたアンケート調査⁵によると、イギリスの企業における年齢差別に関する実態は以下のとおりである。

- 求人広告：求人広告において、年齢制限や望ましい年齢の表示を行っている企業は、13%であった。
- 選考：応募者の採用選考時に年齢を考慮する企業は、13%であった。
- 昇進：昇進時に候補者の年齢を考慮する企業は、13%であった。
- 訓練：訓練受講者の決定の際に年齢を考慮する企業は、2%であった。
- 整理解雇：書面による整理解雇の基準を持っていない企業が全体の51%であるが、書面による整理解雇の基準として年齢を用いている企業の割合は、ほぼ0%であった。なお、一番多い書面上の基準は、勤続期間（調査対象企業全体の13%）であった。
- 退職：早期引退制度を持つ企業は37%であった。一方で、41%の企業が、全ての希望者が退職年齢を過ぎても働くことが可能であると、また21%の企業が、労働者は退職年齢を自由に選べると答えた。

また、2003年に行われた別の調査⁶によると、採用・退職に関する労働者の実態と意識は以下のとおりである。

- 調査時点で退職していた者のうち75%は、60歳未満で退職していた。また在職者のうち70%が、可能であれば60歳未満で退職したいと考えている。
- 一方で、退職に伴う財政上の問題などを考慮すると、在職者のうち44%の者が現在の使用者のもとで定年を超えて働き続けたいと考えている。また回答者全体のうち59%は、定年をなくすべきだと考えている。
- 採用広告において、年齢制限があり採用の申し込みをあきらめたことのある者は全体の20%であり、50歳以上の高齢者に限ってみても21%にとどまっている。また、採用時の面接で、年齢差別を受けたことがあると感じる者の割合は16%である。

⁴ *Price v. Civil Service Commission (1977)* 間接差別にあたる理由としては、女性は子供を産むために、仕事を離れることがあることから、男性に比べ、28歳までに必要な能力を習得していることが少ないため、とされている。

⁵ Evaluation of the Code of Practice on Age Diversity in Employment: Final Report (National Opinion Polls, 2001年10月)

⁶ 'Age, pensions and retirement – Attitudes and expectations' (Chartered Institute of Personnel and Development, 2003年3月)

(2)「雇用における年齢の多様性に関する実践規範」

「雇用における年齢の多様性に関する実践規範」(Code of Practice for Age Diversity in Employment。以下「実践規範」という。)は、1999年6月に政府により策定されたガイドラインで、法律のような拘束力を持つものではないが、年齢差別への取り組みの方向性を示すものとなっている。この実践規範は2002年12月に改定され、現在、規範に解説を加えた「職場における年齢の多様性：企業の実践ガイド」(Age Diversity at Work: a practical guide for business)として配布されている。

「実践規範」は、採用や昇進については被用者の技術や能力に基づいて行うことや、退職制度は労働者個人と企業側の必要性を考慮すべきことなどを定めている(次頁の(抜粋)を参照)。

「実践規範」の効果については、民間の調査会社により評価が行われている⁷。これによると、イギリスにおいては、もともと年齢差別的な行動をとっている企業はそれほど多くないが、実践規範の認知度は、2000年10～11月の時点で調査対象企業の37%に過ぎず、そのうち実践規範によって行動を変えるだろうと考えている企業が8%、変えないだろうと考えている企業が63%となっており、実践規範の効果はインパクトに欠けるものとなっている。

「職場における年齢の多様性：企業の実践ガイド」(抜粋)

実践規範

- 採用……技能(skills)、能力(ability)、素質(potential)に基づいて行う。
- 選考……技能、能力に基づいて行う。
- 昇進……能力、素質に基づいて行う。
- 訓練及び能力開発……全ての従業員に働きかける。
- 余剰人員の解雇……偏見なしに、従業員の技能で判断する。
- 退職……個人及び事業上の必要性を考慮に入れる。

成功の指標

- 採用
 - ・ 全ての年齢層の人が応募している。
- 選考
 - ・ 新入社員の選考に関わる人は、機会均等について教育を受けている。
 - ・ 年齢が問題となっていないことが、モニタリングにより明らかになっている。

⁷ Evaluation of the Code of Practice on Age Diversity in Employment: Final Report (National Opinion Polls, 2001年10月)

- 昇進
 - ・ 被用者は、昇進とキャリア開発についての企業方針を理解しており、それがうそ偽りではない (honest) であると考えている。
 - ・ 全ての階層において、いろいろな年齢層の人が働いている。
- 訓練及び能力開発
 - ・ 全ての年齢の人が訓練及び能力開発の機会を生かしている。
 - ・ 結果はモニターされている。
- 余剰人員の解雇
 - ・ 年齢ではなく、事業上の必要性に基づいた手続きがとられている。
 - ・ 従業員とその代表者は、リストラ計画の立案に加わる。
- 退職
 - ・ 従業員に合意された、柔軟で公平な退職制度があり、全従業員がそれについて知っている。

(資料出所) 'Age Diversity at Work: a practical guide for business'(雇用年金省、2002年。
www.agepositive.go.uk より入手可能)

(3)「実践規範」に基づく年齢差別是正政策

「実践規範」を基に、政府は現在、エイジ・ポジティブ(Age Positive)と称する年齢差別是正キャンペーンを展開している。このキャンペーンでは、ウェブサイト上で政府の年齢差別是正政策や好事例についての情報提供を行ったり、「採用における年齢多様性の優秀賞」の授与を行い、新聞や業界誌に記事を掲載したり、政府の年齢差別是正政策に賛同・協力し自らも積極的に年齢差別是正に取り組む企業を「エイジ・ポジティブ・チャンピオン」と認定し、その取り組みを広報するなど、使用者への情報提供や説得を重視した活動を続けている。

また、「実践規範」の公表にあわせ、政府は、1998年以降、公共の職業紹介所における求人広告の中で年齢の上限を定めることを禁止している。

5. 年齢差別禁止立法に向けた取り組み

(1)検討の経過と今後の予定

イギリスでは、2000年11月のEU一般雇用機会均等指令採択以降、指令上の期限である2006年12月までに年齢差別を禁止するための新しい立法を行う方針を明確にしている。また、高齢化に伴う保険福祉サービスへの公的支出を削減する観点からも、年齢差別禁止立法は高齢者の就業機会の拡大につながることから、重要な政策の柱の一つとして位置付けている⁸。このため現在は、EU指令に対応するため、年齢差別禁止規則の制定に向けた協議⁹が重

⁸ “Simplicity, Security and Choice: Working and Saving for Retirement” (雇用年金省、2002年12月)

⁹ 協議 (consultation) とは、政策決定や公的サービスの提供に先立ち、政府が(インターネットや出版等により) 協議文書を広く一般に公開し意見を募ることで、より幅広い層からの意見を考慮することを可能にするとともに、

ねられている。

均等問題全般に関する第1回目の協議¹⁰は、2001年12月から2002年3月まで行われた。この協議結果¹¹をもとに、2002年10月、年齢以外（人種、宗教及び信条、性的志向、性及び障害）に関しては、法改正や規則の草案が示された。

その後、2003年7月に、今度は年齢差別問題だけに絞った立法方針についての協議が開始され、10月まで行われた。今後は、年齢差別禁止に関する規則の草案の提示及び協議が行われた後、2004年末までには規則案として議会に提出され、2006年10月1日¹²から施行される予定である。

但し、当初は、年齢差別禁止に関する規則の政府案が2004年前半に公表される予定であったが、7月末現在発表されていない。政府案取りまとめに時間がかかっている¹³。

(2) 年齢差別禁止立法に向けた協議案の内容

年齢差別禁止立法に関する協議文書「平等と多様性：年齢問題（Equality and Diversity: Age Matters）」（2003年7月）において提案された、イギリスにおける年齢差別禁止立法の方向性は以下のとおりである。なお、年齢差別に関する規制は、1972年欧州共同体加盟法（European Community Act, 1972）¹⁴ 第2(2)条に基づく規則（regulation）という形で行う。

(a) 適用範囲

年齢差別禁止による保護の対象となるのは、以下の者である。なお、無償のボランティア労働者は対象外である。

- 直接雇用される被用者、及び他の形態の契約に基づき働く者（派遣労働者や一部の自営業者）
- 求職者
- 英国王室に指名された役職保持者、及び賃金を支払われる一部の役職保持者（会社役員、独立行政法人の職員を含む）¹⁵

政策決定の公開性や説明責任を担保するものである。

¹⁰ “Towards Equality and Diversity”(協議文書) (2001年12月)

¹¹ 第1次協議の結果及びそれを踏まえた差別禁止立法の大まかな方向性は“Equality and Diversity: the Way Ahead”(協議文書) (2002年10月)に示された。しかしながら、この協議文書においては、年齢差別について、問題が広範かつ複雑であることから別途協議を実施するとされていた。

¹² EU指令上の国内法取り入れ期限(2006年12月2日)と一致していないが、これは、イギリスでは雇用関係立法の施行期日を将来的に4月6日と10月1日の2回に集中させるという方針があるためである。

¹³ The Financial Times 2004年4月24-25日号によると、70歳の「標準退職年齢」（使用者が強制退職年齢の必要性を立証しなくても、その年齢に達すれば強制的に退職できるよう、国が定めた年齢）の提案につき、意見の集約に難航しているという。使用者側は70歳では高すぎ65歳とすべきとし、高齢者団体は、高齢者本人が望み能力もあるなら上限なく働けるようにすべきとし、労働組合は、定年年齢撤廃には賛成だが、それが年金受給年齢の引上げ、年金額の低下、意思に反しての引退延期圧力的手段として使われるのを警戒している、という。

¹⁴ 同法においては、政府はEU指令に従う等の理由で、規則・命令を定めることができるとされている(第2条第2項)。また、その規則・命令は法律と同一の効力を持つとされている(第2条第4項)。

¹⁵ 役職保持者(office holder)とは、特定の役職が財産として認められ、そのため特定の者との雇用関係が認められ

- 雇用に関する訓練や、高度教育機関(学校を除く)の訓練コースを受けている者、又は志望している者
- 一定の場合には、仕事や訓練を離れた者
- 労働組合、産業・職業団体の会員や参加希望者

一方、差別禁止の義務を新たに負うのは、以下の者である。

- 使用者
- 職業訓練の提供者（高度教育機関や民間の訓練会社も含む）
- 労働組合、職業団体、使用者団体（使用者としての役割のほか、団体への参加資格に関して）

(b) 規制される差別の内容

以下に掲げる行為は、年齢差別として禁止される。

① 直接差別

直接差別は、個人の暦年齢(chronological age)に基づき判断が行われた場合に起こるものとする。また、見た目の年齢(perceived age)に基づき判断が行われた場合にも、直接差別となる。

② 間接差別

間接差別は、ある方針や慣行が、全ての者に適用されるにもかかわらず、ある特定のグループ(若年者や高齢者など)に不利になり、かつ不利になったことを個人が証明できる場合に生じる。間接差別はしばしば不慮のものとして生じる。

③ 嫌がらせ

体面を傷つけられたか、威圧的・攻撃的・下劣・屈辱的・不快な環境に置かれたかのいずれかを労働者が立証すれば、嫌がらせとみなされる。イギリスの判例法にあわせ、EU 指令よりも定義を拡大している。

④ 見せしめ的行為 (victimization)

見せしめ的行為とは、ある者が差別についての申し立てに関与したことに対して、不公平な取扱いをすることをいう。

⑤ 雇用・訓練後の差別

差別的な理由により、以前の使用者等が差別的な証明書を発行したり、証明書の発行を拒否することは、求職活動の阻害要因となりうるため、違法とする。このような差別は、職を離れてから何ヶ月もたってから起こることが多いので、以前の雇用と密接なつながりがある場合にのみ違法とする。

ていない者である。例としては、聖職者、受託者、組合役員、警察官、会社役員などがある。

(c) 異なる取扱いの正当化

(i) 一般的正当化事由

EU 指令では、特定の目的があり、その手段が適切かつ必要なものとして客観的に正当化できれば、年齢による異なる取扱いを認めている。このため、イギリスにおいては、以下のような「特定の目的」を規則において規定し、これらの目的に該当する限り、使用者等が適切かつ必要な取扱いであると証明すれば、年齢によって異なる取扱いを正当化できるものとする。

- ① 健康、福祉、安全——例えば、若年労働者の保護
- ② 人事管理の円滑化——例えば、退職年齢に近づいた労働者が同時に多数出の場合など。
- ③ 当該ポストにおける特別な訓練の必要性——例えば、航空管制官は、航空管制カレッジでの 18 ヶ月間の訓練に加え、さらに OJT が必要であるなど。
- ④ 企業への忠誠心を高め、それに報いること
- ⑤ 退職前に、合理的な雇用期間が残されている必要性——例えば、例外的に 65 歳の退職年齢を正当化した使用者が、65 歳までに数ヶ月しかない者について、訓練の必要性、及び訓練のコストや期間から、雇用期間中に十分生産性を上げられない場合に、その採用を拒否するなど。

上記のほか、法律を遵守するために年齢による異なる取扱いをすることも認められる(例えば、大型トラックの運転者の採用年齢の下限を、大型免許取得の最低年齢(21 歳。なお普通免許は 18 歳)にあわせる場合など)。

(ii) 退職年齢

強制退職年齢(mandatory retirement age)の設定は、現在多くの使用者が行っているものの、EU 指令上は、正当化事由がない限り直接差別にあたる。このため、以下のような立法の提案を行う。

- ① 強制退職年齢の設定は違法とする。
- ② しかしながら、例外的に、規則に示された特定の目的に該当する場合には、個別の状況に応じて、強制退職年齢の正当化を可能とする。
- ③ 労働者が 70 歳に達した後は、正当化の必要なしに、強制退職させることを可能とする「標準退職年齢」の導入の可否につき意見を求める。

上記③の標準退職年齢(default retirement age、使用者が強制退職年齢の必要性を立証しなくても、その年齢に達すれば強制退職できるよう国が定めた年齢)については、他の EU 加盟国であるフランスやオランダの立法動向(適用除外年齢を 65 歳に設定)や、第 1 次協議の結果(43%が「使用者が一定の年齢で労働者を退職させることができるようにすべき」と回答)、第 1 次協議後の労使との協議の状況(強制退職年齢の完全撤廃への懸念や

不安が示された)などを考慮して、「ほとんどの労働者が、公的年金や職域年金といった代替的な収入源を持つ」70歳に設定したものである。

なお、アメリカの年齢差別禁止法では、退職年齢の設定を全面的に禁止する一方で、高齢者に対し引退のための財政的インセンティブを与えることが可能となっているが、イギリスにおいては、そのようなインセンティブは若年者に対する差別となるので認められない。

(iii) 年功的処遇

勤続期間や経験年数に基づく取扱いは、EU 指令上は間接差別となりうるが、「採用及び雇用に関する一定の利益へのアクセス」について、年齢や経験年数等の最低基準を設けることは、差別の正当化事由として認められるとしている。このため、イギリスにおいては特別の規定を設け、規則に示された正当化事由(特に、上記(i)の④)に該当すれば、年功的処遇を正当化できるようにする。

その理由としては、第1次協議の結果、年功に基づく様々な処遇(追加的年次有給休暇、長期勤続手当、訓練生手当、年功給、剰員整理手当等)が行われていることがわかったが、それらの処遇は、①企業への忠誠を認識する手段として受け止められていること、②スタッフのやる気を高めること、③特に年功給は、経験に報いる面があることなどから、使用者、労働者、労働組合、ロビー団体とも、そのような慣行を維持することをおおむね支持したためである。

(iv) 職業資格

まれなケースに限って、年齢が真に必要な職業資格として認められる。例としては俳優及び洋服のモデルが挙げられている。

(v) ポジティブ・アクション

職場において不利な立場にある人のグループに対し、昇進への応募を促したり、専用の訓練を受けさせることは認められる。ただし、面接や選考の場面で差別を行うことはできない。

(d) 他の差別との統一的な取扱い

イギリスでは、以前から性別・障害・人種による差別禁止立法があり¹⁶、EU 指令取り入れにあたっては、これら既存の法律を一部見直すとともに、年齢、性的志向、宗教及び信条による差別禁止立法を新たに導入することが予定されている。このような取り入れ作業の中で、

¹⁶ 性差別禁止は Sex Discrimination Act, 1975 及び Equal Pay Act, 1970、人種差別禁止は Race Relations Act, 1976、障害者差別禁止は Disability Discrimination Act, 1995 により規制されている。

できるだけ各差別とも統一的な運用をすることが、第1次協議の段階で提案され、おおむね支持されている。具体的には、規則の適用範囲、見せしめの行為、ポジティブ・アクション、間接差別、嫌がらせ、真性職業資格、雇用・訓練後の差別について、年齢と他の差別禁止で統一的な運用が行われることが提案されている¹⁷。救済方法についても、既存の差別禁止立法においては3ヶ月以内に雇用審判所へ訴えることとされていることから、新たな差別禁止立法についても同じ方法で行うことが提案されている。

また、均等法制の施行機関としては、現在ある人種平等委員会、機会均等委員会、障害者権利委員会を統合し、さらに新しい差別禁止の対象も所掌範囲に加えて、単一の施行機関を新たに設けることが提案されている。施行機関のあり方については、2002年10月から2003年2月まで別途協議が行われていたが、その結果、単一の施行機関を設けることがおおむね支持された。新しい施行機関の詳細については、2004年5月に出された白書「万民のための公正：新たな均等・人権委員会」で政府構想が出され、8月までの回答を国民各層に求めている。具体的には、1970年均等給与法、1975年性差別（禁止）法、1976年人種関係法、1995年障害差別（禁止）法、2003年雇用均等（性的志向関係）規制、2003年雇用均等（宗教・信条関係）規制、今後実施される雇用均等（年齢関係）規制すべてを対象とし、かつ上記の多くの均等を推進し人権の推進にも責任を有する機関設立が提案されている。

(3) 既存の法律の見直し

(a) 不公正解雇

1996年雇用権法においては、一定年齢以上の者は不公正解雇に対する救済を求められないこととされているが(Iの1(2)参照)、これについてはEU指令に抵触するので見直し、年齢にかかわらず不公正解雇による救済を認めることとする。ただし、70歳未満の正当化された通常退職年齢、または70歳を超えた者の退職は、使用者により正当な解雇として主張できることとする。

また、現行制度では、不公正解雇であると認められた場合に受け取れる基礎裁定の額の計算に年齢基準が用いられており、高齢者ほど裁定額が多くなる一方で、64～65歳の間に解雇された者については裁定額がだんだん減って0になるような計算方法となっているが、これを見直し、年齢に関係ない計算方法とする。¹⁸

なお、現行制度において基礎裁定の支払いは勤続20年分までという上限があるが、この上限をなくすと、(高齢者の裁定額が高くなることにより)若年者の解雇の危険を高めるため、現行制度を維持する。

¹⁷ 以上についてはいずれも、性的志向、宗教及び信条による差別禁止と同じ取扱いにすることが提案されている。(その結果、性・障害・人種差別禁止のいずれかと同じ取扱いになるものも多い)。

¹⁸ 具体的には、勤続1年につき1週間分の給与とすることが提案されている。

(b) 剰員整理手当

不公正解雇とほぼ同様に、権利行使の上限年齢及び手当額の計算における年齢基準の使用について見直しを行う。手当額の計算における勤続 20 年までという上限は、不公正解雇と同様に維持する。

(c) その他の法制度の取扱い

最低賃金制度においては、1998 年全国最低賃金法(National Minimum Wage Act, 1998)に基づき、一部の若年者に対して全国最低賃金の権利を与えなかったり、低い賃率を適用したりしているが、若年者の職業的統合という観点からの賃金額の違いは EU 指令上も認められていることから、今後とも維持する。

また、1998 年労働時間規則(Working Time Regulation, 1998)では、若年者に対して特別の労働時間規制を置いているが、若年者の健康と安全という欧州共同体の要請に対応するものであるため、今後とも維持する。

(4) 年齢差別禁止のコスト・ベネフィット試算

貿易産業省は、上記協議文書において、新しい規制導入に伴うコスト及び利益の詳しい試算をしている (U. K. Department of Trade and Industry; Partial Regulatory Impact Assessment for Age Discrimination Legislation, 2003)。それによると、年齢差別の禁止に伴う高齢者の労働参加の高まりに対し、経済がどう反応するかは不透明であるが、控えめな予測でも、数万人の労働者が労働市場に残ることにより、税・社会保険料収入の増加や、長期的な経済活力の向上を通じた利益は大きいものと予測している。(第 4 - 1 表)

試算によると、年齢差別禁止による利益は徐々に積みあがり、立法後 20 年以内のいずれかの時点で最高となるが、法の周知のためのコストは一時的で、立法後最初の数年に集中する。立法後 20 年間のネットの利益は、現在の価額に換算して £ 10 億、最初の 10 年に限っても £ 6 億の利益があるとしている。年齢差別の禁止による雇用率の上昇、個人の仕事や訓練、昇進とのマッチングの向上などの便益は数量化が困難である。また、上記協議の結果、もし強制退職年齢 (例えば 70 歳) が許容されない立法になった場合は、業績評価など使用者による従業員に対するモニタリング・コストが高くなるが、これについては数量化が困難であるとしている。ともあれ、使用者、個人 (労働者と採用対象者)、国家財政に分け、便益と費用を積み上げる方法は、日本でも大いに参考となろう。

第4-1表 年齢差別法制に関する費用・便益の要約

(<http://www.dti.gov.uk/er/equality/age.htm> より入手可能)

| | 年間利益 | 年間費用 | 1回限りの費用 |
|----------------|--|---|---------------|
| 使用者 | | | |
| 実施(規制の理解と意思決定) | | | 141-155 百万ポンド |
| 雇用審判所への提訴 | | 16-32 百万ポンド | |
| 採用 | 16-32 百万ポンド | 12 百万ポンド | |
| 退職者の就業継続 | 29-39 百万ポンド | | |
| 訓練 | 29-359 百万ポンド | 26-327 百万ポンド | |
| 昇進 | 43-101 百万ポンド | 36-50 百万ポンド | |
| 余剰解雇費用 | | 2.5 百万ポンド | |
| モニタリング | | 業績評価や、管理者の決定記録の保持を含む従業員へのモニタリングなど、内部システムの改善が必要。これは、強制退職年齢が許容されない退職オプションが選択された際に最も高くなる傾向がある。これについては数値化していない。 | |
| 個人 | | | |
| 訓練 | 2-28 百万ポンド | | |
| 昇進 | 28-39 百万ポンド | | |
| 余剰解雇 | 2.9 百万ポンド | | |
| 国家財政 | | | |
| 雇用審判所 | | 4.3-8.6 百万ポンド | |
| 余剰解雇 | | 0.4 百万ポンド | |
| 概要 | マクロ経済の改善は、税と国民保険料収入の増加を意味する。これについては数値化していない。 | | |
| マクロ経済 | 雇用率の増加とよりよい個人の仕事や訓練、昇進とのマッチングによって、現在差別されている人々をよりよく活用すると、これらは高い傾向がある。 | | |

*1ポンド=191.95 円 (2003 年 8 月 14 日現在)

(注) 具体的試算方法は、以下の通りである。

実施 (規制の理解と意思決定)

使用者の費用 (1 回限り) :

- ① 訓練・昇進・採用関連・・・法規制の含意を理解するのに小企業で 3.5 時間かけ、中規模企業から大企業では 7 時間かけると仮定する。小企業の場合は、管理者の平均時給 (残業を除く) を 17.93 ポンドとすると、総費用は、 $17.93 \text{ ポンド} \times 1.3 \text{ (間接人件費 30\%)} \times 3.5 \text{ 時間} \times 1.14 \text{ 百万企業} = 93 \text{ 百万ポンド}$ 。中規模企業から大企業では、人事マネージャーの平均時給 (残業を除く) を 18.59 ポンドとすると、総費用は、 $18.59 \text{ ポンド} \times 1.3 \text{ (間接人件費 30\%)} \times 7 \text{ 時間} \times 37,250 \text{ (企業数)} = 6.3 \text{ 百万ポンド}$ 。

総計で、 $93 \text{ 百万ポンド} + 6.3 \text{ 百万ポンド} = 99.3 \text{ 百万ポンド}$ ・・・約 100 百万ポンド。

- ② 退職関連・・・同様の計算で、41 百万ポンド (定年の設定はできず、解雇は不適格ないし不品行のような正当理由がある場合のみ可能なケース) から 55 百万ポンド (他のケースの場合・・・「退職者の就業継続」の説明を参照されたい。) と想定。
- ③ 総計で、141~155 百万ポンド。

雇用審判所 (労使関係に係る事案での簡易裁判所) への提訴

使用者の年間費用：性差別 10,092 件、人種差別 3,183 件、障害差別 2,642 件から、年齢差別に関して年間平均約 8,000 件が雇用審判院に申請されると仮定。使用者の平均的な申請コストは、2,000 ポンドであるが、この分野の事例については、年齢差別の客観的基準の正当化など、かなり複雑となると思われるので、平均コストの 2 倍かかることもあると考える。 $(2,000 \sim 4,000 \text{ ポンド}) \times 8,000 \text{ 件} = \underline{16 \sim 32 \text{ 百万ポンド}}$ 。

国家財政上の費用：ETS (雇用審判所) が負担する平均的審判費用は 540 ポンド。年齢差別関係は 2 倍かかる可能性があるので、 $(540 \sim 1,080 \text{ ポンド}) \times 8,000 \text{ 件} = \underline{4.3 \sim 8.6 \text{ 百万ポンド}}$ 。

採用

使用者の年間利益：採用で年齢による問題が生じると思われるのは、英国全体の 1.18 百万人の使用者 $\times 0.35$ (採用時に問題が生じる割合) $\times (0.13 \sim 0.26)$ ((使用者の 13~26% が求人・採用時に年齢を考慮している)) = 54,000 ~ 108,000 人。新規の労働者の採用コスト (訓練含む) は平均 3,500 ポンド。潜在的応募者が 7% (現在全人口の 5% の高齢者、2% の若年者が採用差別を被っている) 増えることで、約 10% もしくは 1 人の欠員当たり 300 ポンドのコスト低減となる。したがって、 $300 \text{ ポンド} \times (54,000 - 108,000 \text{ 人}) = \underline{16.2 \sim 32.4 \text{ 百万ポンド}}$ 。

使用者の年間費用：約 300,000 人の欠員について、人事担当者が法規制を遵守するよう求められると思われる。人事担当者がそれぞれの欠員について 2 時間を追加的に費やすと仮定する。人事担当者の平均賃金は 11.19 ポンド。全体のコストは、11.19 ポンド×1.3（間接人件費 30%）×2 時間×300,000 人=8.7 百万ポンド。また、年齢差別の解消に伴う応募人員の増加を考慮すると、100 万人の応募者のふるい分けのためさらに 15 分を人事担当者が費やすとすると、11.19 ポンド×1.3×0.25 時間×1,000,000 人=3 百万ポンド。合計すると（8.7+3=11.7）、12 百万ポンドとなる。この費用は年間のものであるが、2011 年までに約 7.5 百万ポンドへと徐々に減少する。

訓練

使用者の事業利益：(110,000～275,000 人)((5%の使用者が若年者のみに訓練を実施、2%の使用者が訓練対象者選定に当たり年齢を考慮、との調査から、高齢就業者の 2～5%が追加訓練される、と仮定)) × (0.01～0.05)（訓練による利益上乘せ）× 20,098 ポンド（2002 年平均給与額）× 1.3（間接人件費 30%を含めた労働コスト総計）
 = 29～359 百万ポンド。

年間費用：通常、訓練コストの約 10%の利益率が要求される → (29～360) × 0.9
 = 26～327 百万ポンド。

個人の年間利益：(110,000～275,000 人) × (0.01～0.05) ((訓練による利益上乘せ)) × 0.1 (労働者への還元分) × 20,098 ポンド = 2.2～27.6 百万ポンド。

昇進

使用者の年間利益：平均給与（2002 年）は約 20,098 ポンド。全体の労働コストは、20,098 ポンド×1.3=26,130 ポンド。昇進に伴う生産性上昇を 5%と仮定すると、昇進による平均的な生産性の増加は、労働者 1 人につき約 1,300 ポンド。したがって年間利益は、1,300 ポンド× (275,000～385,000 人) ((高齢労働者 5.5 百万人、そのうち昇進差別者を 5～7%と想定))=35.8～50.5 百万ポンド・・①。

年齢が昇進の過程に組み込まれないことからより効率的に人的資源が配置されることによる利益が加わる。(275,000～385,000 人) × 20,098 ポンド×1.3 (労働コスト) × (0.001～0.005) ((生産性上昇分を労働コストの 0.1～0.5%と仮定))=7～50 百万ポンド・・②。

総計で、(①35.8～50.5 百万ポンド) + (②7～50 百万ポンド) =43～101 百万ポンド。

使用者の年間費用：①の利益 (35.8～50.5 百万ポンド) は単に賃金増や関連する非労

働コストという形で労働者に還元される。

個人の年間利益: 50歳以上の高齢労働者の5%から7%が昇進を拒否されるとすると、 $5.5 \text{ 百万人} \times (0.05 \sim 0.07) = 275,000 \sim 385,000 \text{ 人}$ 。2002年のイギリスでの平均賃金は約20,098ポンド。したがって、年間利益は、 $(275,000 \sim 385,000 \text{ 人}) \times 1,005 \text{ ポンド}$ (生産性上昇を平均給与の5%と仮定) $\times 0.1$ (昇進に伴う賃金上昇の9割は、年齢差別存続の下でも昇進した他の者の単なる代替と仮定) $= \underline{27.6 \text{ 百万ポンド} \sim 38.7 \text{ 百万ポンド}}$ 。

退職者の就業継続

使用者の年間利益: 退職年齢としては、以下の3つの選択肢がありうる。①定年の設定はできない、解雇は不適格(incompetence)ないし不品行(misconduct)のような正当理由がある場合のみ可能、②法定許容退職年齢は設定しないが、新立法で示される特定の目的に該当する場合には、定年の設定を可能とする、③法定許容退職年齢を70歳に設定する、また、新立法で示される特定の目的に該当する場合には各事業主が独自の定年設定を可能とする。

Pam Meadows の調査結果(“Mandatory Retirement: A review of the Literature on key issues” DTI Research Series no 18 see www.dti.gov.uk)によると、60歳から64歳の退職者の5%の者、65歳から69歳での退職者の4%の者、70歳以上退職者の3%の者が、定年年齢に達したことを理由として退職している。新規の労働者の採用コスト(訓練を含む)は平均3,500ポンドであることから、①の選択肢の場合は、39百万ポンドの費用節約となる。また、②、③の場合は、25%の使用者が60歳の定年年齢を設定すると仮定すると、29百万ポンドの費用節約となる。これらの費用節約(利益)は年間のものであるが、2014年までに約6-8百万ポンドへと徐々に減少する。

余剰解雇

使用者の年間費用: 現行の余剰解雇手当に関する法規制は、余剰解雇者に対し、18歳から21歳の場合は勤続年数1年あたり半週分の給与、22歳から40歳の場合は勤続1年あたり1週間分の給与、41歳から65歳の場合は1.5週分の給与を支払うことが使用者の義務である。年齢上限は通常退職年齢、それがない場合は65歳とされている。この上限65歳の除去で、65歳以上の解雇に追加負担がかかる。64歳以上の者に支払われている手当額と65歳以上対象者数予測から2ないし3百万ポンドと想定。

国家財政: 使用者が必要な手当の支払いを拒否した場合、ないし支払い不能となった場合は、被解雇者は雇用大臣に対して手当の支払いを請求できる。この額を0.3から0.5百万ポンドと想定。

<主な参考文献> (本文脚注に掲げたもの以外に、以下のものがある。)

日本労働研究機構『平成 13 年度 厚生労働省受託ミレニアム・プロジェクト 諸外国における高齢者の雇用・就業の実態に関する研究報告書』、2002 年
(<http://www.jil.go.jp/seika/millennium/older/report.htm>)

Kirton, Gill (London Metropolitan University), European Industrial Relations Observatory, “Thematic feature – implementation of the EU framework equal treatment Directive – United Kingdom”, 2003.8

第5章 ドイツの状況

1. ドイツの高齢化と政労使の認識

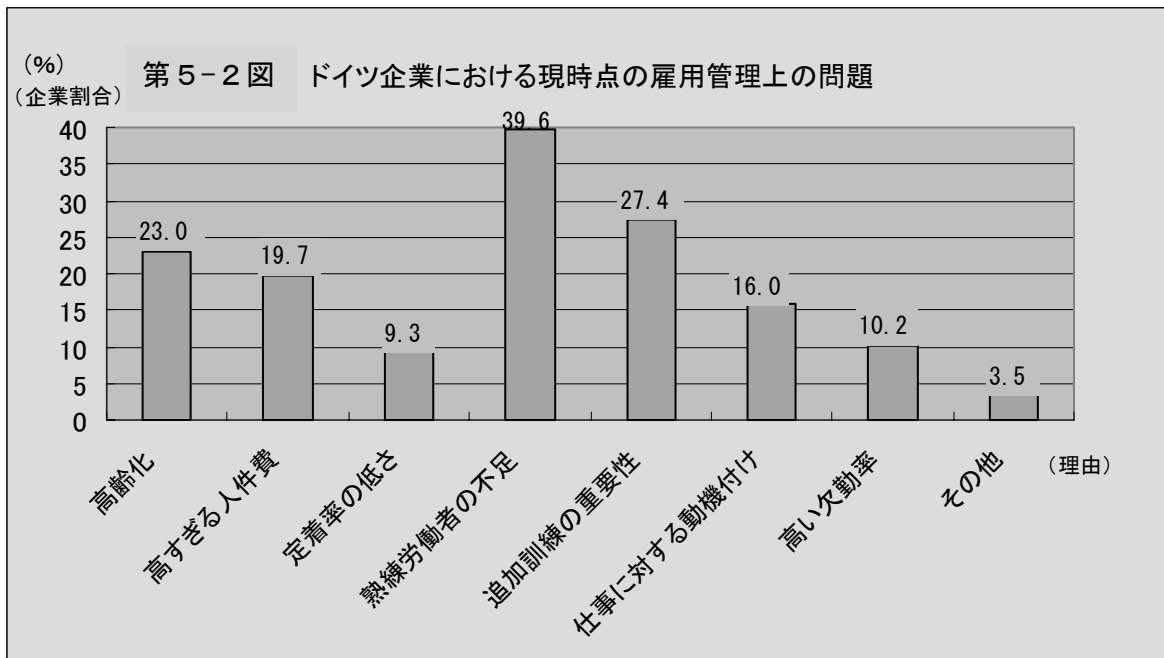
ドイツでも、少子化などから急速な高齢化の進展が予測される。第5-1表は、各国の合計特殊出生率の推移である。1980年では各国とも2.0を下回る水準まで低下している。2000年時点で合計特殊出生率が2.0を上回るのはアメリカのみであるが、ドイツは1.34と日本と並んで大変低い水準にある。こうした数字を踏まえ、政府はかなりの危機意識を持っている。しかし、高齢者本人、使用者、労働組合の危機意識は弱い。

第5-1表 各国別合計特殊出生率の推移

| | 1950 | 1960 | 1970 | 1980 | 1990 | 2000 |
|--------|------|------|------|------|------|------|
| 日本 | 3.65 | 2.00 | 2.13 | 1.75 | 1.54 | 1.36 |
| アメリカ | 3.02 | 3.64 | 2.46 | 1.84 | 2.08 | 2.06 |
| イギリス | 2.19 | 2.57 | | 1.90 | 1.85 | 1.64 |
| フランス | 2.92 | 2.72 | 2.47 | 1.99 | 1.78 | 1.89 |
| ドイツ | | 2.34 | 2.01 | 1.46 | 1.45 | 1.34 |
| オランダ | 3.10 | 3.11 | 2.58 | 1.60 | 1.62 | 1.72 |
| スウェーデン | 2.32 | 2.17 | 1.94 | 1.68 | 2.13 | 1.54 |

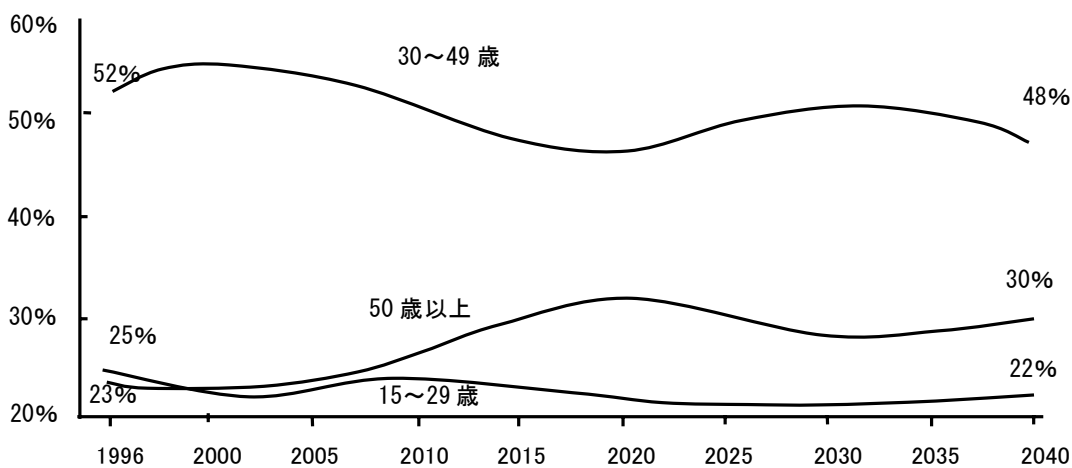
(出所) 国立社会保障・人口問題研究所編、2000、『2000人口の動向 日本と世界—人口統計資料集—』厚生統計協会、1980年のイギリスおよび2000年EU諸国およびアメリカのデータは、EurostatのHPから。2000年日本は、国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口（平成14年1月推計）』から。

最近のIAB（ドイツ雇用市場研究所）における企業調査（2000年）では、「従業員の高齢化」は、「熟練労働力の不足」（39.6%）、「追加訓練の緊急性」（27.4%）の次に来ている（23.0%）。高齢化への対処は、中長期的課題と考えられており（第5-2図）、むしろ、コスト削減の対象と考えられている。また、長年の政府・労使による早期引退政策もあり、労働者の早期引退志向も依然として強い。2000年では、平均引退年齢は、男性で、62.4歳（旧西ドイツ）、61.2歳（旧東ドイツ）、女性で、62.8歳（旧西ドイツ）、60.5歳（旧東ドイツ）となっている。



こうした労使の意識の背景として、日本と比べ、高齢化の深刻性がいまだ顕在化していないことがある。というのも、1990年代は、20歳代が減少したが、30歳代は増加した。そして、21世紀に入っても、初めの5～10年は50歳代の増加はすぐには起こらず、2010年前後から深刻化すると見込まれている（第5-3図）。

第5-3図 ドイツ労働力人口の年齢構成

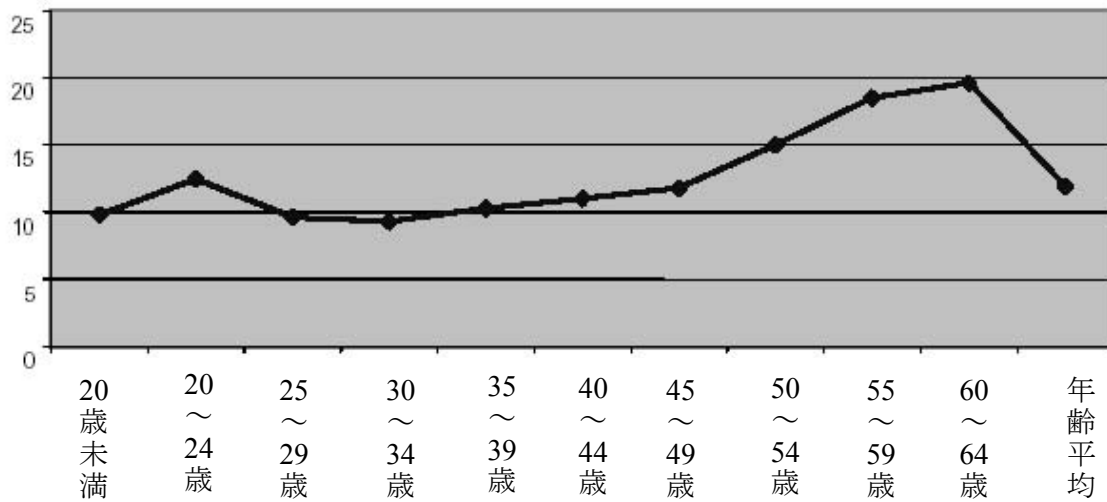


(資料出所) Fuchs/Thon: Nach 2010 sinkt das Angebot an Arbeitskräften, IAB-Kurzbericht

2. 高齢者をめぐる労働市場状況

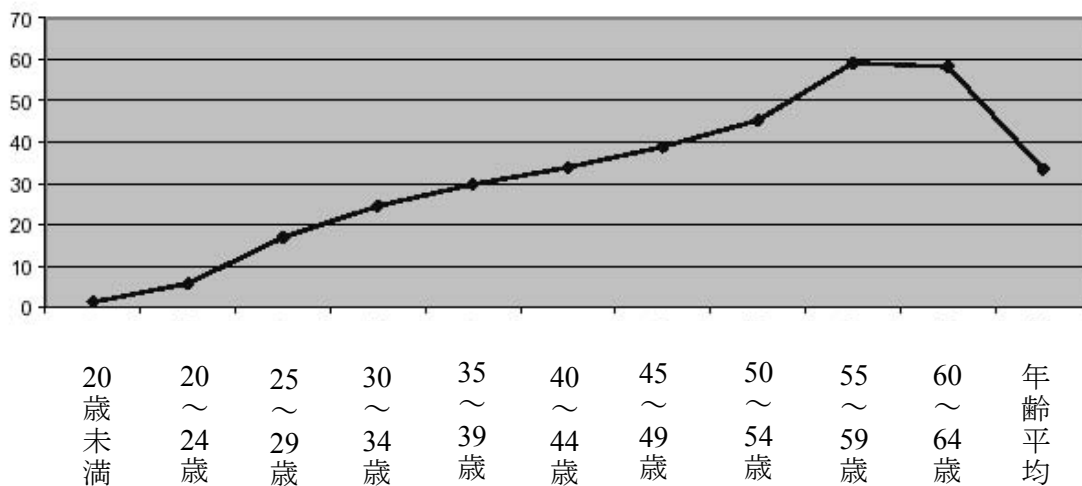
ドイツでは、在職者、特に高齢者に対する雇用保護は強く、企業は高齢者を雇いたがらない。また、企業の求める技能と高齢者が身に付けている技能とのミスマッチがあることや失業保険、障害者給付制度の影響もあり、いったん高齢者が失業すると、長期化しがちである。とくに、過去10年間をみると、高齢者の失業は、絶対数でも相対的にも増加している（第5-4、第5-5図）。

第5-4図 ドイツの年齢別失業率



(資料出所) Fuchs/Thon: Nach 2010 sinkt das Angebot an Arbeitskräften, IAB-Kurzbericht

第5-5図 ドイツの年齢別長期失業者の割合 (2001年)



(資料出所) Fuchs/Thon: Nach 2010 sinkt das Angebot an Arbeitskräften, IAB-Kurzbericht

ドイツでは、上述のように、雇用労働者、労働組合、事業主団体いずれも、早期退職制度による職業生活の短期化に肯定的であった。しかし、公的年金の財政問題には近年敏感となっている。一方で、早期退職制度は、失業を防ぐ手段ともなっている。特に東ドイツでは未だかつてないリストラクチャリングの影響が、この早期退職制度により緩和されている。また、何度も予測が出される労働市場における供給不足による隘路（ボトルネック）の存在は、今まで顕在化していないし、隘路の在否にかかわらず、高失業率の継続を予想する者が多い。ポッシュによると（European Employment Observatory Review: Spring 2003, p85）、「ドイツの早期引退のメンタリティからすると、完全雇用が実現してさえも、技能労働者不足の顕在化に対して、ドイツは高齢労働者の増加よりはむしろ移民労働に頼ることがありうる（conceivable）」。

3. 年齢に関する法制度

現行各法は、年齢差別禁止以外の方法で高齢者の雇用維持・促進を図っている。但し、「年金改革法」で65歳以後の定年は実施可能とされている。

- 不当解雇禁止法（Kündigungsschutzgesetz, KSchG）：50歳以上・55歳以上の労働者を解雇する際、退職金を多く支払うなど、若年者より解雇が難しい。
- 社会法典（Sozialgesetzbuch, SGB）：55歳以上の失業者を雇い入れた場合の給付金支給や職業訓練措置の提供
- 事業所組織法（Betriebsverfassungsgesetz BetrVG）：高齢者に関し以下の条項がある。
 - (a) 使用者および労使協議会は、一定年齢以上の労働者が不当に解雇されないよう努めなければならない（75条1.2）
 - (b) 労使協議会は一般的に、企業内で高齢者の雇用を促進するよう努めなければならない（80条1.6）
 - (c) 使用者および労使協議会は職業訓練の実施において、高齢者の利益を考慮しなければならない（96条2.2）
- 連邦職員代表法（Bundespersönlichkeitsgesetz, BPersVG）：労使協議会が障害者、高齢者を含む保護を要する者の職業的統合と発展に努める義務。
- また、多くの産業別労働協約において55歳以降、又は一定の勤続年数後（5年か10年）、解雇ができなくなる規定を設けている。

4. 高齢者をめぐる政策状況

(1) 年金改革

1992年の年金改革法により、一般的年金支給開始年齢は段階的に、60歳から65歳に引上げられ（65歳になるのは、男性2003年、女性2005年）、また、失業を理由とした先行的年金受給はしにくくなった。しかし、以下のような選択肢が存在した。

- (1) 12ヶ月の失業後、失業者は60歳で年金受給できる。
- (2) 35年以上保険料を支払っていれば、63歳で年金を受給できる。
- (3) 障害者ないし長期疾病者で働けない者は、60歳か65歳で通常の年金に切り替わる前、障害年金を受給する。

2004年3月の新年金改革法で、さらに、次のような改革がなされた。

- ① 年金計算に「年金制度の持続可能を考慮した要素」、すなわち、受給者人員と現役世代人口との比率を入れる。
- ② 失業ないし段階的な早期引退を理由とした早期引退年金の受給開始年齢を、2006年から2008年の間に60歳から63歳に上げる。

この結果、平均受給金額の対平均収入比率は、現在の53%から2020年には46%、2030年には43%に低下することになる。一方、保険料率は現在の19.5%から、2020年には20%を超え、2030年には22%となる。また、個人積立の補足年金を一層奨励するため、税優遇を現在の保険料率4%分から8%分まで今後引上げられる予定となっている。

なお、連邦政府は、今回の改革で結論が出なかった年金支給開始年齢の65歳からの引上げを、2008年に再度議論したい、としている。

(2)労働市場政策

ドイツでは、高齢者は、以下のような積極的ないし受動的雇用政策の対象者である¹。

- (1) 55歳以上の者は、雇用創出プログラムの優先対象となる。
- (2) 失業給付は年齢が上昇するにつれ大きく増える。被保険者期間が5年あれば、57歳の失業者は、44歳の者に比べ、20ヶ月長く失業給付を受けられる。
- (3) 1996年部分引退法で、55歳以上の者は、1年から5年の部分引退の時期50%まで労働時間を減らすことができる。事業主は従来最低70%の給与と年金保険料の90%を支給する。国は、労働時間の減少分が、失業者か訓練生のために使われた場合、部分引退者への支払い分と実際の稼働分との差額を補填する。なお、多くの利用者は、期間の前半をフル就業、後半を引退扱いとする「ブロック（塊）モデル」を選択し、国の狙い通りには進んでいない。
- (4) ハルツ委員会報告に基づく2003年1月の労働市場改革で、次のような高齢者雇用促進方策が打ち出された。
 - ① 失業者ないし失業のおそれがある50歳以上の高齢者が、低賃金雇用で就労した場合、一定の賃金等が補填される。
 - ・失業前の就労賃金と失業後の賃金の差額の50%
 - ・かさ上げされた年金保険料の補填

¹ Gerhard Bosch (2003) 参照。

- ② 55歳以上の失業者を雇用した事業主は、事業主負担分の失業保険料（3.25%）を免除される。
- ③ 期間雇用労働者の採用年齢の下限が58歳から52歳に、2006年末までにかけて段階的に拡張される。

5. 年齢障壁是正への取り組み

(1) 職業生活における年齢差別

ネグレ教授は、ドイツでの職業生活における年齢差別は根強いとして、その理由として、以下のよう項目を挙げている。（日本労働研究機構、2002、p179）。

- ① 年齢により、選択的な人事採用政策
- ② 働きすぎ、誤った職務割当と不適切な雇用のローテーションにより、心身の業務遂行能力が早期に損なわれること
- ③ 年齢別の作業割当
- ④ 企業内の技能向上訓練、教育機会や企業の昇進制度における高齢労働者に対する差別
- ⑤ 経験を通じた知識習得、従業員間の知識が世代間継承する必要性の軽視
- ⑥ 人事評価の対象が短期間であること

(2) 「50歳以上、やればできる」キャンペーン

高齢者の排除につながるこうした人事管理を変えようと、2000年にドイツ連邦雇用庁は、長期キャンペーン「50歳以上、やればできる」を開始した。技能を持つ50歳台の高齢失業者の再就職を促進するため、①高齢求職者のためにインターネットを使った求人情報プールを設置する、②個人面談による職業適性分析を行う、③的を絞った職業紹介、賃金助成、職業訓練、④高齢者の雇用をテーマにした雇用庁と使用者の協議、⑤高齢者と使用者の出会いの場の設定（ジョブフェア）、⑥企業に高齢労働者の持っている潜在的可能性、高齢者を雇う利点を周知するためのマスコミへの発表、宣伝パンフレットの作成、などである。このキャンペーンは、英国の取り組み——1993年からの「雇用継続」ゲッティング・オン・キャンペーン、1997年労働党政権発足以降の年齢多様性キャンペーン（2001年からエイジ・ポジティブ・キャンペーンに名称変更）——を大いに参考としている。

(3) 優れた実践事例開発のための調査研究プロジェクト

日本においても、2000年度と2001年度の2カ年にわたり、ミレニアム・プロジェクトと称し、「年齢にとらわれることなく意欲と能力を活かして働ける経済・社会」の実現のための政策課題を明らかにするとともに、その具体的取り組みを提示するため、総合的で、かつ実証性の高い12のテーマで調査研究が行われた。EU諸国でも、近年、同様な趣旨からなる調査研究プロジェクトが公的機関の資金により盛んに行われている。

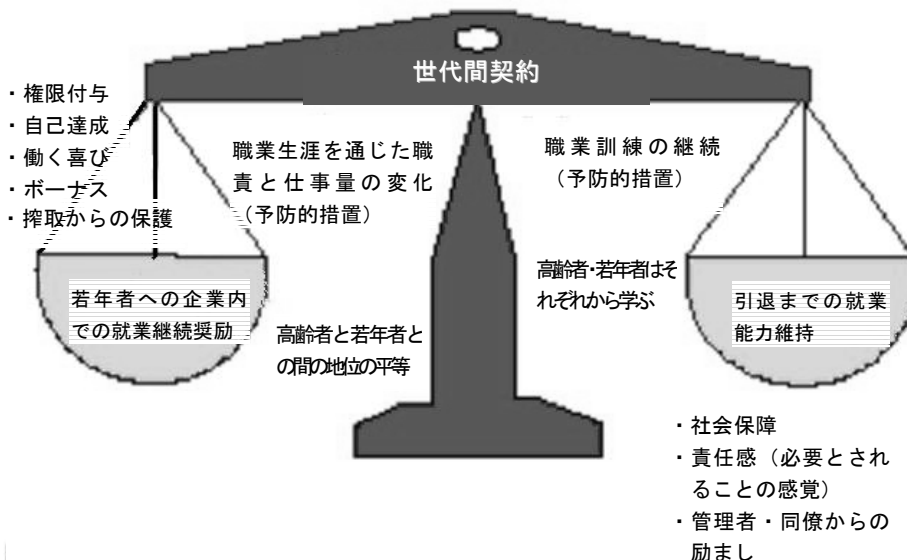
ドイツにおいても、連邦教育研究省（BMBF）が音頭を取るプロジェクトが進行している。

1996年から2000年にかけて、「ドイツの人口変動と雇用の将来」に関する5つの学際的研究プロジェクト・ネットワークに資金援助がされた。1999年からは、国民の意識啓発を重視したプロジェクトが始まった。2002年からは、連邦教育研究省は、「Demography-initiative」（人口主導）と称する別のプロジェクトを開始した。このプロジェクトには3つの職業団体（エンジニアリング、電機、手工業）が参画し、優れた実践事例開発のため127企業に資金提供がされている。年齢均衡の取れた職場づくりや高齢化に適した仕事・人事政策などがテーマとなっており、このプロジェクトに中心メンバーの一人として参画し筆者が2003年2月に意見交換した研究者（Hartmut Buck氏）によると、今後は、このプロジェクトで得られた事例を詳しく分析し他の企業でも実施可能な形で提供できるようにしたい、とのことであった。

(4) 職場における年齢の多様性(AGE DIVERSITY WORKPLACES)の強調

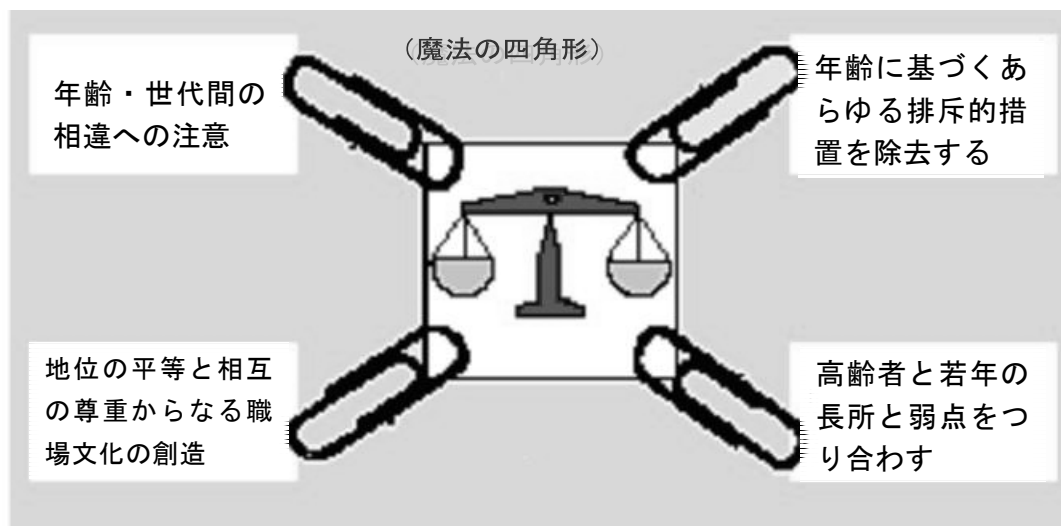
ドイツにおいても、多国籍企業を中心に、職場における年齢の多様性が重視されるようになってきている。政府による「50歳以上、やればできる」キャンペーン、優れた実践事例開発のための調査研究プロジェクトも影響している。例えば、GFAH（ドイツの著名研究所）のアネット・ケヒリング氏は、企業は、中（高）年と若年層をとともに配慮しなくてはならず、①若年者への企業内での就業継続奨励、②従業員の見退までの就業能力維持が重要と主張する。（第5-6図）

第5-6図 人事政策における年齢バランス



そして、単純な解決策はないとして、人事政策を立案する際には、従業員の年齢均衡を図ることが重要として、次の4方策——①年齢・世代間の相違に注意を払うこと、②年齢に基づくあらゆる排斥的措置を除去すること、③地位の平等と相互の尊重からなる職場文化を創造すること、④高齢者と若年の長所と弱点をつり合わせること——を勧めている(第5-7図)。

第5-7図 年齢均衡の取れた人事政策



(5) EU 指令への対応

EU 指令への対応では、年齢関係がドイツでは一番の問題と考えられている。第3章の第3-1表でみるように、多くの研究でドイツは解雇がし難い国に分類されている。このように、ドイツでは、多くの法律、労働協約に年齢の相違に基づく解雇、報酬、福利厚生規定があり、こうした規定をどこまで変えるべきか、政労使の意見調整に時間がかかると予想されている。ドイツ政府も、年齢関連については、EU 指令の適用延長を EU 委員会に申請済みである。

ドイツで、年齢差別是正への取り組みが遅れているのは、自由よりむしろ連帯を重視し、雇用保護が他の EU 諸国と比べても強い経済社会であることが大きいと思われる。こうしたドイツが、EU 指令に対しどのような対応をするのか大変注目される²。

6. おわりに

藤村博之は、以下のように職場の年齢管理に関する日独の類似点と相違点を指摘している。類似点としては、(1) 企業は、高齢者をコスト高で使いにくい労働力だと見る傾向が強いこと、(2) 高齢者の賃金については、何らかの見直しが必要だと考えていること、(3) 高齢者雇用を進めるためには、高齢者に適した仕事の開発が必要だと考えていること、などを、

² 現在ドイツでは、EU 指令に対応するために家庭・高齢者・女性・若年省にプロジェクトチームが組織されている。その担当者 (Gisbert Schlichtmann) からの7月末時点のメールでは、各差別共通の単一法定化の方向で検討されている。

相違点としては、(1) 日本では従業員は、働けるうちは働きたいと考えているのに対し、ドイツでは、職業生活からできるだけ早く引退したいと考えていること、(2) 日本企業で、高齢者の継続雇用において企業が用意する条件のうち、労働時間に関しては柔軟性があまりない場合が多いのに対して、ドイツ企業には短時間正社員の仕組みがあり、高齢者が持っている多様な要望に応える条件が整っている、などを指摘している（日本労働研究機構、2003、p131-5）。

野川忍も、「日本のコンセンサス社会の根強さを踏まえれば、高齢者雇用の推進にあたり、ドイツ型の政労使による協力体制は不可欠であろう。」（日本労働研究機構、2002、p211）と述べている。

ドイツは、他の欧州諸国と比べ、相対的に日本との共通点が多い社会であると考えられる。相違点に十分留意しつつ、年齢障壁是正への取組みにしても、高齢者雇用政策全般での取組みにしても、大いに参考になるものと思われる。

<参考文献>

ゲールハルト・ネグレ（ドルトムント大学教授）、『平成 13 年度厚生労働省受託ミレニアムプロジェクト「諸外国における高齢者の雇用、就業の実態に関する研究」報告書』第 2 部 5 章、日本労働研究機構、2002 年

野川忍、同上ネグレ論文への解題

藤村博之「高齢者雇用の課題を考える―日独比較を中心に」、『労働力の高齢化と日欧政府・企業の対応』日本労働研究機構、2003.9

フレリヒ・フレリヒス（ドルトムント大学上級研究マネジャー）『ドイツにおける失業者の労働市場への再統合』, J I L 労働政策講演録⑥「ヨーロッパと日本の高齢者雇用」, 2002 年 7 月

Gerhard Bosch , European Employment Observatory Review: Spring 2003, “Thematic Report on Older Workers - Germany”

Hartmut Bunck, Bernd Dworschak (Fraunhofer IAO, Germany) “Ageing and work in Germany — Challenges and solutions” in “Ageing and Work in Europe”, eds by Hartmut Buch, Bernd Dworschak , 2003

Lothar Funk, Cologne Institute for Business Research, IW, European Industrial Relations Observatory “Thematic feature – implementation of the EU Framework equal treatment Directive, Germany –“, 2003.8

Annegret köchling (GFAH Dortmund, Germany) “Human Resources Management under conditions of demographic change” in “Ageing and work in Europe”, eds by Hartmut Buch, Bernd Dworschak, 2003

第6章 フランスの状況

1. 雇用における差別防止法

フランスでは、2001年11月、「差別防止に関する法律」(Loi relative à la lutte contre les discriminations) が成立した。フランスは、もともと非差別重視の伝統があるが、この法律は、当時の社会党政権による、一連の職場における差別禁止の推進の一環として制定されたもので、判例法とEUの一般雇用機会均等指令に基づき、求職者及び労働者に、職業生涯を通して差別に対するより広範な保護を提供することを目的とするものである。しかしながら、本差別禁止立法自体、国内的にはあまり注目されることなく成立しており、特に、年齢差別に対する社会的関心はあまり高くない。

この法律により、労働法典中の差別禁止に関する一般規定であるL.122-45条はその適用範囲を拡張され、挙証責任もより労働者に有利な方向に改正された。

(1) 法律の内容

(a) 差別をしてはならない理由のリストの拡大

労働法典L.122-45条においては、従来の差別を行ってはいけない理由(出身、性別、風俗、家族状況、特定の民族・国籍・人種への帰属、政治的信条、組合活動や共済活動、宗教的信条、障害又は健康)に、新たに肉体的外見(身長、体重等)、苗字、性的志向、および年齢が追加された。

さらに同条は、労働者の全職業人生をカバーするべく適用範囲が拡張され、採用や企業内職業訓練へのアクセスをはじめ、給与、職業訓練、配置及び再配置、資格認定、評価、昇格、転勤、契約更新に適用されることとなった。

また、間接差別も加えられた。

(b) 年齢差別に関する適用除外

年齢に基づく異なる取扱いについては、雇用政策上、客観的かつ合理的であると正当化され、その手段が適切かつ必要な場合には、差別とはみなされないこととされた(労働法典L.122-45-3条)。そのような取扱いは、特に、①若年者あるいは高齢者の保護を目的として当該人の採用を拒否したり、特別な労働条件を設定すること、②一定の訓練の必要性や、退職までに通常予想できる就労期間を確保することを理由として、採用の上限年齢を設けられること、といった形をとりうる(同条)。定年制は、例外事項として言及されていないが、公的年金満額受給権者の強制退職は年齢差別とはならないと考えられている。満額年金の受給権者を使用者側から一方的に退職させることが認められる規制のあり方がその後も維持されているからである(後述2(3)参照)。

(c) 挙証責任の転換

本法の成立により、挙証責任の転換に関する規定も新たに置かれた。具体的には、被差別者は、「直接的、あるいは間接的差別が実際あったと信じさせるに足る証拠を示す」ことができれば、使用者側が「採られた措置が、客観的に正当性があり差別とは無関係であった」ことを証明しなければならなくなった(労働法典 L.122-45 条)。これは破毀院(Cour de Cassation)¹及び欧州裁判所の判例法を法制化するとともに、性差別における挙証責任の転換に関する EU 指令(97/80/EC)及び EU 一般雇用機会均等指令 (2000/78/EC) を取り入れたものである。

このほか、差別訴訟への手助けとなるよう、労働基準監督官の調査権限が拡張され、監督官は差別の証明となると思われるあらゆる文書その他の情報へのアクセスが可能となった(労働法典 L.611-9 条)。

(d) 労働者組織による訴訟

また、本法の成立により、労働組合等の団体が、労働者本人に代わって訴訟を起こすこともできるようになった。

全国レベル、又は企業レベルないし企業内の部門レベルで代表権を有する労働組合は、係争の当事者である労働者に「訴訟手続きを行う意思を書面で通知し、その通知がなされた日から起算して 15 日以内に当人が反対の意思を表明しないときには、労働組合は、当人からの委任を受けなくても訴訟手続きを行うことができる」(労働法典 L.122-45-1 条)。また、労働組合以外でも、差別是正を活動目的とし、正規に設立されてから 5 年以上経過している団体 (association) は、当該労働者の書面による合意を得ていることを条件に、当該労働者に代わって係争を行うことができる (同条)。

(e) その他

労働者の権利の侵犯を、労働裁判所 (Le Conseil de prud'hommes) に警告する労働者代表組織の権利を、全ての差別案件に拡大し、産業別労働協約は、延長時に差別に関する事項を含まなくてはならない、と規定された。

(2) 本法に関する国内での評価

主要労働組合 (CGT, CFDT, CGT-FO, UNSA) は、まだ改善の余地はあるとしながらも、おおむね評価している²。しかし、本法については審議過程から成立に至るまでほとんど報道されず、社会的関心は低かった³。

特に年齢差別に関しては、フランス国内での意識は未だ薄く、本差別禁止法自体も、(苗

¹ フランスの最高司法裁判機関。

² 'France: New anti-discrimination law adopted' (EIROnline, 2001.12.15.), European industrial relations observatory on-line "Thematic feature – implementation of the EU framework equal treatment Directive –France"(2003.8)

³ JIL 欧州事務所ニュースレターNo.01-013 (2001.12.26.)

字などが加えられたことにより) 主に人種差別に関する効果が期待されているとも言われている。

2. その他の年齢に関する法制度(労働法関係)

(1) 採用広告における年齢制限の禁止

新聞、雑誌又は定期刊行物に、年齢制限を含んだ求人広告を載せることは、従来から禁止されている。ただし、法令により課された年齢条件を定める場合はこの限りでない(労働法典 L.311-4 条)。

(2) 職業組合の選択の自由

全ての被用者は、性、年齢、国籍にかかわらず、自分の所属する職業組合⁴を選択する自由を有する(労働法典 L.411-5 条)。

(3) 退職(解雇)に関する取扱い

(a) 年齢を理由とする解雇の取扱い

従来からフランスでは、一般に解雇を行う際には「現実かつ重大な事由」(cause réelle et sérieuse)が必要であるとされており⁵、年齢は、そのみで「現実かつ重大な事由」となるとは司法上解されてこなかった⁶。1995年12月6日の破毀院判決⁷は、バレエ団の従業員の年齢制限を39歳と定めた労働協約に基づいて従業員を解雇した使用者に対し、年齢制限を定める労働協約の規定は無効であり、当該解雇は年齢のみによっては正当化できないとしている。

しかしながら、「退職とは、…老齢年金の受給開始という条件、又は、もし存するなら、労働協約、集団協定又は労働契約に規定された基づく年齢条件を満たした場合における、…老齢年金を満額で受給できる者の労働契約の破棄と解される。退職の条件が満たされていない場合には、使用者による契約の終了は解雇とみなされる」(労働法典 L.122-14-13 条)。つまり満額年金の受給権者⁸を、使用者側から一方的に退職させることは認められる。

なお、被用者の年齢又は老齢年金の受給権が生じたことを理由に労働契約を完全に終了させることを予定する労働協約又は集団協定中の規定や、労働契約中の条項は無効とされている(労働法典 L.122-14-12 条)。ただし、本条により労働契約等が無効となっても、労働法典 L.122-14-13 条に基づき満額年金の受給権を有する被用者を退職させることは可能である⁹。

⁴ 同一、又は関連する職業の者たちにより自由に設立される団体。労働組合と使用者団体の双方を含む概念。

⁵ 労働法典においては、解雇の適法性を判断するため、裁判所が「現実かつ重大な事由」の存否及び解雇手続きの適法性を審査することとされている(L.122-14-3 条)。

⁶ ‘Discriminations, libertés individuelles et harcèlements’ (Liaisons Sociales Quotidien, 2002.7.26 号)

⁷ Cass. soc., 6 décembre 1995, n°92-40.389, Bull. Civ. V N°331

⁸ 一般的には、①公的年金の保険料拠出期間(40年)を満たしており、かつ②公的年金の支給開始年齢(60歳)に達している者。

⁹ Cass. soc., 1er février 1995, n°90-42.635, Dr. social 1995 p.233

(b) 整理解雇時における高齢者の保護

このほか、労働法典は、高齢者に関して、整理解雇時における雇用保護への企業配慮を求めている。すなわち、企業は経済的な理由による解雇を行う際、解雇の順番についての基準を定めなければならないが、その基準においては、扶養家族の状況のほか、職業的再統合が特に難しい高齢者や障害者の状況を特に考慮しなければならないとされている(労働法典 L.321-1-1 条)。また、従業員 50 人以上の企業が 30 日以内に 10 人以上の整理解雇を行う際には、解雇対象者、特に高齢者その他の職業的再統合が特に難しい者について、解雇の回避や、解雇者数の削減、復職の実施等に関する社会計画を立てなければならない(労働法典 L.321-4-1 条)。

3. 社会保障関係

フランスにおいては早期引退志向が強いと言われているが、このような志向は高齢者に対する手厚い社会保障制度に拠るところも大きいと考えられる。EU 諸国の中で、公的年金を 60 歳で満額受給できるのはフランスだけである。

(1) 年金制度

フランスの民間被用者の年金制度は、1 階部分の「基礎制度」(公的年金)、2 階部分の「補足制度」(強制加入の企業年金)、3 階部分の「付加制度」(任意加入の企業年金)の 3 層構造となっており、いずれの制度も産業別・職種別等に分立して運用されている。

また、これらの拠出制年金のほかに、社会扶助としての「老人最低保障」制度(所得審査付きの非拠出制老齢年金制度)があり、65 歳以上の者すべてに一定額以上の所得が保障されている¹⁰。

(a) 基礎制度 (Les régimes de base)

フランスの公的年金である「基礎制度」は、社会保障法に基づき、他の特別制度に属さないすべての一般被用者について強制適用となっている。最高の年金支給率(平均賃金の 50%)を得るためには 40 年の拠出期間が必要であり、拠出期間が不足すると減額支給となる。

年金の支給開始年齢は 60 歳である。なお、60 歳以上でパートタイム労働者として働き続ける場合は、「部分年金」が労働時間又は収入の削減分に応じて(満額年金の 30~70%)支給される。

¹⁰ 2002 年 1 月 1 日現在の最低保障額は、単身者 335.40 ユーロ、夫婦の場合 553.46 ユーロである。

(b) 補足制度 (Les régimes complémentaires)

「補足制度」は経営者協議会(CNPF)と労働組合の間の協約年金であるが、被用者に対して強制加入となっており、準公的年金としての性格を持っている。

「補足制度」においては、基礎制度の加入期間(40年)を満たせば、60歳から拠出額に応じた年金が減額なしに支給される。また65歳からは、加入期間の長さにかかわらず、無条件で満額の年金が受け取れる。なお、雇用に基づく所得がある場合は、年金は支給停止又は減額される。

60歳以前に早期退職した場合、一般的には減額年金が支給されるが、支給額等の条件は事業主が加入する制度によって異なる。

(2) 失業給付

フランスにおいては、労働協約に基づく失業保険のほか、公的扶助である「連帯制度」があり、いずれも高齢者に対してはより長期にわたる所得補助を行うことが可能となっている。

(a) 失業保険 (Régime d'assurance chômage)

労働協約に基づく保険制度であるが、すべての賃金労働者が適用対象となる。失業給付の給付期間について、50歳以上の高齢者への優遇措置がある(表1参照)。

また、失業給付は、一般的には老齢年金の支給開始となる60歳までしか支給されないが、60歳以上で老齢年金の満額受給に必要な保険料納付期間を満たしていない者には、一定の条件のもとに¹¹、65歳まで失業保険が支給される¹²。

失業給付の額は、就労時の月収額に応じ、従前の給与日額の57.4~75%である。

なお、完全失業者でなくても、求職者として登録しつつ短期あるいは短時間の就労をする者は、部分的な失業保険給付を受け取ることができる。この場合の失業保険給付の給付期間は18ヶ月間を上限とするが、50歳以上の者にはこの上限が適用されない。

第6-1表 失業保険の給付期間

| 就労期間 | | 給付期間 |
|----------------|------------------------------------|------|
| 離職前22ヶ月中に6ヶ月間 | | 7ヶ月 |
| 離職前24ヶ月中に14ヶ月間 | | 23ヶ月 |
| 離職前36ヶ月中に27ヶ月間 | (かつ 離職日に50歳以上) | 36ヶ月 |
| | (かつ 離職日に57歳以上で 公的年金に100四半期以上加入) | 42ヶ月 |

資料出所：UNEDIC

¹¹ ①最低365日間失業給付を受けていること、②100四半期以上(うち12年は被用者として)老齢年金に加入していることが要件となる。

¹² ただし必要な納付期間(160四半期)に達した場合は、65歳前でも給付が打ち切られる。

(b) 連帯制度 (Régime de solidarité)

「連帯制度」は失業保険の補足的な意味合いを持つ公的扶助制度で、「特別連帯給付」(ASS: Allocation de solidarité spécifique)¹³、「参入給付」(AI: Allocation d'insertion)¹⁴、「老齢年金相当給付」(AER: Allocation equivalent retraite) の3つの制度がある。このうち、「老齢年金相当給付」は、2002年4月から待機特別手当(ASA)に代わり導入された制度で、公的年金の保険料を40年間拠出した失業者を対象に、年金支給開始まで月額890ユーロ¹⁵の収入を保障している。

4. 最近の高齢者対策

フランスでは長期にわたり高失業率が続き、政府は多様な雇用政策を展開してきた。特に若年者の失業率の高さは深刻で、若年者の雇用対策を最重要視するとともに、高齢者に対しては、若年者の雇用機会を増やすために、早期引退を奨励する政策がとられてきた。1983年に公的年金の支給開始年齢が65歳から60歳に引き下げられたことは、そのもっとも象徴的な例であろう。

しかしながら、このような早期引退施策はコストが高くつく一方で、失業率の低下につながらなかった。このため、1990年代前半以降、年金財政の健全化を目的として、高齢者の就業期間を引き延ばす方向へ政策を転換する兆候が見られる¹⁶。

また、1998年以降EUレベルで行われ始めた「総合的雇用政策改善手続」への対応の中で、活力ある高齢化(アクティブ・エイジング)という政策課題への対応も余儀なくされている。

しかし、フランスの労使は、長年にわたる企業のリストラの結果深く根付いた早期引退の慣習を考慮すると、EUによるアクティブ・エイジング政策への対応は非常に困難だとの共通認識を示している。また、現在の引退年齢を維持することも明確に示している¹⁷。このように、現時点では高齢者の就業促進をすること自体について労使の支持が得られておらず、様々な矛盾した施策が混在する結果となっている。

(1) 高齢者の雇用創出/早期引退抑制に関する施策

(a) 雇用主導契約 (CIE: contrat initiative-emploi)

労働市場への参入が困難な特定カテゴリーの者を支援するため1995年に導入されたもので、2003年7月には高齢者をより優遇する方向へ改正されている。50歳以上の高齢者等特定の対象者¹⁸が、職業安定所(ANPE)を通じて就職すると、国から採用企業に対し最大2年間の

¹³ 主に失業保険給付が終了した長期失業者に対する扶助制度。

¹⁴ 必要な保険料拠出に達せず失業保険の適用を受けられない者に対する扶助制度。

¹⁵ 2003年7月現在の額。

¹⁶ 「諸外国における高齢者の雇用・就業の実態に関する研究 報告書」(日本労働研究機構、2002年)

¹⁷ このような労使の見解については「National Action Plan for Employment 2001 and Overview of 2000, France」(2001年5月)を参照。

¹⁸ 他には障害者、扶養家族を持つ片親、就職困難な出獄者、長期失業者(過去36ヶ月間に18ヶ月以上職業安定

賃金補助が行われる。賃金補助は定額制で、通常の場合は月 330 ユーロ¹⁹であるが、50 歳以上 65 歳未満の高齢者で、かつ一定の条件²⁰を満たしている者については、月 500 ユーロ支払われる。

(b) 連帯雇用契約 (CES: contrat emploi solidarité)

1989 年に導入された制度で、50 歳以上の長期失業者等特定の対象者²¹に対し、主として公共事業におけるパートタイムの雇用機会(3～12 ヶ月の有期雇用)を提供するものである。雇用機会を提供した使用者には、国から最低賃金の 65%に相当する賃金補助や、労災・家族給付の使用者負担分の免除等が行われる。

(c) 高齢者の解雇時の追加負担制度(デラランド分担金)

民間企業において 50 歳以上の従業員を解雇する場合、企業は ASSEDIC²²に特別に拠出金を支払わなければならないという制度である(労働法典 L.321-13 条及び D.321-8 条)。ただし、50 歳を超えてから採用された者の解雇等一定の場合²³には、本制度の適用除外となる。追加負担金額は、従業員の解雇時の年齢及び当該従業員の給与額によって異なる(表 2 を参照)。

第6-2表 高齢者解雇時の追加負担金の額(2003年1月現在)

(従業員 50 人未満の企業)

| 解雇時の従業員の年齢 | 50-51 歳 | 52-53 歳 | 54 歳 | 55 歳 | 56 歳以上 |
|----------------|---------|---------|------|------|--------|
| 負担金額(従前給与との比率) | 1ヶ月分 | 2ヶ月分 | 4ヶ月分 | 5ヶ月分 | 6ヶ月分 |

(従業員 50 人以上の企業)

| 解雇時の従業員の年齢 | 50 歳 | 51 歳 | 52 歳 | 53 歳 | 54 歳 | 55 歳 | 56-57 歳 | 58 歳 | 59 歳以上 |
|----------------|------|------|------|------|------|-------|---------|-------|--------|
| 負担金額(従前給与との比率) | 2ヶ月分 | 3ヶ月分 | 5ヶ月分 | 6ヶ月分 | 8ヶ月分 | 10ヶ月分 | 12ヶ月分 | 10ヶ月分 | 8ヶ月分 |

資料出所：UNEDIC Web サイト

本制度は高齢者の解雇の抑止をねらいとしているが、かえって企業における高齢者の採用

所に求職登録している者)、各種の生活補助(社会参入最低所得(RMI),特別連帯給付(ASS),片親手当(API))の受給者が CIE の対象とされている。

¹⁹ 35 時間フルタイム労働の場合。パートタイム労働の場合には時間比例で減額される。

²⁰ 過去 18 ヶ月間に 12 ヶ月以上職業安定所に求職登録しているか、障害者である、又は各種の所得補助(RMI, ASS)の受給者であること。

²¹ 他には障害者、18～26 歳で家庭の事情により就職困難な者、各種の生活補助(RMI, ASS, API)を受けている者、その他特に就職困難な者が CES の対象者とされている。

²² 商工業雇用協会(Associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce)：失業保険の運営機関。

²³ 具体的には、①(被用者の)深刻かつ重大な非行を理由とする解雇、②労働協約又は集団協定に基づく労働時間削減につながる労働契約の更改についての被用者の拒否、③健康又は引退を理由とする使用者の事業活動の停止による解雇、④個人による家事使用人の雇用契約の終了、④作業場の閉鎖、⑤配偶者の就職又は退職に伴う転居を理由とする被用者の辞職、⑥コントロール不能な雇用契約の終了、⑦採用時に 50 歳以上で求職者として 3 ヶ月以上登録していた被用者の雇用契約の終了、⑧従業員 20 人以下の企業における 12 ヶ月間で初めての 50 歳以上の被用者の雇用契約の終了、⑩産業医により職務に対し肉体的に不適当とされたことを理由とする雇用契約の終了、のいずれかに該当する場合は、追加負担金を支払わなくてよい。

意欲がそがれる結果となっており、その効果は限られたものとなっている²⁴。

(d) 新たなスタートのための個別行動計画(PAP-ND: Programme d'Action Personnalisée pour un Nouveau Départ)

2001年7月以降、失業者が失業保険給付を受けるためには、求職者として登録するとともに、「雇用復帰支援計画」(PARE)に同意しなければならなくなった。この計画に同意すると、職業安定所(ANPE)の指導のもとに再就職活動のための個別行動計画(PAP)が作成され、個人の状況に合わせた再就職支援や職業訓練が行われる。長期失業を阻止し、社会的統合を進めることを目的として、失業保険給付と再就職活動を一体化させた施策であり、特に高齢者向けというわけではないが、本制度の運用を通じて、労働市場から排除されがちな高齢者の再統合に対する効果も期待されている²⁵。

(e) 労使による高齢者の採用助成制度

これは、「雇用復帰支援計画」(PARE)に同意してから3ヶ月以上たつ50歳以上の求職者を、期間の定めのない契約又は12～18ヶ月の有期契約により雇用した企業に対し、当該求職者の失業給付の残存期間に相当する期間、ASSEDICから賃金助成を行うという制度である。助成額は、採用後1年目は賃金の40%、2年目は30%、3年目は20%（期間の定めのない雇用の場合）である。

(2) 早期引退の促進施策

下記に示すように様々な早期引退施策があるが、1997年7月の省令により、早期引退給付は重大な経済的困難にある中小企業や恵まれない雇用環境にある人々に対し、企業内部の配置転換が失敗したときに限り行われるべきとのガイドラインが示されて以降、国及び労使による早期引退への支出は抑制する方針がとられている。

(a) 国による早期引退施策

(i) 漸進的早期引退制度(PRP : Preretraite progressive)

この制度は、55歳以上65歳未満の労働者が労働時間を削減(最大50%)して就業を続ける場合に、給与減少分を補填するため、月額給与の30%をFNE²⁶から支給するというものである。1982年に設けられたが1993年の改正で大幅に適用対象が拡大された。高齢者の柔軟な引退を可能にする制度として、今後も継続的に実施される予定である。

²⁴ 'Industrial relations and the ageing workforce: a review of measures to combat age discrimination in employment: the case of France' (EIROnline, 2000.10.)

²⁵ National Action Plan for Employment 2002, France

²⁶ 全国雇用基金(Fond national pour l'emploi) : 国の失業基金制度。企業が国との協約に基づき支払う拠出金を財源とし、被用者の一時的収入補償や再就職支援の援助などを行う。

(ii) FNE 特別給付制度(ASFNE: L'allocation spéciale du fonds national pour l'emploi)

この制度は、経済的な理由によって解雇された 57 歳以上 65 歳未満の労働者で、再就職が特に困難な者に対し、年金満額受給開始年齢まで、FNE から所得保障を行うものである。保障額は従前所得の 65%である。上記の 1997 年 7 月の省令に基づき、継続的に利用者数を減らす方向で運用されている。

(iii) 特定給与労働者期限前活動停止制度(CATS: Cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés)

この制度は 2000 年 2 月に導入された措置で、産業別・企業別の労働協約を基礎に、厳しい労働条件（流れ作業やシフト勤務、夜勤）に 15 年以上就いている 55 歳以上の労働者に対して早期退職を認め、年金の満額支給が受けられるまで手当を支給するというものである。手当額は従前所得の 65%であるが、部門ごとにそれ以上の額を定めることも可能である。手当金は、57 歳以上の者に限り国が一部(最大 50%)負担し、残りは企業が負担する。

この新しい制度の特徴は、①国による早期引退への支出対象が非常に限定的であること、②早期引退制度導入の権限と負担を産業・企業レベルに下ろすことにより、年齢管理に対する企業の認識を高めてもらうことが期待されていること、にある。しかし利用者数は着実に増えており、2002 年 12 月には 266 の産業別・企業別協約が結ばれ、約 21,000 人が手当金の受給資格を得ている。

(b) 労使による早期引退施策

1990 年代後半に、下記のような広範な早期退職制度が創設されたが、現在はいずれも廃止が決まっている。

(i) 雇用代替給付制度(ARPE: L'allocation de remplacement pour l'emploi)

公的年金の保険料を 40 年間拠出した高齢者を 60 歳前で退職させることができるという制度である。ただし退職者と同数の従業員を新規採用することが条件となる。退職した高齢者には、ASSEDIC から従前所得の 65%が 60 歳まで支給される。1995 年に導入されたが、2003 年 1 月以降、新規受給申し込みは受け付けられていない。

(ii) 高齢失業者給付(ACA: L'allocation chômeurs âges)

公的年金の保険料を 40 年間拠出した失業者に、60 歳まで ASSEDIC から給付を行う制度である。1997 年に設けられたが、2002 年 1 月以降に失業した者については利用できないこととされている。

5. 政労使の対話の促進

先にも述べたように、フランスにおける高齢者の早期引退志向は労使ともに根強いものがあるが、高齢者の就業率向上に向けて、政府主導の対話が進められている。

2000年に政府は、退職制度のあり方と高齢者の就業率向上の問題について考え、対話を進める場として、退職オリエンテーション委員会 (COR: Le Conseil d'Orientation des Retraites) を設置した。この委員会は、労使代表者及び議員、その他の有識者により構成されている。2001年4月には「引退まで働ける社会と高齢者の経験の評価」と題する全国的シンポジウムを開催し、2001年12月には最初の報告書「退職：世代間の社会的契約の革新」を出している。

また、経済社会諮問院(Conseil économique et social)²⁷でも2001年11月、「活力ある人口と雇用の動態－2010年までの先見的な年齢管理」と題する報告書兼意見書を発表している。

6. 年金制度の改革

フランスの公的年金制度の財政状況は深刻な状況にあり、早急な対策の必要性が従来から認識されていたが、既得権の維持を狙う労働組合の強い抵抗などにより、改革は遅々として進んでいなかった。しかし2003年7月、ついに年金改革法案が可決、成立した。その主な内容は以下のとおりである²⁸。

- 保険料拠出期間の延長

2009年から2020年にかけて、保険料の拠出期間(現行では公務員37.5年、民間40年)を官民とも42年に延長する。

- 低額の年金受給者への保護の引き上げ

民間の労働者について、拠出期間の不足1年ごとに10%年金の減額支給を行っていたものを、5%に縮減する。また、低賃金労働者に対する年金支給の最低保障額を、全産業一律スライド制最低賃金の85%とする。

- 官民格差の是正

公務員の年金保険料の拠出期間を、2008年までに現行の37.5年から民間と同じ40年にする。また、公務員の年金支給額を民間と同様、物価にスライドさせるほか、拠出期間不足の場合の支給額について、民間と同じ減額システムを取り入れる。

このほか、労働組合側は60歳以前に年金を受給できる権利の確立を要求していたが、全面的には受け入れられず、16歳以下で就労した者に限り、60歳以前の早期退職が認められることとなった。

²⁷ 憲法により設置された、経済的社会的問題について政府の諮問に応える機関。

²⁸ 「経営タイムス」2003年7月31日号

7. おわりに

2004年2月フランス政府は、従来分割されていた差別関係の政府機関を一つに統合することを発表した。すべての差別に対応する独立の機関を首相府の下に置くというもので、フランス政府は2004年中の設立を目指している。政府案のポイントを整理すると以下の通りである²⁹。

- ① 11人の執行役員と、様々な領域を代表する約80人で構成される。
- ② 民族、宗教、性、信仰、障害、年齢、健康、性的志向に関わる全てのタイプの直接、間接差別と闘う権限を有する。
- ③ 情報提供、助言、差別事案の原告が適切な訴訟手続きを見出すような助力を行うとともに、ガイドラインや好事例の公表などにより平等化を推進する。
- ④ 今後の差別是正立法策定や差別是正施策の立案、に当たっての助言、具体的事案における調停、企業における警告、調査も行う。
- ⑤ 新機関は、差別者への制裁は行わないが、各法的手続において差別の証拠を提出する権限を有する。

この政府案については、一つの機関ですべてに対応できる、と歓迎する意見と、個々の差別への取り組みが弱まるのではとの反対意見がある。ともあれ、この新機関が最終的にどのような形で成立し、年齢差別問題にどのように取り組むのかが大変注目される。

<主な参考文献>(本文脚注に掲げたもの以外に、以下のものがある。)

日本労働研究機構『平成13年度 厚生労働省受託ミレニアム・プロジェクト 諸外国における高齢者の雇用・就業の実態に関する研究報告書』、2002年
(<http://www.jil.go.jp/seika/millennium/older/report.htm>)

林雅彦「フランスの社会保障制度の概要 I」、海外労働時報 2003年2月号 No.334
労働政策・研究研修機構「特集・高齢者雇用と年齢差別」、日本労働研究雑誌 No521,2003.12
European Industrial Relations Review, April,2004

Gineste, Sandrine, European Employment Observatory Review: Spring 2003, “Thematic Report on Older Workers – France”

Meilland, Christele (IRES), European Industrial Relations Observatory “ Thematic feature – implementation of the EU Framework equal treatment Directive – France “, 2003.8

²⁹ European Industrial Relations Review, April,2004, p 7。

第7章 オランダの状況

1. オランダの高齢者雇用政策

(1) 早期引退文化の定着

1982年、オランダの政労使は、当時の深刻な経済状況（失業率の増加、財政赤字など）に対応し、「ワッセナウ合意」を締結し、ワークシェアリングを本格的に導入した。①労働組合は賃金抑制に協力する、②企業側は雇用確保と時短を実施する、③政府は財政支出を抑制し減税を実施する、というものである。こうした経済社会情勢の下、若年者の雇用が優先され、高齢者の早期引退も奨励されたが、次の3つの制度が早期引退ルートとして利用された。

- ・ 任意早期引退ルート

産業別労働協約に基づく任意早期引退制度（VUT）で、税制上の優遇が受けられる。表面的には個々の労働者の選択による自主的な制度である。給付開始年齢は産業により異なるが、従来賃金の8割から10割の給付を提供する。

- ・ 失業ルート

失業保険などにより、公的年金受給開始年齢まで最終 勤労所得の7割の給付を受けられるというものである。「高齢者指針」（整理解雇の際、高齢者を優先させていいとする政府規則）と「57.5歳規則」（57.5歳以上の者は求職活動せずに65歳まで失業給付を受給できる）により、企業にも高齢者にも魅力的な選択肢であった。

- ・ 障害給付ルート

1年間継続的に障害状態にあり、少なくともなお15%障害が残る65歳未満の者に支給される。受給者の半数以上が50歳以上である。公的な疾病給付、障害給付は最終勤労所得の各80%、75%であり、多くの使用者が上乘せ給付をしている。従来、障害が原因で適当な仕事が見出しえないのであれば、部分的な障害であっても満額給付が出るなど緩い運用をしていた。

早期引退促進により、オランダでは、1970年代以降90年代前半にかけて男性高齢者（55歳～64歳）の就業率（就業者数を人口で割った数字）は、1971年には79.3%の水準から、1993年には40.5%まで低下し、欧州でも最低レベルとなった。

(2) 遅い引退の奨励への転換

オランダは、1990年代後半、政府は長年の早期引退政策から、引退を延期する方向に政策を大転換し、高齢者の就業率も1990年代半ば以降上昇に転じた。55～64歳男性の就業率は、1993年の40.5%から2002年には54.7%に大きく上昇した（第2章表1を参照のこと）。

産業別労働協約に基づく任意早期引退制度（VUT）については、近年の見直しで、賦課方式から各自の積立分を増やす方式に変更され、給付額の計算も最終賃金ではなく平均賃金を基礎になされることとなった。事業主にとってはコスト削減、労働者にとっては選択の拡大

ではあるが、引退延期につながっている。

失業保険については、「57.5 規則」の早期撤廃を狙っているが、オランダでは大変流動的な政治情勢が続いているため、改定が中々実現しない。

障害保険（WAO）については、1990 年代に入り、この制度による早期引退を困難にするため、数回制度改正が行われた。まず、労働市場要因が除去（まだまだ要件が緩いとの批判が多いが）された。さらに、労働能力の低下と病気・傷害に「直接かつ客観的な関係」が必要とされた。さらに 1998 年改正で、障害者の新規認定実績に基づき、産業・企業ごとに保険料に差をつける（障害者が多く出ると保険料が高くなる）システムが導入された。

(3) 就業率目標と「高齢者と雇用タスクフォース」

オランダ政府は、EU のストックホルム目標（EU 平均で 55～65 歳の高齢者就業者を 2010 年 50% にする。第 2 章参照。）に呼応し、毎年高齢者を 3.4% 増加させ、2010 年までに 50% とする目標を打ち出している。EU 委員会もオランダについては十分可能性があるとしている。

オランダ政府は、2001 年 6 月、高齢者雇用政策を政労使その他のトップレベルで協議する「高齢者と雇用タスクフォース」を設立した。この「高齢者と雇用タスクフォース」の議長は、フリースランド州知事エッド・ナイペルス氏で、オランダ経団連、オランダ労働組合総連合（FNV）など政労使のリーダーや有力マスメディア関係者などがメンバーとなっている。

第 1 回中間報告”Rather honey than vinegar（強制よりは誘導で）”を 2002 年 4 月に、第 2 回中間報告”Count yourself lucky”（自分を幸福と思え）を 2003 年 2 月に出し、2003 年秋に最終報告を予定している。第 1 回中間報告（強制よりは誘導で）では、①厳しい年齢制限の除去、②選択肢を減らさない前提での、年金受給開始年齢到達時での強制退職の是正、③高齢者をより目に見える形に、④情報コミュニケーション技術（ICT）の重要性、⑤訓練の重要性、⑥健康投資の確保、⑦経済誘導措置の効果を明確に、⑧モデル事例の広汎な開発を、⑨労働力の高齢化に対する金融機関の助言の重要性、⑩高齢者問題全般にむらのない研究の推進、⑪高齢者問題は多くの省庁の連携で、の 11 項目からなる提言が出されている。付言すると、①の年齢制限の除去では、特に、高齢者に働きやすい就業環境の改善と漸進的引退の奨励が挙げられている。②の強制退職の是正では、本人が希望すれば、65 歳の時点で、使用者との間で雇用継続するか新たな契約に入るか協議できる労使合意を結ぶべきだ、との提案をしている。但し、現在 65 歳時点で就労継続する者は 11% に過ぎず長期的な効果を期待しているのが面白い。

第 2 回中間報告（自分を幸福と思え）では、より長く働くことの重要性が強調されている（Dutch people will have to work longer.）。マネー、健康、認識（理解）、個人的能力開発、自由の 5 つの分野にまたがり、28 の問題提起をしている。例えば、これまで試みられていない才能を開発せよ、誰もがいつでも好奇心豊かに、などの指摘は興味深い。

最終報告は、2003 年 12 月に出され、次のような目標が提示されている。

- ①企業の年齢構成をバランスさせること（年齢の多様性の管理）。
- ②高齢者にキャリアを継続させるよりよい可能性を提供すること。
- ③45歳以上の労働力率を高めること。
- ④好事例(good practice)、最良の実践事例(best practices)作りを促進し、広め、意識を喚起し、議論を活発にし、世論を新しい考え方に向けること。

（４）最近の高齢者雇用促進策

近年、高齢者の雇用促進にオランダ政府は大変力を入れており、多くの手段が導入されている。2002年4月には、58歳以上のすべての在籍者について、事業主負担分の社会保険料を免除し、一方高齢者自身には税控除を実施した。労働協約についても、60歳以上の高齢者について、時間短縮、特別年次休暇の付与、残業・深夜勤務の減少などを規定したものが増えている。

2. オランダ企業における人事政策

オランダ・ナイメヘン大学のデルスン教授によると、オランダでは、35歳から40歳になると、使用者の関心が非常に下がり、もはや職務評価面接はなくなり、訓練機会も少なくなる。そして、加齢につれ、職務経験の量は増えるが経験の幅は狭まる、と言う¹。

デルスン論文で面白いのは、オランダにおいても、賃金カーブは年齢とともに上昇するが労働生産性のピークは45歳前後である。そして、この仕組みは若年者（長期雇用されるとメリットが大きい）にも高齢者（余剰になると失うものが大きい）にも企業への献身（コミットメント）を生み出しているが、将来的にはこの年功給はコスト問題を生み出すだろうと予測され、事業主は高齢者の雇用を余剰と考えがちになる、と日本でもよく耳にする議論を展開していることである。

このように、従業員の高齢化の影響を後ろ向きにとらえる事業主が、オランダでもまだまだ多いが、経済が比較的堅調で労働力不足基調にあるため、年齢障壁の軽減など高齢者の活用の必要性の認識は着実に浸透しつつある。

3. 政府における年齢差別是正への取り組み

オランダ憲法は、宗教・人生観・政治的信念、人種、性を除くと、「他のあるゆる事由による」との一般的文言で差別を禁止している。労働市場における年齢差別につき憲法に基づき、これまで数十の訴訟が起こされているという²。

¹ Lei Delsen, “Aging and work in the Netherlands”, in ‘Ageing and work in Europe’, eds by Hartmut Buch, Bernd Dworschak, 2003

² Hornstein(2001)。憲法規定に基づき年齢差別を立証することはきわめて難しいが、勝訴の事例もあるという（同

オランダでは、高齢化の進行と人手不足という労働市場の変化の中で、1990年代後半に政治家や国民の間で年齢差別に対する認識が急速に高まったとされる。早期引退を若年失業などの「解決策」ではなく、高齢化の進展などを考えると、「是正すべき問題」とする見方に変わってきた。1996年初めまで年齢差別は、高齢者自身の広範な「差別経験」に深く根ざした政治問題だとは思われていなかった。しかし、1995年に、「高齢者政策に関する包括的行動計画 1995—98年」が発表され、なかでも年齢差別の問題に重点が置かれたこと、1996年2月29日、1994年に設立され政府の助成を受けているNGO「全国年齢差別対策局（Landelijk Bureau Leeftijdsdiscriminatie）」が「年齢差別に関する苦情申し立て全国デー」を設け、合計2,538人もものが年齢差別を受けたと報告したことなどから、にわかに政策論議になり、メディアにも取り上げられた。年齢差別（特に労働における年齢差別）が予想以上に広がっているのではないか、という見方が急に浮上したという³。

その後、政府によるキャンペーンなどの諸政策が行われた他、年齢差別を禁止する法律の制定が何度も試みられた。

4. EU一般雇用機会均等指令の年齢関係部分への対応⁴

年齢差別禁止法に関しては、1997年末に政府が「従業員の採用や選考に関して年齢差別をしてはならない」旨の法案を議会に提出したが、これは禁止範囲が採用・選考面に限定されているとの批判の一方で、明確な例外規定がない（「客観的に正当化できなければ年齢に基づく違いは禁止される」と規定されていた。）との批判も受け、撤回を余儀なくされた。第2の法案、「雇用・職業における年齢差別を禁止する法案」は、1999年末に議会に出された。これは募集、採用、職業訓練・教育、昇進に関する年齢差別を禁止し、明示的な7つの例外規定を有するものであった。しかし、例外規定が不明確との批判を受けた⁵他、国会審議中の2000年12月に、「雇用・職業における均等待遇の一般的枠組を設定するEU指令」がEU委員会から出され、この指令を満たすため再検討を迫られた。この指令を満たすための第3の法案が、解雇、就業環境、就業条件を含んだものとして、2001年12月に国会に上程された。2002年中には法律となるはずであったが、2002年を通じオランダは政治的に不安定状態で推移し、2003年12月にやっと成立した。発効日は2004年5月である。

書 p80)。

³ 日本労働研究機構（2002）所収デ・ヴルーム論文 p230～1。申し立て者のうち、62.8%は雇用に関して差別を受けたとし、雇用の中では、応募時に年齢を理由に受理されなかったが40.5%、採用広告に年齢制限が記載されていたが19.6%であった。

⁴ 本節は、日本労働研究機構（2002）所収デ・ヴルーム論文、European Employment Observatory 所収の Wilthagen 論文、IDS/Employment Europe507、p20-21(March 2004)及びジェトロ在アムステルダム事務所松浦宏氏からの情報などを基に記述した。

⁵ 例えば、例外規定の1つは、「バランスの取れた年齢構成が企業にとってきわめて重要な場合」であったが、最大手企業の経営幹部の大半が担当部門は理想的な年齢構成を取っていると報告していた（上記デ・ヴルーム論文 p231）。

新法のポイントを整理すると次のようになる。

1) ①募集・採用、②雇用条件、報酬、③教育・訓練、④昇進、⑤退職、など雇用の各方面が広く対象とされ、上限・下限年齢はない。

2) 以下の例外規定がある。

① 公的年金受給対象年齢（65歳）に達した者の雇用終了（但し、労働社会大臣は、この例外を今後も認めるか労使等の意見を聴取したいと表明している。）

② ある年齢層を特別に対象とした雇用政策

③ 真正の職業的要件

差別が、合法的な目的（legitimate aim）や、その目的の達成に使われる「適切で必要な」手段によって客観的に正当化される場合

3) 一時的な例外

① 早期引退制度に基づく65歳未満の定年年齢の設定は、2006年12月まで許容される。それ以降、当該制度を維持しようとする場合は、正当理由を提示しなくてはならない。

② 軍隊の年齢制限は、2008年1月まで継続される。

4) いくつかの論点

①若年者（23歳未満）の雇用を促進するための特別最低賃金規定（通常の最低賃金より低く設定）は維持される⁶が、オランダ国内では議論があるという。

②労働協約で多くの年齢関係規定がある。高齢者のための特別年次有給休暇、残業・深夜労働の免除、年齢給、年齢とリンクした解雇基準、早期引退制度などである。今後、労働協約でこうした規定を残すとすれば、客観的に正当化されなくてはならなくなる。

③他の差別要因との関係

オランダには、1994年に成立した一般雇用機会均等法があり、2003年4月に成立した障害による雇用差別禁止法とともに、年齢差別禁止法も、将来的にはこの一般法に統合しようと、オランダ政府は考えている。

企業の対応については、従業員の高齢化の影響を後ろ向きといまだとらえる経営者が多いが、対処の必要性の認識は浸透しつつあるとされる。

⁶ 新法第7項の1 a)で許容されている。

[資料] 雇用における均等待遇(年齢差別)法

2003年12月に成立した「雇用における均等待遇(年齢差別)法」の筆者による仮訳を、参考までに掲載する。翻訳に当っては、藤本隆史氏(労働政策研究・研修機構リサーチフェロー)の協力を得た。

Equal treatment irrespective of age in employment, occupation and vocational training Act (Equal Treatment in Employment (Age Discrimination) Act)

雇用、職業、職業訓練における年齢に関する均等待遇法 (雇用における均等待遇〔年齢差別〕法)

§1 概要

差別の定義

第1項

1. この法律では、差別は年齢やその他の性質を理由とした差別、あるいは年齢を理由とした差別に結果としてつながる行為を意味する。
2. 上記で言及された理由における差別の指示は、第1項1の意味における範囲において差別と見なされる。

年齢を理由とした嫌がらせ(ハラスメント)

第2項

1. この法律で規定する差別の禁止には、ハラスメントの禁止も含まれる。
2. 前節で言及されたハラスメントは、個人の威厳を侵害し、威圧的、敵対的、下劣的、屈辱的あるいは攻撃的環境を醸成する目的もしくは影響のある、年齢に関する行為を意味する。

§2 禁止の範囲 (Scope of the prohibition)

雇用

第3項

以下の事柄に関する差別は違法とされる。

- a) 募集、採用、任命 (the recruitment, selection and appointment of personnel)
- b) 仕事の配置 (job placement)
- c) 雇用関係の開始と終了 (entering into or terminating an employment relationship)

- d) 公務員の任命と罷免 (the appointment and dismissal of public servants)
- e) 雇用条件 (conditions of employment)
- f) 雇用関係中および雇用に先立つ教育訓練 (education and training during or prior to an employment relationship)
- g) 昇進 (promotion)
- h) 労働条件 (working conditions)

独立専門職 (The liberal profession)

第4項

独立専門職の入職や入会条件 (admission) に対して、またそのような職業を営む、あるいはその職業の専門的スキルを高める機会に関して差別することは違法とされる。

職業訓練

第5項

以下の事柄に関する差別は違法とされる。

- a) キャリア形成への支援や職業指導の利用や提供
- b) 労働市場への参入や労働市場でより有効に機能する (functioning) ことに向けた訓練や、そのような訓練の修了に関連した試験の利用や提供

各種団体への加入

第6項

使用者の組織や労働組合あるいは専門的、職業的団体の加入あるいは関与に関する差別は違法とされる。これは、そのような組織や団体への加入から生じる利益にも適用される。

§3 差別禁止の例外

客観的に正当化される取り扱い (Objective justification)

第7項

1. 差別の禁止は以下の場合には適用されない。
 - a) 差別が、法令によってあるいは法令に準じて策定された、特定の年齢集団の雇用を推進する、雇用あるいは労働市場政策に基づく場合。
 - b) 差別が、当該個人が、一般老齢年金法 (AOW) に基づいて受給開始年齢 (65 歳。筆者注) に達したこと、あるいは、法令によってあるいは法令に準じて策定された、もしくは労使間で合意された、公的年金受給開始年齢以上に設定された年齢以上に到達したこ

とを理由とした、雇用関係の終了に関係する場合。

c) 差別が、合法的な目的 (legitimate aim) や、その目的の達成に使われる適切で必要な手段によって客観的に正当化される場合。

2. 前節は、第2項で言及されたハラスメントのケースには適用されない。

(職域) 年金

第8項

1. この項の目的における「年金制度」は、企業や産業分野、職業、公務で1人以上の人が行う活動のみに関連して適用される年金制度を意味する。そしてこの制度は、法定の社会保障制度を補完するもので、適用対象者によって個人的には条件設定が可能ではないものを指す。

2. 年金制度において規定された加入 (admission) 年齢や受給開始年齢、もしくは被雇用者あるいは被雇用者の集団もしくはカテゴリーに対する加入 (admission) や資格付与 (entitlement) に異なる年齢を設定していることは、差別の禁止とみなされない。

3. 年金数理上の計算において年齢基準を用いることは年齢差別に当たらない。

§ 4 年齢制限の明記

第9項

欠員を募集する際に、年齢を理由とした区別がなされる場合は、その根拠が明白に述べられなければならない。

§ 5 法的保護

不当被害防止 (Protection against victimisation)

第10項

この法律に依拠した法的ないしその他の手段における個人の行動への敵対的取扱い (adverse treatment) あるいはそれに関連する支援の提供は、禁止されるものとする。

解雇に対する保護

第11項

1. 第3項に違反している使用者による雇用の終了は無効とされる。

2. この法律に依拠した法的ないしその他の手段における個人の行動への敵対的取扱い (adverse treatment) あるいはそれに関連する支援の提供による、使用者からの雇用の終了は無効とされる。

3. 一般行政法（General Administrative Law Act）の第8章に拘らず、本項の1と2. で言及されている根拠に基づき発動される被雇用者の権利は、雇用の終了の日から2ヵ月後に失効する。民法典の第3編の第55条は適用されない。
4. 解雇無効に関する法的請求に関する期限は、雇用が終了した日から6ヵ月後に失効する。
5. 第1節と第2節で言及されている雇用の終了は、使用者に損害賠償支払いの責任があると思なされない。

挙証責任（Burden of proof）

第12項

1. この法で言及されているような差別によって不当な扱いを受けたと思なされたある個人が、差別が生じたと思定される事実を裁判で受け入れさせた(establishes before a court)場合、被告が、当該の行為がこの法に違反していなかったことを証明(prove)しなくてはならない。
2. 本項1の規定は、民法典第3編の305条aで言及されている法的行為（legal action）や、一般行政法1：2項第3節の意味の範囲内における利害関係者によって実施された請求（appeal）に、必要な変更を加えて適用される。

無効（Invalidity）

第13項

この法に違反している条件は無効とされる。

均等待遇委員会（Equal Treatment Commission）

第14項

均等待遇法(The Equal Treatment Act)の第11項で言及された均等待遇委員会は、本法の意味範囲内で差別があったかどうかを調査する権限を持つ。均等待遇法の第12、13、14、15項、第20項の第2、第33節が、必要な変更を加えて適用される。

§ 6 経過規定と最終条項（Transitional and Final provisions）

評価

第15項

司法省大臣、内務・宮内省大臣そして教育文化科学省大臣、社会問題雇用大臣と協議の上、この法律が有効となって5年以内に、その有効性と実施の影響に関して、オランダ議会に報告書を提出しなくてはならない。

引退のための経過規定 (Transitional provision for retirement)

第16項

雇用契約、私的年金事業ないし行政当局により発せられた命令に、本法が発効する前に、年金支給開始年齢が規定されている場合、関係者が、AOW（一般老齢年金法）の受給開始年齢より低いその受給開始年齢に達した時における、雇用契約ないし公務員の任用の終了に関する差別には、2006年12月までは、本法の差別禁止規定は適用されない。

軍隊への経過規定

第17項

この法は、1931年制定の軍人法で言及されている軍人、徴兵枠組法(Compulsory Military Service Framework Act)の第1項で言及されている徴兵された兵士、軍隊（予備役）法の第2項で言及されている予備役兵には、2008年1月まで適用されない。

他の法規定の改定

第18項

国家審議会第5項での「35歳以上の者」は、削除される。

第19項

政府会計法（The Government Accounts Act）42項1節での「35歳以上の者」は、削除される。

発効日

第20項

この法律は、勅令により決定された日に発効される。

法律名

第21項

この法律の名称は、雇用における均等待遇（年齢差別）法とする。

（追記）本稿の作成にあたっては、松浦宏氏（ジェトロ在アムステルダム事務所）の多大な協力を得た。記して謝意を表したい。

<参考文献>

日本労働研究機構『平成13年度厚生労働省 ミレニアム・プロジェクト ―諸外国における
高齢者の雇用・就業の実態に関する研究 報告書―』、2002年

根本 孝「オランダにおける高齢者就業の実情」、『諸外国における高齢者の就業形態の実情
に関する調査研究報告書 I』、2003年、高齢者雇用開発協会

「欧米（オランダ・ドイツ・アメリカ）における高齢者雇用対策調査レポート（I）」
エルダー、2002年2月号.

Grunnell, Marianne, European Industrial Relations Observatory “Thematic feature – implementation
of the EU Framework equal treatment Directive –Netherlands“, 2003.8

Wilthagen, Ton, European Employment Observatory Review: Spring 2003, “Thematic Report on
Older Workers -Netherlands”

“New Law tackles age discrimination”, IDS Employment Europe 507, March 2004

第8章 スウェーデンの状況

1. スウェーデンの「労働第一主義」と高齢者の高い就業率

スウェーデンの高齢者就業と政策の特徴を挙げると次のようになる。

- (1) 高齢者就業率が EU 諸国のなかでは、ひととき高い。2001 年における高齢者（55 歳～64 歳）の就業率は男 69.4%、女 64.0%と、女性は世界でもトップクラス、男性も日本の 78.4%よりは低いものの、EU 諸国の中では一番である（EU15 カ国平均は男 48.9%、女 29.1%。第 2 章第 2－4 表を参照）。就業者の労働市場からの平均退出（引退）年齢も、2001 年で、男 62.2 歳、女 61.9 歳とかなり高い（EU 計では、男 60.5 歳、女 59.1 歳）。
- (2) こうした高齢者の高い就業状況を政府の政策が支えている。スウェーデンでは、金銭給付より、教育・訓練などの積極的雇用政策による通常引退年齢までの就業促進（福祉より就労を重視するワークフェアないし労働第一主義 work principle）が戦後一貫した政策となっている。雇用保護法も、従来から 65 歳未満の定年を禁止していたが、2001 年の改正で、67 歳に引き上げられた。

2. 最近の就業促進方策

スウェーデンも、1991 年から 93 年の経済危機で高齢者の就業率は大きく落ち込んだ（男性 55～64 歳で、1991 年は 73.7%、93 年は 65.9%、95 年は 64.4%）。その後、2002 年には 70.7% にまで回復したが、政府は人口構成の変化による社会保障費用の増大などへの対応から、次のような方策で、高齢者就業率の一層の向上に努めている。

(1) 障害者年金の見直し

従来、スウェーデンにおいては、高齢者の障害者年金の受給が多かった（第 2 章第 2－1 図を参照）。しかし、1997 年 1 月以降、障害者の認定基準が変わり、労働市場要因（労働市場で職を探すのが著しく困難）が除かれ、医学的要因だけとなった。一方、障害者年金の見直しも 2000 年 1 月に導入され、就業後 3 年間は、障害者年金の権利を失うことなく、就業復帰が可能になった。

(2) 長期病気休暇制度の受給者の減少

障害者年金の見直し後は、直接年金生活に入らない場合は、失業給付か疾病給付を通じての引退が主となった。平均疾病休暇日数は増加しており、特に 55 歳～59 歳女性では、1998 年の 26.9 日から 2001 年の 44.0 日へと大きく増加している。しかもこの数字は病気の最初の 14 日を含まない数字である（最初の 14 日は、事業主負担）。障害者年金から疾病給付への一

定の代替があったと推測されている¹。政府は、2008年までの疾病給付平均受給日数を半減させる目標を設定している。特に、職場環境の改善により受給者減少を図ろうとし、「就業生活での健康増進のため実行すべし11ポイント計画」を始めた。その中では、病気後の職場復帰を早めること、健康・医療への関与を強めることは事業主の明確な義務と書かれている。そして、事業主の職場環境改善の動機付けを高めるため、事業主負担を最初の14日分より増やすことを計画している。

(3) 失業保険、長期失業者対策

2001年2月に行われた失業保険制度の見直しで、受給開始後100日を過ぎると給付額の上限が低くなった（多くの受給者の給付額が削られるようになった）。また、長期失業者に、少人数からなる訓練や再就職支援プログラムなどからなる個別にデザインされた行動計画を提示することで、就業復帰を強力に支援する「活動保証」（アクティビティ・ギャランティー）が展開されている。2000年8月には、56歳以上の高齢者で「活動保証」に3ヶ月以上参加した者を対象とした「特別雇用支援方策」が導入された。これは、労働コストの75%（上限525スウェーデンクローネ）を24ヶ月負担する制度である。但し、高齢者だけを対象としていない他の雇用支援プログラムも高齢者の参加率が高い。

(4) 高齢市民 2005

スウェーデンでは、「高齢市民 2005—Senior Citizen 2005」と称する国会委員会が設置され、2005年以降における高齢者の社会生活をめぐる政策提言をまとめている最中である。この委員会は、国会における政治的構成を反映した17人に委員で構成され、関連政府機関などの専門家の助言を受けながら検討している。政府からは、以下のことを確保する方策の提言を要請されている。①高齢者の独立を維持しながら安全に不安なく年を取ることを、②積極的な生活を送り、彼らの日常生活だけでなく、自治体全体に影響する決定に参画すること、③尊敬の念で待遇されること、④高水準のケアと社会サービスを受け得ること。こうした要望を踏まえ、職業生活面では、50歳から64歳の高齢者の就業率の野心的引上げ方策の検討などが行われている。（<http://www.senior2005.gov.se/>）

3. 雇用保護規制と退職年齢

雇用保護も強く、勤続年齢の短い順での解雇（ファーストイン・ラストアウト・ルール）が原則（雇用保護法）となっている。労働組合との合意で変更できるが、割増年金又は退職金支払いが必要となる。但し、10人未満事業所では、2名を例外とできる。

また、2001年5月に成立雇用保護法改正で、法定定年年齢を65歳から67歳に変更された。

¹ European Employment Observatory Review, 2003, p154.

これは、主要労使の反対を押し切って国会で可決されたもので、従来のスウェーデン政治では考えられないこととされている。2001年10月より発効したが、退職年齢が65歳である既存の労働協約については、2002年末以降無効とされることになった。但し、失業保険と病気休暇制度については、従来通り65歳までの者が対象となる。

4. 公的年金制度

公的年金は、何度か改正され、1998年までの制度は、定額の基本年金と被保険者の課税対象年収からポイント制で計算される補足年金で構成されていた。98年6月に制度改正が行われ、99年1月（一部は2000年から）から実施されている（給付は2001年から）。新制度では、61歳以上で個人の選択に委ね、給付額を生涯所得に基づく拠出立てとし、制度の長期的安定化、負担と給付を明確に関連づけるというものである。この制度は、1954年以降に生まれた者には全面的に適用されるが、1938年～53年に生まれた者には制度の一部が、38年以前に生まれた者には以前の制度が適用される。

拠出は、勤労所得者全員が行い、雇用者の場合は労使折半である。保険料は18.5%で、そのうち、16%は、「確定拠出建て賦課方式」により毎年の給付費にあて、2.5%は、「プレミアム年金」と呼ばれ、積立方式で個人が勘定を持ち、自ら運用するか、公的機関に運用を託すことになっている。

給付は、報酬比例の1階建て年金で、一定の最低保障額が設定され、給付額がこれを下回る低所得者には、その差額が全額国庫負担により支給される。61歳から受給可能であるが、支給年齢は個人の選択に委ねられ、65歳以前に受給を開始すれば減額、それ以降に受給を延期すれば増額される（増額措置は70歳まで）。但し、受給開始時期は61歳以降いつでもよく、給付額の引き出し方も、4分の1、2分の1、4分の3、全額と選択でき、70歳を超えても支払い保険料総額に応じ給付額も増加するので、スウェーデンの新年金制度は「エイジフリー年金」と称されている。

給付額は16歳以上の全収入（保険料の総計）および保険料の運用実績によって決定される。その際、各世代の平均寿命を勘案し、世代間で不公平にならない設計がされている。

なお、スウェーデンには、労働協約で決められた職域年金があり、勤労者のほぼ9割が対象となっている。代表的な職域年金としては、公的部門には、国家公務員（国家の経常収入から支払われる）、地方公務員（地方政府の経常収入を財源、内部年金基金の形で資金を留保している自治体もある）を対象とする制度があり、現業労働者も含め、全職員が対象となっている。民間部門では、ホワイトカラーとブルーカラーの2つの制度がある。伝統的には、最終給与にリンクする確定給付制度であったが、国家公務員を対象とした制度以外は、拠出保険料によりリンクした制度に移行した。国家公務員についても近く移行予定である。

5. EU一般雇用機会均等指令への対応

スウェーデン政府は、年齢関係以外の分野では大変積極的である。性、民族、障害、性的志向の各分野における差別予防を監督するオンブズマンがそれぞれ任命されている。また、既に以下のような法律が施行されている。

- 男女均等法（1991年）
- 職業生活における民族差別減殺措置法（1999年）
- 障害者の職業生活における差別禁止法（1999年）
- 性的志向による職業生活における差別禁止法（1999年）
 - 高等教育就学生に対する均等待遇法（性、民族、障害、性的志向）（2001年）

2000年、EU委員会は2つの指令を採択した。Directive implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin(人種、民族を理由とする差別を禁止する指令)と、Directive establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation（年齢だけでなく、宗教や信条、障害、性的志向による雇用差別を禁止する一般雇用均等指令）である。

既存の法ではこの2指令に対応できない領域も多く、指令実施のため、スウェーデンでは、今回（2003年7月1日発効）、既存の上記各法を統合し、1つの法にした。

但し、年齢差別関連は、すぐに結論は出ないとし、国会に設置された委員会で検討し、2005年夏までに報告を出すこととなっている。

年齢差別関係では、政府、労使の対応が遅い。スウェーデン労働市場庁の各種調査では、使用者は55歳以上の者の採用に一般的に消極的である、との結果が出ている。一方で、高齢者の雇用は他国以上に進んでいるとの自負もある。そして、被用者の年齢に関する問題は、現行の雇用保護と労働協約の枠組みで対応するのが一番いいとの考え方が未だ強いという²。結局、2003年中のEU指令対応は困難なため、対応の延長をEU委員会に申請し、上記のように、国会に設置された委員会で検討し、2005年夏までに報告を出すことになった。

² Annika Berg (Thematic feature –implementation of the EU framework equal treatment Directive, Sweden,2003)

<参考文献>

日本労働研究機構『平成13年度厚生労働省 ミレニアム・プロジェクト —諸外国における
高齢者の雇用・就業の実態に関する研究 報告書—』、2002.

スウェーデン統計局ホームページ <http://www.scb.se/>

スウェーデン労働市場庁ホームページ <http://www.ams.se/>

Berg, Annika, Arbetslivsinstitutet, “ European Industrial Relations Observatory “ Thematic feature –
implementation of the EU Framework equal treatment Directive –Sweden“, 2003.8

Storrie, Donald, European Employment Observatory Review: Spring 2003, “Thematic Report on
Older Workers -Sweden”

GAO (United States General Accounting Office) “Older Workers — Policies of other nations to
increase labor force participation,” Feb 2003.

Sweden Government, “National Strategy Report on the future of pension system,” 2002.

“The value of older workers in Sweden,” *European Industrial Relation Reviews*, Apr 2003.

第9章 アイルランドの状況

1. 年齢差別禁止に関する法規制—— 1998年雇用均等法

アイルランドでは、1998年雇用均等法(Employment Equality Act, 1998)において、年齢を含め、包括的な雇用上の差別禁止が行われている。EUの一般雇用機会均等指令が出される前の立法であるが、この指令自体、アイルランドの雇用均等法の草案を大変参考にしたと言われており、構成・内容とも非常に似通ったものとなっている。

(1) 1998年雇用均等法の内容

(a) 概要

アイルランドの雇用均等法は、その成立経緯から見る限り、特定層の雇用促進というよりは、9つの分野（性、配偶関係、家族的地位、性的志向、宗教、年齢、障害、人種、非定住民族）での差別を是正するという、人権保護的な観点から行われた立法であり、直接的差別の禁止だけでなく、間接差別や嫌がらせの禁止、差別的広告の禁止など、幅広い分野での均等取扱いが行われている¹。ただし年齢差別に関しては、下記のような大きな適用除外がある。

- 年齢差別禁止の対象者が、原則的に18歳以上65歳未満（職業訓練は15歳以上65歳未満）に限定されている。
- 自発的であれ、強制的であれ、被用者間ないし被用者クラス間で異なった退職年齢を設定することは、年齢差別の対象外とされている。
- 相対的年功（又は勤続年数）により異なる取扱いをすることが、一律に年齢差別の対象外とされている。

(b) 年齢差別禁止の適用対象

適用対象は、以下の通り。

- 被用者（個人家庭での雇用を除く）
- 派遣労働者および派遣に備える訓練生
- 労働組合ないし専門家組織のメンバー
- 使用者
- 派遣業者
- 労働者ないし使用者の組織体
- 専門家、ないし職業的組織

¹ 1998年に、アイルランドで雇用差別禁止法が成立したのは、多分に国内の政治的理由によると言われている。当時、包括的差別禁止立法を主張していた労働党が、1993年に与党（フィアナ・フォイル）と連立政権を組んだことが契機となり、労働党出身の均等・司法改革大臣（Mervyn Taylor）により、この法案の起草作業が始められた。当時の大統領（Mary Robinson）も憲法学者出身で、平等問題への造詣が深く、法案の成立を後押しした（牧野、2003、p 4）。

- ・ 差別的な方法で他の者を調達（procure）しないし調達しようとする者

しかしながら、年齢を根拠とする差別禁止は、18歳以上65歳未満の被用者（ただし職業訓練に関しては15歳以上65歳未満）に限定されている。（第6条第(3)項、第12条第(3)項）

年齢差別に関し、65歳という上限を定めた理由は、65歳はアイルランドにおいて一般的な退職年齢であるため²とされている。アイルランドでは事実上65歳から公的年金が支給されるため、退職年齢を65歳に定めている企業は実際多い。なお、EUの一般雇用機会均等指令への対応のための法改正を参照されたい（3を参照）。

(c) 差別の定義(第6条)

差別は、雇用均等法上定義された9つの差別の根拠（性、配偶関係、家族的地位、性的志向、宗教、年齢、障害、人種、非定住民族（Travellers Community）³）のうちいずれかに基づき、「ある者がもう一方の者より不利に取り扱われている(treated less favourably)か、過去に取り扱われた、あるいは将来に取り扱われるであろう」ときに生じるとされている。

(d) 禁止される差別的行為

(i) 雇用上の差別禁止に関する一般的規定(第8条第(1)項)

以下のいずれかの事項に関して、使用者は被用者、又は被用者になろうとする者を差別してはならないとされている。

- 採用 (access to employment) : 例えば、使用者が誰を採用するかについての取決めを行うことや、一方の者だけに特別な入職要件を定めることは、差別と解される（第8条第(5)項）。
- 雇用条件 (conditions of employment) : この「雇用条件」には、報酬及び年金権は含まれない（第2条第(4)項）。一方、解雇や退職は含まれる⁴。例えば、労働環境や時間外勤務、解雇の条件等が異なる2者間において、特定の雇用条件を一方の者だけに提供する（しない）ことは、差別と解される（第8条第(6)項）。

* 本稿作成にあたっては、アイルランドにおける関係行政機関からのヒアリング、メール交換を通じた情報収集を行った。対応していただいた、アイルランド均等局 Greg Heylin 氏(Head of Development)、Carol Ann Woulfe 氏 (Solicitor)、アイルランド均等審査局 Ruairi Gogan 氏(Head of Mediation)、アイルランド訓練雇用局 Roger W.B. Fox 氏(Planning and Research Manager)、Linda Conway 氏(Social Inclusion and Equality Project Co-ordinator)、Camel Meade 氏、Brian McCormick 氏に謝意を表したい。

² アイルランド議会における司法・均等・法改革大臣の発言。(Official Report - Dáil Éireann (下院) - Vol.507 1/7/1999 Written Answers. – Employment Equality.) 法適用の上限年齢の設定を求める労働組合側の主張が反映されたものである。(均等局からの聴取結果)

³ 「一般的に Travellers と言われ、アイルランド島において、歴史的に定住しない生活様式を含め、共通する歴史、文化、伝統を持つ人々として（自他双方により）特定可能な人々の共同体」(2001年平等地位法第2条)。ジプシーに似たアイルランド特有の人々のこと。

⁴ 均等局からの聴取結果。

- 雇用に関する訓練又は経験：例えば、特定の訓練等を、一方の者だけに提供しないことは、差別と解される（第8条第(7)項）。
- 昇進又は再格付け：例えば、一方の者だけに昇進機会を提供しない、あるいは異なる方法で提供することは差別と解される（第8条第(8)項）。
- 職階(classification of posts)

(ii) 差別的な規則・慣行の適用等の禁止(第8条第(4)項)

使用者は、被用者や雇用に関して、以下のいずれかに該当するようなことをしてはならないとされている。

- 被用者（又は被用者クラス）に対し、上記(1)に列挙した事項（採用を除く）に関する差別のいずれかになるような規則を定めたり、指示をすること。
- そのようなことをしなくても、そのような差別のいずれかになっている、あるいはなりそうな慣行を適用又は運用すること。

(iii) 同一報酬規定(第29条)

報酬については、(i)とは別に規定が置かれている。すなわち、被用者は、雇用契約の条件として、その業務を行っている時点から前後各3年の間に類似の仕事(like work)⁵を行う他の被用者がいるときは、その被用者と同額の報酬を受ける資格を常に与えられなければならないとされている。これによると、年齢給制度は、類似の仕事を行う者同士でも賃金が年齢により違うこととなるため、違法となる。

(iv) 間接差別(第31条)

雇用に関する何らかの規定(慣習等も含む)が、被用者に適用された結果、ある特定の性質(例えば、特定の年齢層など)の者に不利に作用し、実際にその性質の者の割合が少なくなる可能性がある場合で、それを全て正当化することができない場合には、使用者はその特定の性質を持つ被用者に対し、差別をしていると解される。

(v) 嫌がらせ(第32条)

被用者の職場、又は雇用の過程で、他の個人（他の被用者だけでなく、使用者自身や、取引先・顧客なども含まれる）が、被用者の特定の性質(例えば年齢など)について嫌がらせ(harassment)をする場合、それは使用者による差別であると解される。嫌がらせの態様は、発言、身振り、書面や写真の展示や回覧など、その行為が合理的に見て、被用者の特定の性質に関して攻撃的、屈辱的、威圧的なものであれば全て含まれる。

⁵ 仕事が同一であるか、仕事の違いの重要性が小さい、あるいは仕事が同一価値である場合に、これらを「類似の仕事」という。(第7条)

ただし使用者は、嫌がらせの防止措置を講じていた場合には免責される。

(vi) 差別的な広告の禁止(第 10 条)

雇用に関する広告のうち、①差別する意図を示しているか、又は、②合理的に見てそのような意図を示していると理解される広告は、出版・展示することも、またそうさせることも禁止されている。

なお、年齢関係では、望ましい応募者の要件として「若い(young)」という言葉を用いた募集広告が、具体的な年齢を示さなかったにもかかわらず、年齢差別にあたりとされた決定例がある⁶。

(vii) 職業紹介機関における差別の禁止(第 11 条)

職業紹介機関は、職業紹介や、キャリアガイダンス、職業訓練の受講に関する指導などのサービス提供に関して、求職者に対する差別を行ってはならないとされている。ただし、差別的行為が、紹介先の使用者側に原因がある場合は免責される。

(viii) 職業訓練における差別の禁止(第 12 条)

いかなる者も、職業訓練コースや関連する設備の提供にあたっては、その提供の条件や、提供の有無、提供の方法について差別をしてはならないとされている。ただし、職業訓練機関が、特定の範囲の者に対し、伝統的又は歴史的な配慮から一定の援助措置（奨学金、奨励金等）を講じることは、年齢又は人種による差別とはならない。

(ix) 労使団体への加入等に関する差別の禁止(第 13 条)

労働者団体、使用者団体、専門職組織 (professional association)、業界団体 (trade association)、又は特定の専門や職業による入会制限や運営を行っている団体は、その団体への個人の入会や利益提供等において、差別をしてはならないとされている。

(e) 年齢差別禁止の適用除外

(i) 一般的正当化事由

もし差別が認められなかったら、結果的にコストが明らかに増加するであろうという明確な保険数理上その他の証拠があることが示されている状況においては、いかなる行為も年齢差別とはならない (第 34 条第(3)項)。なおこの適用除外規定は、EU の一般雇用機会均等指令への対応のための法改正により削除された (3 を参照)。

⁶ *Equality Authority v. Ryanair* (DEC-E2000-014)

(ii) 退職年齢の設定に関する適用除外

被用者（又は被用者の階級や種類）について、「(自発的であれ強制的であれ) 異なる退職年齢を定めることは、年齢差別とならない」（第 34 条第(4)項）。

(iii) 採用の上限年齢設定に関する適用除外

以下のことを考慮して採用の上限年齢を定めることは、年齢差別とならない（第 34 条第(5)項）。

- 採用者を訓練して、仕事を効果的に遂行できる水準にするためのコストやそれに必要な時間、及び
- 引退年齢になる前に、採用者が仕事を効果的に遂行できる合理的な期間が残されている必要性

(iv) 年功(勤続期間)に基づく取扱いに関する適用除外

相対的な年功（又は勤続期間）に基づいて、使用者が異なる者に異なる給与額や雇用条件を提供することは、年齢差別とならない（第 34 条第(7)項）。ただし、あまりにも極端な要件（例えば、「勤続 40 年以上」など）は、間接差別となる場合がありうる⁷。

(v) 真性職業資格に関する適用除外

生理学的理由、あるいは娯楽目的の真実性の追求という理由により、特定の性質が、職業上の資格となっているような職務については、年齢・障害・人種を根拠とする差別に関する規定は適用されない(第 37 条(3)項)。具体例としては、モデルや俳優が考えられている⁸。

(vi) 特定の職務における適用除外

航空機・列車・船舶の運転資格や、国防軍、警察及び刑務所業務における雇用については、年齢・障害を根拠とする差別に関する規定は適用されない（第 17 条第(3)項、第 37 条(6)項）。

(vii) 高齢者に対するポジティブ・アクション(第 33 条(1)、(2)項)

雇用への統合を促進するために、50 歳以上の者に対する差別の影響を減らしたり、なくすことを意図した手段(国による訓練、職業経験プログラムなど)を講じることは妨げられない。

(viii) 年齢給制度に対する経過措置

年齢に関連した給与についての合意（年齢給制度についての労使合意）が発効しており、その合意が法施行後 3 年以内に終了する場合、その合意を遵守することは年齢差別とならな

⁷ 均等局からの聴取結果。

⁸ 均等局からの聴取結果。

い（第34条第(6)項）。

(ix) 家族給付等に対する適用除外

被用者の家族に関する出来事や家族の区分に関連した給付等については、年齢を含む各種の差別規制の適用対象とならない（第34条第(1)項）。

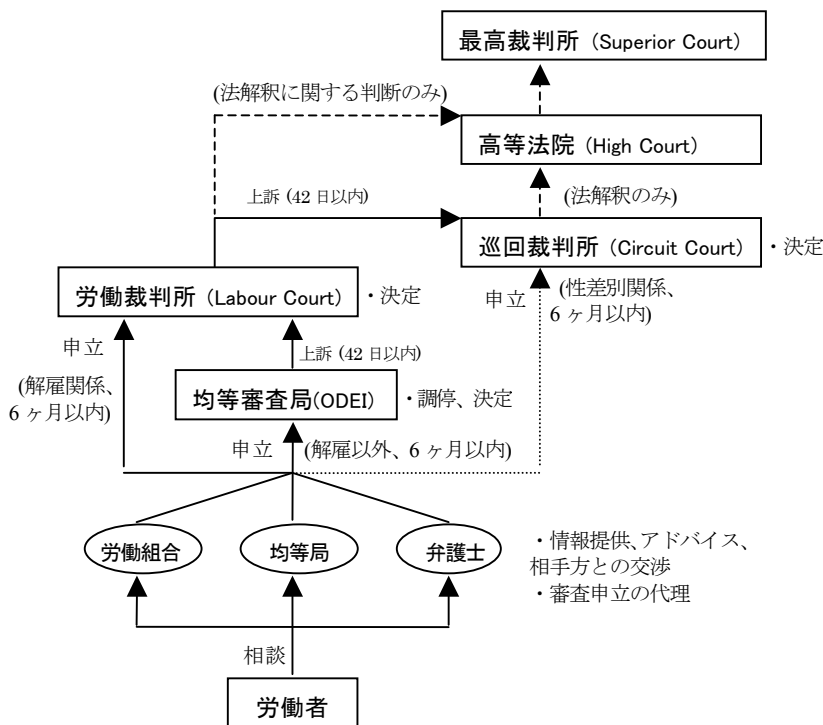
(2) 雇用均等法の運用

(a) 雇用均等法に関する紛争処理の流れ

雇用均等法上の差別を受けた労働者は、差別が行われた時点から6ヶ月以内に、準司法機関である「均等審査局 (ODEI)」に訴えを提起することができる（第77条第(1)、(5)項）。ただし、解雇に関わる事案は「労働裁判所(Labour Court)」に最初から提訴する必要がある（第77条第(2)項）⁹ ¹⁰。またその前段階では、機会均等推進の総合的機関である「均等局(Equality Authority)」が、相談から訴訟手続の代理まで、踏み込んだ紛争解決援助を行っている。

紛争処理の全体の流れを概観すると、第9-1図のとおりである。

第9-1図 アイルランドの雇用均等法違反に関する紛争処理の流れ



⁹ 均等審査局は、均等法違反のときは、均等給与紛争事案の場合は3年間を超えない範囲での差額を、その他の事案では均等取扱いと2年間の給与を超えない範囲での補償金の支払いを、それぞれ命令する。労働裁判所は、金銭的解決策の他、職務復帰、再雇用を命じることができる。また、解雇事案の場合は、調停も行う。

¹⁰ 2004年の法改正により、均等審査局は「均等審判所」(Equality Tribunal)と改称し、解雇事案の取扱いも始める予定である。これに伴い、労働裁判所は解雇事案の取扱いを終了する。

(b) 紛争処理の実施状況

(i) 均等局における紛争処理の実施状況

2001年4～5月の調査では、1998年雇用均等法を知っている国民の割合は未だ37%である¹¹が、均等局に持ち込まれる紛争の件数は年々増加している。2002年に均等局に寄せられた雇用均等法関係の質問は3,474件であり、2003年に紛争解決援助（訴訟代理を含む）が行われた事案も、雇用均等法全体では561件（2002年は489件）、年齢差別関係では50件（2002年は48件）となっている（第9-2表）。

(ii) 均等審査局及び労働裁判所における紛争処理の実施状況

均等審査局における雇用均等法関係の申立て事案数も、年ごとに増加している。申立て事案のうち約1割が年齢差別関係の事案となっている（第9-3表）。均等審査局で取り扱われた年齢差別事案の内容は、半数以上が昇進に関するものである。

第9-2表 均等局による紛争解決援助件数（雇用均等関係）

| | | | 2000年 | 2001年 | 2002年 | 2003年 |
|----|------|----------|-------|-------|-------|-------|
| 合計 | 年齢関係 | 計 | 202 | 405 | 489 | 561 |
| | | 雇用へのアクセス | 5 | 16 | 17 | 25 |
| | | 昇進 | 8 | 14 | 11 | 7 |
| | | 訓練 | 0 | 1 | 1 | 3 |
| | | 就業環境 | 4 | 1 | 6 | 24 |
| | | 嫌がらせ | 1 | 0 | 3 | 11 |
| | | 解雇 | 1 | 1 | 4 | 16 |
| | | 給与 | 2 | 4 | 4 | 1 |
| | | 広告 | 1 | 3 | 2 | 0 |

（注）件数には、前年からの持ち越し事案も含む。

資料出所：Annual Report (Equality Authority)

第9-3表 均等審査局における取扱い事案数、決定数（雇用均等関係）

| | 2001年 | | 2002年 | | 2003年 | |
|-----------|-------|------|-------|------|-------|------|
| | (件数) | (人数) | (件数) | (人数) | (件数) | (人数) |
| 申し立て事案数 計 | 182 | 260 | 254 | 182 | 244 | 361 |
| 年齢関係 | 22 | 23 | 34 | 23 | 32 | 32 |
| 決定数 | 42 | - | 56 | - | 60 | 113 |
| 年齢関係 | 1 | - | 13 | - | - | - |

資料出所：ODEI ホームページ

第9-4表 均等審査局決定における補償金額（雇用均等関係）

| | 2001年 | 2002年 | 2003年 |
|--------|-------------------|----------------|--------------|
| 補償額の範囲 | 1,270～107,928 ユーロ | 500～70,000 ユーロ | 0～40,000 ユーロ |
| 補償額平均 | 19,469 ユーロ | 10,419 ユーロ | 1,936 ユーロ |

（注）2003年の数値は、1～9月分の集計。

資料出所：ODEI ホームページ

¹¹ ‘Annual Report 2001’ (Equality Authority, 2002)

第9-5表 均等審査局による調停の実施状況
(Employment Equality Act, 1998 関係、2003 年)
(件)

| | |
|---------|----|
| 終了事案数計 | 54 |
| 調停による解決 | 30 |
| 年齢関係 | 7 |
| 調停不調 | 24 |
| 年齢関係 | 7 |

資料出所: 'Mediation Review 2003' (ODEI)

第9-6表 調停による合意内容
(Employment Equality Act, 1998 関係、
2003 年)

| | |
|--------|----------------|
| 解決事案数計 | 30 |
| 補償なし | 8 |
| 補償あり | 22 |
| 補償額 | 100~99,000 ユーロ |

資料出所: 'Mediation Review 2003'
(ODEI)

調停については、2003 年の申し立て件数は 53 件 (2002 年 55 件)、終了件数は 54 件で、いずれも 2 割近くが年齢関係の事案となっている(第9-5表)。

労働裁判所で取り扱われる雇用均等法違反に関する解雇関係の事案のうち、決定が出された数は、2001 年 5 件、2002 年 16 件 (うち年齢関係は各年 1 件)、2003 年 22 件となっている。

2. その他の年齢に関する法制度等

年齢差別禁止立法が施行されているアイルランドでも、他の法制度等において「年齢基準」が完全になくなっているわけではない。以下、高齢者の就業・退職行動に影響があると思われる制度について概観する。

(1) 労働法関係

不公正解雇法(Unfair Dismissals Acts, 1977 to 2001)では、年齢を主な理由とする解雇は不公正解雇として違法とされている(第6(2)条)が、この法律は、同一の使用者による同種の雇用における通常退職年齢に達した者、及び66歳以上の者には適用されない¹²。

また、剰員整理手当法(Redundancy Payments Acts, 1967 to 1973)においては、66歳以上の者に剰員整理手当の請求権が与えられていない。

(2) 均等地位法

2000年制定の均等地位法(The 2000 Equal Status Act)は、雇用均等法で定義された9つの差別根拠(性、配偶関係、家族的地位、性的志向、宗教、年齢、人種、非定住民族)に基づく、物品購入、サービス受給、宿泊・施設入所、教育機関の受講での差別を禁止した。雇用面だけを対象とする「雇用均等法」を補完するものとなっている。

(3) 企業向けガイドラインの策定

アイルランドでは労使関係が非常に安定しており、雇用均等の実現に向けても政府を加え

¹² 2004年の法改正により、66歳以上の者への適用除外は撤廃され、かわりに16歳未満の者への適用除外が新たに設けられる予定である。

た協力体制が敷かれている。その一つとして、1998年雇用均等法の趣旨を企業レベルで浸透させるための「国家的枠組委員会(National Framework Committee)」が、均等局(議長)、政府諸機関、労使代表を構成員として2001年11月から開催されており、その成果として、以下のガイドラインが作成されている。

- 「企業の雇用均等方針に関するガイドライン」：企業内での均等問題への認識を高めるために、均等問題の担当者を置くことや、均等問題専門の労使委員会を設けること等が例示されている。
- 「企業レベルでの均等・多様性についての訓練に関するガイドライン」：特に管理職層を対象として、雇用均等に関する法律や政策のほか、職場での固定観念や偏見、年齢差別の影響等について学ぶ場を設けることの必要性が強調されている。

(4)「高齢者に関する均等問題諮問委員会」の開催

高齢者の均等政策を前進させることを目的として、高齢者に関する均等問題諮問委員会(Advisory Committee on the Equality Agenda for Older People)が、均等局(議長)、労使代表、高齢者団体を構成員として開催され、2002年6月には報告「高齢者のための均等の推進(Implementing Equality for Older People)」をとりまとめている。この報告の内容は多岐にわたるが、雇用関係では、①高齢者がその希望に合わせて、パートタイム労働その他の非定型労働を選択できるよう、柔軟な労働条件を整備すること、②雇用均等法上の年齢差別の適用の上限(65歳)を撤廃すること等が提言された。

(5) 広報・啓発活動

均等局では、雇用均等法の周知のため、メディアを通じた意識啓発活動、会議・セミナーの開催、ウェブサイト・各種出版物による情報提供等を積極的に行っている。また、「国家的枠組委員会」では、労使向けのセミナーを開催したり、労使団体による均等問題への自主的取り組みに対する資金提供を行ったりしている。

3. EU一般雇用機会均等指令への対応

アイルランドでは、1998年雇用均等法において、年齢を含めた包括的な雇用上の差別禁止が行われ、2000年のEU指令発出時点ですでにほぼ指令内容を実行していた。ただし多少の手直しが必要とされたことから、2004年1月に当該指令に対応するための改正法案が国会に提出され、7月に通過した。

年齢差別に関連する雇用均等法の主な改正点は以下のとおりである。

- 法の適用対象となる「被用者」の範囲が拡大され、個人間の合意(individual agrees)に基づき何らかの仕事やサービスを行う者も対象に含まれることになった。ただし、個人

¹³ Quarterly National Household Survey - First Quarter 2002- (Central Statistics Office, 2002)

の家で、個人や家族の生活に影響のあるサービスを行う者については除外されている。

- 年齢差別規制の適用対象年齢（原則 18 歳以上 65 歳未満）が見直され、義務教育の対象となる最高年齢（15 歳）を超えた者すべてに対して適用されることになった。ただし採用に関しては、18 歳以下の最低年齢を設けることができる。
- 強制退職年齢を超えた者に対して有期の雇用機会を提供することは、年齢差別とされないことが新たに明記された。
- 年齢差別の一般的正当化事由についての規定（1 (e)(i)を参照）が削除された。
- 年金制度において支給開始年齢を設けることや、退職金の計算において年齢を考慮すること等については、年齢差別とされないことが新たに明記された。
- 警察、刑務所業務に関しては、年齢差別の全面適用除外が見直され、職員の年齢構成が業務遂行上支障を生じうると判断された場合にのみ、採用における年齢差別禁止を適用しないこととされた。

他方、退職年齢の設定や年功的処遇に対する年齢差別規制の適用除外(1 (1)(e)(ii),(iv)を参照)については、特段の見直しは行われなかった。

4. 社会保障関係

(1) 公的年金

アイルランドの公的年金は所得審査がない保険給付年金と、社会扶助年金とがある。前者は、週 38 ユーロ以上を稼ぐ雇用者と年 3,174 ユーロ以上を稼ぐ自営業者が対象で、260 週保険料を払い込んだ者に支給される。給付額は、週 113.8～147.3 ユーロの範囲で、扶養児童 1 人当たり 19.3 ユーロの加算がある。後者の社会扶助年金は、88.5～134 ユーロの範囲で、扶養児童 1 人当たり 16.8 ユーロの加算がある。

66 歳以上の者に支給される「老齢年金」は、就労の有無に関わりない。「退職年金」は 65 歳から受給できるが、週 38 ユーロ以上の雇用就労ないし年間 3,174 ユーロ以上の自営業収入がある場合は受給できない。但し、現政府は、この退職要件の撤廃を検討している。後者の社会扶助年金は、所得審査付きで、財源は税である。保険給付年金は、パートタイマー、自営も対象となるなど大変包括的で、対象者は、50%（90 年）から 60%（2000 年）に増加している。政府は、2016 年には 86%を予測している。

保険給付年金、社会扶助年金とも、扶養者給付、単身世帯給付、80 歳以上者への給付、電気代、冬季の燃料費、電話、テレビ代補助が付加される。66 歳以上の者には、公共交通手段の利用が無料となる。

(2) 職域年金ないし個人年金

アイルランドの職域年金は登録制で、その運用方法等については 1990 年年金法等により規制される。それによると、年金支給開始年齢は、60～70 歳の間で各職域年金により自由に設

定できるが、実際には 65 歳に設定されていることが多い。

イギリスと同様、公的年金の支給水準が低く、職域年金や個人年金が重要な役割を果たしている。2002 年の調査¹⁴によると、職域年金又は個人年金に加入している被用者の割合は全体の 50.7%である。政府は、税優遇などで、職業ないし個人年金の加入を奨励しており、30 歳以上の労働者の加入率を現在の 50%強から 70%に引き上げることを狙っている(典型的な保険料は、従業員 5%, 使用者 10~20%)。また、2003 年 4 月から、イギリスのステークホルダー年金に似た「個人退職積立預金(Personal Retirement Savings Account (PRSAs))」制度が導入されている。

(3) 失業給付・雇用政策

失業給付には、保険給付と税金による失業扶助給付がある。保険給付は一定額で、週 118.8 ユーロを最高 390 日支給。所得審査付きの失業扶助給付も週 118.8 ユーロで、日数制限はなく年金が受給できる 66 歳までが対象となる。

なお、55 歳以上の者が、上記のいずれかの失業給付を 390 日間受給した後、早期退職することを選択した場合には、所得審査つきで「退職前手当」(最高週 124.8 ユーロ)が 66 歳まで支払われることになっており、求職活動をしなくても、失業給付と同様の手当が受給できる仕組みになっている。

5. その他の高齢者雇用政策

アイルランドでは、①人口における若年者比率が EU 諸国で最も高いことや、②経済成長が著しく近年人手不足気味であること、また③高齢者の就労意欲がそれほど高くないことなどから、高齢者の雇用促進を明確なターゲットとした政策は今まで展開されてこなかった。職業訓練施策の中で、中高年齢者を主に念頭に置いたプログラム¹⁵が一部行われている程度である。

しかし今後は、高齢化の進展に伴う年金問題の深刻化、労働市場における人手不足への対応、均等理念の一層の浸透やアクティブ・エイジングによる個々人の生活の質の向上などの観点から、高齢者の就業率を引き上げることが重要であると考えられている。そのための手段としては、①使用者における均等意識の一層の浸透、②高齢者をターゲットとした訓練の強化、③労働条件の柔軟化(フルタイム雇用から労働時間や責任の少ない仕事への「ダウンシフティング」)、④柔軟な引退を可能にし、より長く働く意欲を引き出すための年金・社会保障制度の見直しなどが提言されている¹⁶。

¹⁴ Quarterly National Household Survey - First Quarter 2002- (Central Statistics Office, 2002)

¹⁵ 'CONNECTIONS'プログラム。長期失業者を対象に、キャリア・アドバイス、ニーズにあった職業訓練、就業体験などを組み合わせて提供するもの。雇用訓練局(FÁS)のコーディネーターが援助する。

¹⁶ The Irish Labour Market Review 2002 (FÁS, 2002), Implementing Equality for Older Workers (Equality Authority, 2002), Labour Market Issues for Older Workers (National Economic and Social Council, 2003)

＜参考＞アイルランドの高齢者の退職に関する実態

アイルランド経済社会研究所が55～69歳の者約800名を対象に行った調査¹⁷によると、強制退職年齢（定年）の規定の対象となっていた者は全体の40%であり、平均定年年齢はおおむね65歳である。

一方で、既に退職した65～69歳の者に実際の退職年齢を尋ねると、約55%が64歳以前に、また約30%が65歳で退職しており、平均退職年齢は61.6歳となっている。

早期退職した者にその理由を尋ねると、病気・障害という理由が最も多く(31.3%)、次いで、企業の設定した早期退職制度等の利用(19.7%)、仕事がきつい(10.0%)の順となっている。また、早期退職者のうち「使用者がもっと環境を整備してくれていたら、仕事を続けていただろう」という考え方に賛成の者が25.0%いる。

ヨーロッパ全体にみられる高齢者の早期引退志向はアイルランドも例外ではないものの、その内実をみると一様に早期引退に肯定的とはいえず、様々な考えを持っている者がいることがうかがえる。

＜主な参考文献＞(本文脚注に掲げたもの以外に、以下のものがある。)

岩田克彦「アイルランドの雇用政策」、労働政策研究・研修機構『先進諸国の雇用戦略に関する研究』、2004年

牧野利香「アイルランドの雇用における年齢差別禁止法制」、日本労働研究機構、JIL Discussion Paper Series03-002、2003年6月

Dobbins, Tony, (IRN), European Industrial Relations Observatory “Thematic feature – implementation of the EU Framework equal treatment Directive – Ireland”, 2003.8

Sexton, J.J and Casey Barra, European Employment Observatory Review: Spring 2003, “Thematic Report on Older Workers - Ireland”

Hornstein, Zmira ed. “Outlawing age discrimination – Foreign lesson, UK choices”, 2001

¹⁷ Tony Fahey and Helen Russell, ‘Older People’s Preferences for Employment and Retirement in Ireland’ (The Economic and Social Research Institute, 2001)

第10章 年齢にかかわらず働く社会の実現に向けた日本の課題

本章の課題は、日本における年齢にかかわらず働く社会の実現に向け、欧州各国政府の取り組み状況と日本の現状を踏まえて、総合的に問題を提起することにある。まず、日本での高齢者雇用就業政策を概観した後、日欧比較に基づきその特徴を挙げる。その上で、年齢にかかわらず働く社会の実現の必要性と課題を、「年齢にかかわらず働く社会に関する有識者会議報告」やEU一般雇用機会均等指令などを踏まえながら整理し、最後に、政策課題を8つの提案として提示する。

1. 日本における高齢者雇用就業政策の体系

日本における現在の高齢者雇用就業政策は、高年齢者雇用安定法に基づき、①定年の引上げ、継続雇用制度の導入などによる65歳までの雇用の確保、②中高年齢者の再就職の援助・促進、③就業意欲や体力の多様化に応じた就業機会の確保などを柱として展開している。

第10-1表 高齢者雇用就業政策の体系

① 知識、経験を活用した65歳までの雇用の確保

- 60歳未満定年の禁止
- 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の促進
 - ・ 事業主への指導及びきめ細やかな相談・援助
 - ・ 定年の引上げ、継続雇用制度の導入を行った事業主に対する助成措置（継続雇用定着促進助成金）
- その他の援助（高齢者向け職場改善の援助）

② 中高年齢者の再就職の援助・促進

- 定年退職者及び離職を余儀なくされる中高年齢者の再就職の援助を行う事業主等に対する指導・援助
 - ・ 再就職援助計画制度の普及、活用の促進
 - ・ 中高年齢者の再就職の援助を行う事業主等に対する助成（在職者求職活動支援助成金）を通じた在職求職活動の支援
- 公共職業安定所等における職業相談・職業紹介

③ 就業意欲や体力の多様化に応じた就業機会の確保

- シルバー人材センター事業の拡充
- シニアワークプログラム事業（事業主団体の参画の下、技能講習、合同面接会等の実地）
- 短時間雇用、自営開業（高年齢者等共同就業機会創出支援事業）の推進

④ 年齢にかかわらず働く社会の実現に向けた取組の推進

- 募集・採用時の年齢制限の緩和

(1) 65歳までの継続雇用の推進

65歳までの雇用については、60歳定年の定着を受けて、①60歳プラス α 方式（60歳定年を維持したまま65歳までの雇用継続に向け、 α を増やしていく方式）、②65歳マイナス β 方式（定年年齢を65歳に引き上げ、個々人が引退年齢を決める方式）、③エイジフリー方式の3つの方式が議論されている。現時点では、人事管理制度の抜本的見直しを伴わない①の60歳プラス α 方式が広く受け入れられている。

2000年の高齢者雇用安定法改正により、事業主は、定年が65歳未満の場合、定年の引上げや継続雇用制度の導入あるいは改善などにより、65歳までの雇用を確保するための措置を講ずることに努力しなければならないとされた。こうした規定にもとづき政府は、①事業主への指導及びきめ細かな相談援助、②定年の引上げ、継続雇用制度の導入を行った事業主に対する助成措置、などに力を入れている。

(2) 中高年齢者の再就職者の援助・促進

中高年齢期において雇用がいったん中断した場合、再就職環境は厳しい。離職した高齢者については、可能な限り短期間の失業で再就職を実現することが重要であり、そのため離職前からの積極的な再就職支援が必要である。公共職業安定所では、必要な場合、事業主に再就職援助計画作成を要請するとともに、再就職援助措置を講じた事業主、再就職援助計画対象者の再就職促進を図るための体制整備を行った中小企業事業主団体及び再就職援助計画対象者を受け入れた事業主に対し、在職者求職活動支援助成金を支給している。さらに、2000年度から、雇用情勢が悪化した場合（全国の完全失業率5%以上）において、中高年（45歳以上60歳未満）の非自発的失業者及び職業訓練受講者を雇い入れる事業主に対し、1人当たり30万円を支給する緊急雇用創出特別奨励金事業を実施している。また、公共職業安定所（人材銀行、キャリア交流プラザを含む。）における情報提供・相談機能の強化に努めている。

(3) 就業意欲や体力の多様化に応じた就業機会の確保

高齢者は、一般的には、就業機会が確保されれば70歳まででも働く意欲を持っているが、健康状態をはじめ様々な理由から60歳までと全く同じ働き方をすることは難しい。60歳以降の就業機会の確保に当たっては、必ずしもフルタイム勤務に限らず、短時間勤務、在宅勤務など、多様な雇用形態を開発していくことが重要である。また、引退過程にある高齢者に対し、臨時的かつ短期の就業など地域社会での日常生活に密着した仕事の提供を行うシルバー人材センターを推進している。また、中高年齢者が共同して事業を開始し労働者を雇い入れて継続的な雇用・就業の場を創設・運営する場合に、経費の補助（高齢者等共同就業機会創出助成金の支給）、相談、情報の提供その他の援助を行っている。

(4) 年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けた取り組み

2001年、雇用対策法が改正され、事業主の募集・採用における年齢制限緩和の努力義務が規定される（2001年10月施行）とともに、その実効を担保するため「年齢指針」を制定し、その周知活動、公共職業安定所窓口における求人年齢の緩和指導を通じ、募集・採用時の年齢制限撤廃を目指すこととなった。具体的目標として、政府は、公共職業安定所で受理する年齢不問求人の割合を2002年11月の12.8%から、2005年度には30%に上げる方針を示している。

(5) 「高年齢者等雇用安定法」の2004年改正

2004年6月5日の国会で、「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」が成立した。「65歳までの定年の引上げや継続雇用制度の導入等を求める。」とし、以下のような内容を規定している。

- ① 労使協定で継続雇用制度の対象労働者基準を定めたときは、希望者全員を対象としない制度も可能とする。また、2006年4月の施行日より、当面（大企業3年間、中小企業5年間）は、労使協定でなく就業規則等に基準を定めることも可能とする。
- ② 対象年齢は年金支給年齢に合わせ、2013年度までに段階的に引上げる。
- ③ 労働者の募集・採用時に上限年齢を置く場合にはその理由の提示が必要。
- ④ 事業主都合で離職を余儀なくされる高年齢者等に対して、事業主がその職務経歴や能力等を記載した書面を交付することを求める。
- ⑤ シルバー人材センターが臨時的かつ短期的な又は軽易な業務に係る労働者派遣事業を行う場合について、特例（許可を届出とする）を設ける。

2. 関連する社会保障制度

高齢者雇用就業政策の理解のためには、雇用保険、公的年金制度の基本的知識が不可欠である。簡単に紹介する。

(1) 雇用保険制度

日本の雇用保険は、失業等給付—欧米諸国における失業保険に相当する求職者給付及び失業者ないし労働者に対するその他の個人給付—と事業主に対する給付を中心とした雇用安定等3事業を同一の保険制度の下で行っている。失業等給付部分の保険料は労使折半負担で、3事業部分の保険料は事業主のみの負担となっている。基本手当給付日数は、2001年4月以降、中高年層を中心に倒産・解雇等により離職を余儀なくされた者により多くの給付日数が確保されるように再編された。また、2003年5月以降、早期再就職の促進、多様な働き方への対応、再就職の困難な状況に対応した給付の重点化と制度の安定的運営の確保の観点から、①基本手当の給付率、上限・下限の改正、②就業促進手当の創設、③通常労働者とパートタ

イム労働者との基本手当などの所定給付日数の一本化などの制度改正がされた。

60歳台前半層の就業支援策としては、継続雇用、再就職した者に支給される高年齢雇用継続給付制度がある。また、特定求職者雇用開発助成金（高齢者や障害者など就職困難な求職者の雇い入れを促進する助成金）や継続雇用定着促進助成金（65歳以上の年齢まで継続して雇用する制度の導入ないし定着、高齢者の多数雇用を促進する助成金）などがある。

(2) 公的年金制度

公的年金制度は、国民年金、厚生年金及び共済年金からなる。民間被用者及び公務員の年金給付は2階建てとなっており、1階が定額年金（基礎年金）、2階が報酬比例年金となっている。被用者以外の者は1階だけの給付となっている。1階の定額部分（基礎年金）は、受給開始年齢が60歳から65歳への引上げ過程にあり、現在62歳である。民間企業の男性被用者と公務員は2013年に、民間企業の女性は2018年に65歳になる。モデル受給額は、現在1人月額6万6千円である。2階の報酬比例部分の受給開始年齢は、1999年改正で、民間企業の男性被用者と公務員は2013年から2025年の間に、民間企業の女性被用者は2018年から2030年の間に、それぞれ60歳から65歳に引上げられることになった。1階、2階部分を合わせた受給モデル額（夫厚生年金40年加入、妻専業主婦で、夫婦とも65歳以上の場合）は、23.2万円（2004年度価格）となっている。なお、60歳台前半層の給与所得者が公的年金受給後も働き続けると、老齢（または退職）年金受給額が減額されたり支給が停止される在職老齢年金制度があるが、2002年4月以降、60歳台後半層の高額所得稼得者にも実施された。

2004年6月に国会成立した新年金制度改革法では、社会経済と調和した持続可能で、また、多様な生き方、働き方に対応した制度の構築が目指されている。

具体的には、次のような措置がなされた。

- ① 厚生年金および国民年金の将来の保険料水準を固定した上で、その収入の範囲内で給付水準を自動的に調整する仕組みとする。
- ② 社会全体の保険料負担能力の伸びを年金改定率に反映させることで、給付水準を調整（マクロ経済スライド）する（ただし、調整は名目額を下限とし、名目額を維持）。
- ③ 60歳台前半の被用者の在職老齢年金については、在職中の一律2割支給を廃止するとともに、65歳以降の老齢厚生年金について繰下げ制度を導入し、高齢期の就労を促す。一方で、70歳以上の被用者の構成年金給付については、60歳台後半の被用者と同様、賃金と老齢厚生年金の合計額が現役男子被保険者の平均的収入を上回る場合には、老齢厚生年金の全部または一部の支給停止を行う（保険料負担を求めない）。
- ④ 子が3歳に達するまでの間、育児休業期間について保険料を免除する。
- ⑤ 離婚した場合の厚生年金については、配偶者の同意または裁判所の決定があれば分割できる（当事者双方の婚姻期間中の合計額の半分を上限）。また、遺族厚生年金を見直し、自らの老齢厚生年金を全額受給した上で、従来遺族給付との差額を遺族厚生年金とし

て支給する仕組みに改める。

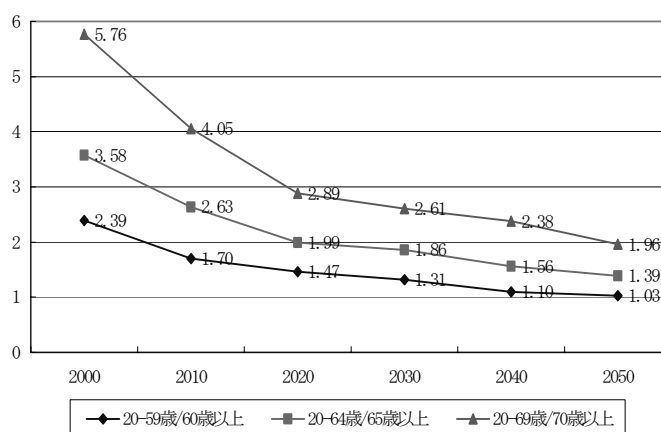
3. 日本の高齢者雇用就業政策の特徴と課題

(1) 日本では、高齢化がとりわけ急激で、高齢者の就業促進がきわめて重要

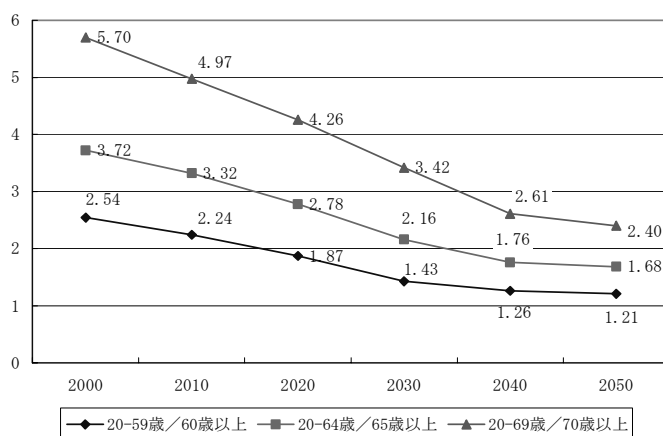
高齢化と経済活動との関連で、サポート率が使われることが多い。勤労世代人口を高齢扶養世代人口で割った値である。高齢者一人を何人の勤労者で支えることになるかを示している。勤労世代を、60歳までとするか、65歳までとするか、70歳までとするかで、サポート率は大きく異なる。サポート率の推移を、日本、EU計、アメリカで比較してみると、日本では高齢化が急激なため、欧米各国以上に、できるだけ多くの高齢者が社会に支えられる側から社会を支える側へ回ることが必要であることがよくわかる。例えば、2020年の日本では、勤労世代を70歳までとしても、勤労者2.89人で1人の高齢者を支えないとならない。この数字は、同年のEUで、勤労世代を65歳までとした2.78人とほとんど変わらず、日本の方が5歳長く働いてちょうどEU平均と同じになる（第10-2図）。近年各種国際会議において、高齢者が雇用をはじめ、さまざまな形で社会に参加することをめざす「活力ある高齢化（アクティブ・エイジング）」の実現が提唱されるにいたっている。日本は、他の国以上に率先して「活力ある高齢化」を追求していく必要がある。EU諸国は65歳までの就業促進に乗り出しているが、日本は70歳程度までの就業促進を積極的に図ってちょうど見合う計算になる（あくまでEU平均の数字との比較である）。

第10-2図 サポート率（勤労世代人口÷高齢扶養世代人口）の国際比較

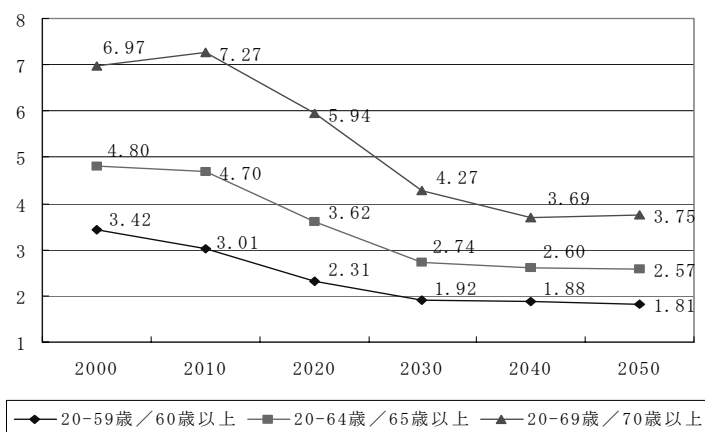
— 日本 —



－ EU －



－ アメリカ －



資料出所：日本は国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口（平成12年1月推計）』（中位推計）。EU、アメリカは、国際連合、World Population Prospects: 1998版（中位推計）より。

(2) 高齢者の就業率は高いが、就業内容面では課題が多い

日米欧各国とも、高齢者の引退延期が課題となっているが、日本と欧州とでは内容が異なる。

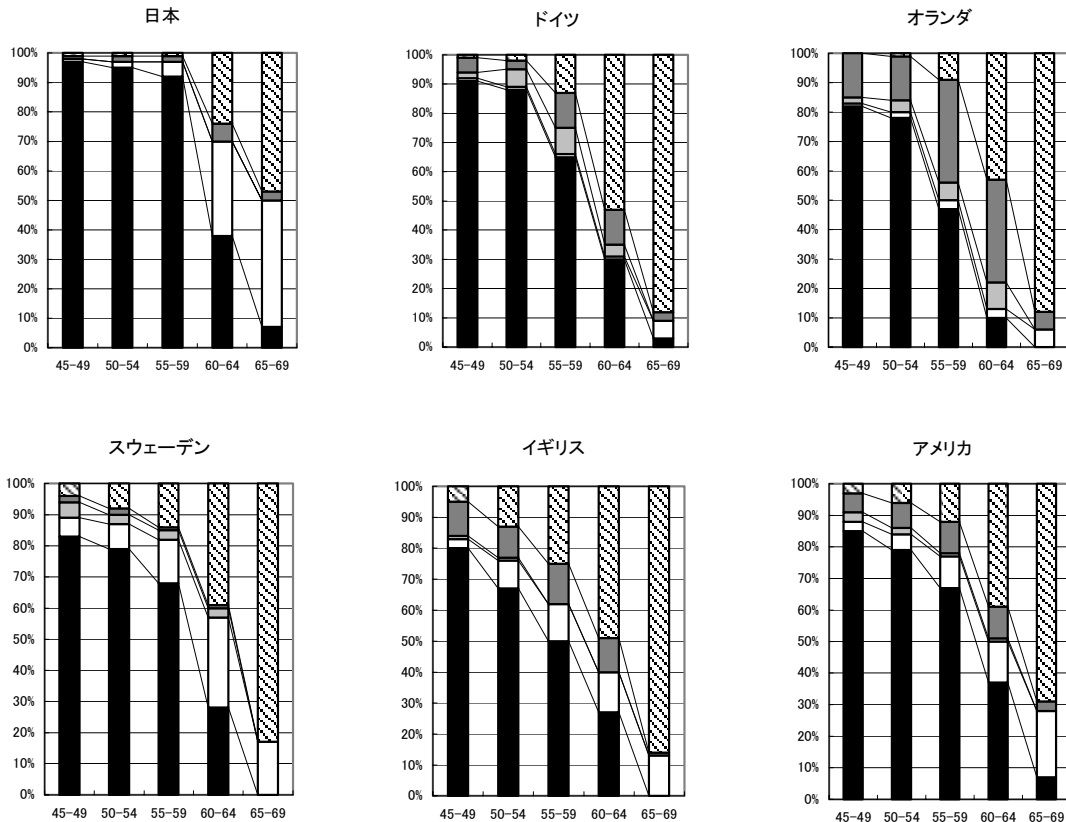
欧州の場合、公的年金受給開始年齢や早期引退促進制度対象年齢で、労働力率や就業率は大きく下がる。欧州の高齢者雇用対策を概観すると、1970年代後半から90年代半ばまで続いた早期引退促進政策を見直し、50歳代後半層の就業率の拡大に努めている国（オランダ、ドイツ）、公的年金制度及び強制退職年齢の規制見直し（67歳以下に定年退職を設定している労働協約は本年末から無効）により60歳代の就業拡大に努めているスウェーデン、公的年金受給開始年齢が60歳で、それ以前の早期引退がまだ広汎に見られるフランスなど様々である。各国とも、労働市場からの引退延期を課題に挙げており、例えば、一部の国では、パートタイム就業と組み合わせた部分退職を奨励している。

一方、日本ではこうした数字だけを見ると、少なくとも男性については高齢者の就業は進んでいるように見える。漸進的引退がすでに実現しているとも言える。第10-3図では、高齢男性の年金受給と就業状況の関係を年齢別にみた。まず、日本では60歳代全体を通じて年金受給者でも働いている人が多いことが特徴的である。これは在職老齢年金制度により、年金を部分的に受給しつつ働くことができるためであろうと考えられる。またスウェーデンにおいても60歳代において年金受給者で働いている人が一定程度みられるが、65歳~69歳になるとその割合は小さくなる。アメリカでは60歳代前半において非年金受給者で働いている人の割合が比較的高い。一方、ドイツ・オランダでは年金受給に関わらず働いていない高齢者の割合が高い。またドイツ・オランダでは50歳代後半、60歳代前半で失業保険を受給しながら就業していない者が少なからずみられることが注目される。

しかし、日本においては、賃金、職種、就業形態などが60歳前後で大きく変化している。また、世代内、世代間の所得、資産、年金の格差が懸念される。こうした就業内容面を含めた高齢者の本格就業の実現が、各年齢層を通じた女性の就業促進と並んで日本の課題といえよう。但し、現段階では、各個人の就業ニーズを活かした、多様な形での雇用就業（雇用形態、働き方、賃金形態）の継続が喫緊の課題となっている。アメリカは日欧の中間で、長年のまたは本格的な職業生活からすっぱり引退する者が多い一方で、つなぎのパートタイム就業を経て引退する者も少なくない。アメリカでも、パートタイム就業の魅力向上、正式な段階的引退制度の導入が課題とされている。

第10-3図 高齢男性の就業と年金・失業給付の状態
(1990年代半ば、人口比率による)

非年金受給者で働いている
 年金受給者で働いている
 失業保険受給者で働いていない
 失業保険非受給者で働いていない
 年金受給者で働いていない



注：年金には私的年金も含む
出典：OECD "Ageing and Income" (2000)

(3) 高齢者に限定した特別対策が多く、年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けた取り組みが課題

高齢者雇用就業政策は、i) 高齢者に限定した施策、ii) 就職困難者など対象を広く取った中で高齢者も扱う施策、iii) 年齢差別の是正を目指す施策に分類できる。

日本の場合、i) が中心で、ii) が補完している。いわゆる高齢者雇用就業政策の3つの柱— ①知識経験を活用した65歳までの雇用の確保(60歳以下定年の禁止、定年の引き上げや継続雇用制度の導入促進、高齢者向け職場改善の援助)、②中高年齢者の再就職の援助・促進(定年退職者及び離職を余儀なくされる中高年齢者の再就職の援助を行う事業主等に対する指導・援助など)、③就業意欲や体力の多様化に応じた就業機会の確保(シルバー人材センター事業の拡充など)—の諸施策はおおむねi)にあたる。ii)に入るのは、職業紹介・相談、就職困難者を広く対象とする特定求職者雇用開発助成金、多くの職業訓練(高齢者だけに限定した訓練もあるが)などである。ただし、2001年以降、iii)の年齢差別の是正を目指

す施策（募集・採用時の年齢制限の緩和措置、年齢に関わりなく働ける社会に関する有識者会議の設置）も重視されつつある。

アメリカは、市場メカニズムと機会均等の国で、高齢者雇用就業政策でも iii) の年齢差別の是正を目指す施策が中心である。ただし、低所得高齢者にパートタイムの仕事を提供する「高齢者地域社会サービス雇用プログラム」は i) の高齢者に限定した施策に相当するし、職探しの支援や技能訓練を包括的に提供する「1998 年労働力投資法」は ii) に相当する。

欧州は国により相違が大きい。i) 高齢者に限定した施策に相当するのは、イギリスのニューディール 50 プラスやドイツの 50 プラスアルファ、スウェーデンの 67 歳以下の強制退職を無効とする雇用保護法、フランスの「デラランド分担金」（50 歳以上の労働者を解雇する場合、失業補償基金に拠出が必要）などであり、ii) 就職困難者など対象を広く取った中で高齢者も扱う施策は、各国の労働市場プログラムの多くがこれに相当する。

iii) の年齢差別の是正を目指す施策は、近年欧州でも取り組みが盛んになっており、イギリスの「雇用における多様な年齢層に関する行動規範」などが相当する。そして、今回の EU 指令への対応である。すなわち、EU 委員会は、2000 年 11 月に、「一般雇用機会均等指令」を採択した。この指令は、宗教または信条、障害、年齢・性的嗜好による雇用差別を禁止する全体的枠組みを設定したもので、2003 年 12 月までに各国に法制定ないし全国レベルの労働協約の締結を求めるもの（ただし、年齢、障害については 3 年延長できる）で、各国とも新たな法制定ないし法改正をしたか、それを目指して検討中である。

4. 年齢にかかわらず働ける社会の実現の必要性と課題

(1) 3つの転機と年金受給開始年齢との「橋渡し」対策

高齢者雇用就業政策を考える場合、転機となる時期は 3 つであろう。

第 1 の転機は、本年 2004 年であり、公的年金法と高年齢者雇用安定法の改正が実現するとともに、基礎年金部分の受給開始年齢が 62 歳に引き上がった年である。

第 2 の転機は、2007 年である。この年に、団塊の世代（昭和 22 年～24 年生まれ）が、60 歳に到達するし、EU 諸国における雇用における差別禁止立法の出揃うのが、前年末であり、わが国も何らかの対応を迫られよう。

第 3 の転機が 2013 年である。公的年金の報酬比例部分の受給開始年齢の段階的引き上げがいよいよ開始され、この年に 61 歳となる。

このように、公的年金の受給開始年齢の引き上げ予定がスケジュール化されており、60 歳定年と受給開始年齢との「橋渡し」をどう実現していくかが大きな課題となっている。「橋渡し」としての選択肢としては、大きく分けると以下の 5 つとなろう（もちろん、細かなヴァリエーションが考えられる）。

- 1) (上限なし、または 65 歳までの) エイジフリー
- 2) (最終的には 65 歳まで、中途においては年金受給開始年齢までの) 定年延長
- 3) 事業主への指導援助を伴いながらの、65 歳までの (受給開始年齢までの) 再雇用・勤務延長の推進や再就職の円滑化
- 4) 失業給付の延長、その他の何らかの高齢者に対する個人給付で対処
- 5) (最後は生活保護を前提に、) 市場メカニズムで対処

5) の市場メカニズムに任せる選択はとり難い。4) の高齢者に対する個人給付の追加も、高年齢雇用継続給付などむしろ削減方向にあることを考えると難しい。となると、初めの 3 つの方策となる。

この 3 方策とも、実現のためには、年功賃金・処遇システムの大きな見直しが必要である。ただし、その程度が、1)、2)、3) の順にドラスティックとなるのである。例えば、第 10 - 7 図は、男性標準労働者 (学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務している者) の年齢別賃金カーブである。賃金カーブはここ 20 年ほどで中高年齢者を中心にフラット化が進行していることがわかる。高齢者の雇用を促進するためには、このカーブをさらに寝せる必要がある。そして、年齢にかかわらず働ける社会の実現を本格的に推進しようとするならば、人的能力が勤続に応じて大きく上昇する 35 歳程度までを超えると、個人差はあるがほぼ水平になる、といったドラスティックな改訂が必要となろう。

ともあれ、60 歳以降はこれまでの業務から外して補助的な役割や軽易な仕事でよい、との固定観念は払拭しなくてはならない。企業の高齢者に対する低い評価を変えていくことが重要である。

(2) 年齢にかかわらず働ける社会の実現の必要性と課題

(a) 「年齢にかかわらず働ける社会に関する有識者会議報告」の問題整理

(i) 年齢にかかわらず働ける社会づくりの必要性

「年齢にかかわらず働ける社会に関する有識者会議報告」(2003 年 1 月) では、必要性について、「働く場の確保が必要な中高年齢者、競争力の強化を図らなければならない企業経営、自己の能力を発揮できる多様な働き方を志向する個人、幅広く支え手を確保しなければならない社会全体、それぞれの要請を勘案すれば、持続的な経済成長の実現を図りつつ、ワークシェアリングを含めた雇用面での総合的な対応を通じて雇用機会を維持・増大させるとともに、過度に年齢に偏った我が国の雇用システムを見直し、意欲と能力を持つ誰もが年齢にかかわらず能力を発揮して働ける社会を作り上げていかなければならない。」(p.2) と整理している。

(ii) 年齢にかかわらず働ける社会づくりの難しさ

一方、年齢にかかわらず働ける社会づくりの難しさも指摘し、「年齢にかかわらず働け

る社会や雇用システムのあり方を考える場合には、採用や退職というシステムの一部のみを取り上げて検討するだけでは不十分である。採用時の年齢制限や定年延長等の問題は、処遇や働き方などと密接に関連しており、雇用システム全体の見直しを進めなければ抜本的な解決は難しい。このため、採用、能力開発、処遇、働き方、退職など雇用システム全体を問い直し、今後の在り方を総合的に検討することが不可欠である」とする(同 p.2)。

(iii) 必要な条件整備

必要な条件整備として、①職務の明確化と社会的能力評価システムの確立、②能力・職務重視の賃金・人事処遇制度の確立など賃金・人事処遇制度の見直し、③能力を活かした多様な働き方を可能とする環境整備、④採用と退職にかかわる条件整備（募集・採用時における年齢制限の是正に向けた一層の取組、定年の引上げや継続雇用制度の導入・改善の推進など）、などが提言されている。

以下、年齢にかかわらず働ける社会を実現するために特に課題となっている3点——①募集・採用時の年齢制限、②退職時の年齢制限、③年功処遇——の現状を、「今後の高齢者雇用対策に関する研究会報告書」（2003年7月）などに基づき概観する。

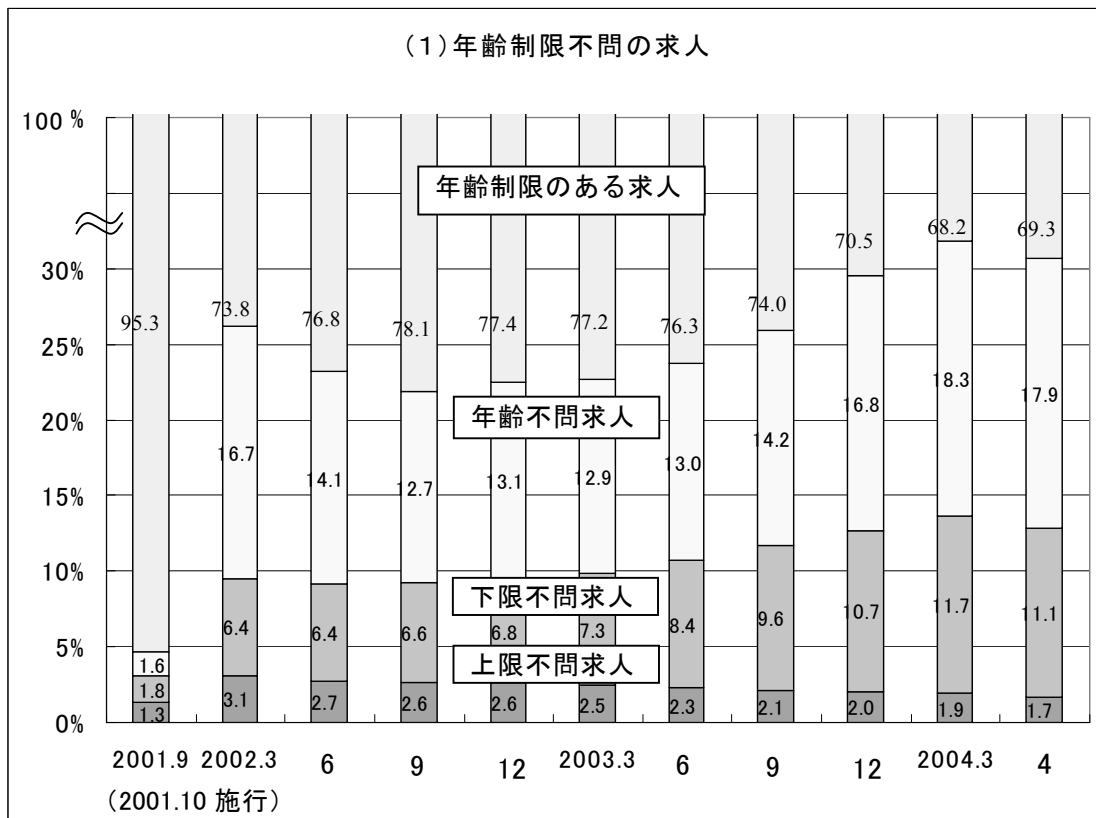
(b) 募集・採用時の年齢制限の現状

年齢不問求人割合は、2004年4月現在で18%程度、年齢制限の上限は平均して47歳程度となっている(厚生労働省職業安定局調べ、第10-4図)。また、年齢制限を設けている理由としては、体力、視力など加齢により一般的に低下する機能が、募集しようとする業務の遂行に不可欠であるとするものが52%程度で最も多く、次いで、技能・ノウハウ等の継承の観点から、労働者の年齢構成の維持・回復を図るためとするものが28%程度となっている(第10-5表)。

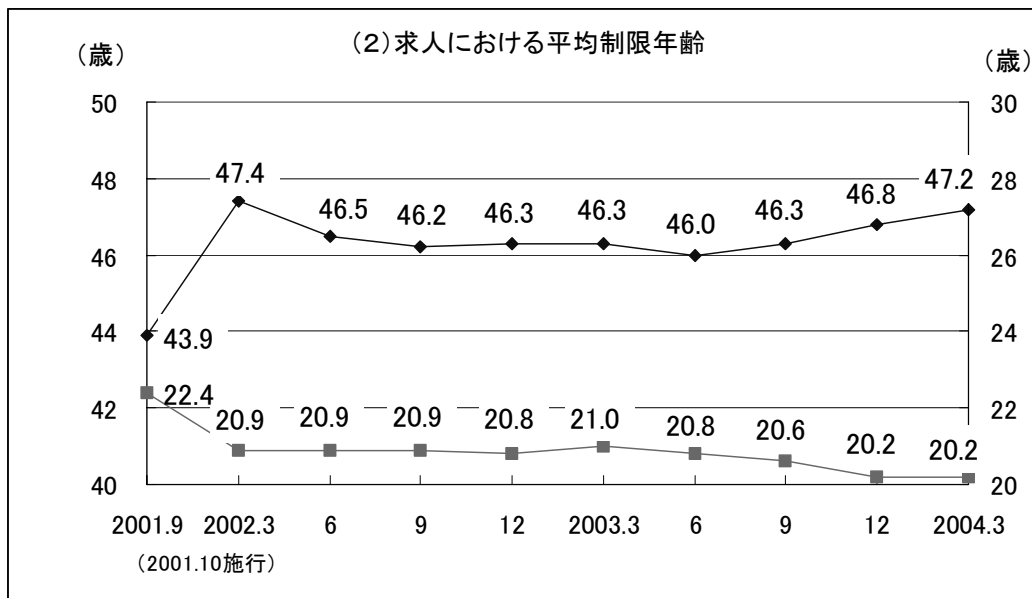
(c) 退職時の年齢制限の現状

65歳までの雇用については、①60歳プラス α 方式(60歳定年を維持したまま65歳までの雇用継続に向け、 α を増やしていく方式)、②65歳マイナス β 方式(定年年齢を65歳に引き上げ、個々人が引退年齢を決める方式)、③エイジフリー方式(定年年齢を廃止して、年齢に関わりなく働ける社会をめざす方式)の3方式が議論されている。現時点では、人事管理制度の抜本的見直しを伴わない①の60歳プラス α 方式が広く受け入れられている。2003年1月時点で、65歳定年企業6.9%、定年制を有しない企業7.8%で、定年後の継続雇用制度を入れて少なくとも65歳まで働ける場を確保している企業は71.8%である。その中で、原則として希望者全員を65歳まで雇用する企業は28.8%となっている(第10-6図)。

第10-4図 求人年齢制限の実態



(2) 求人における平均制限年齢



第10-5図 年齢制限理由別割合

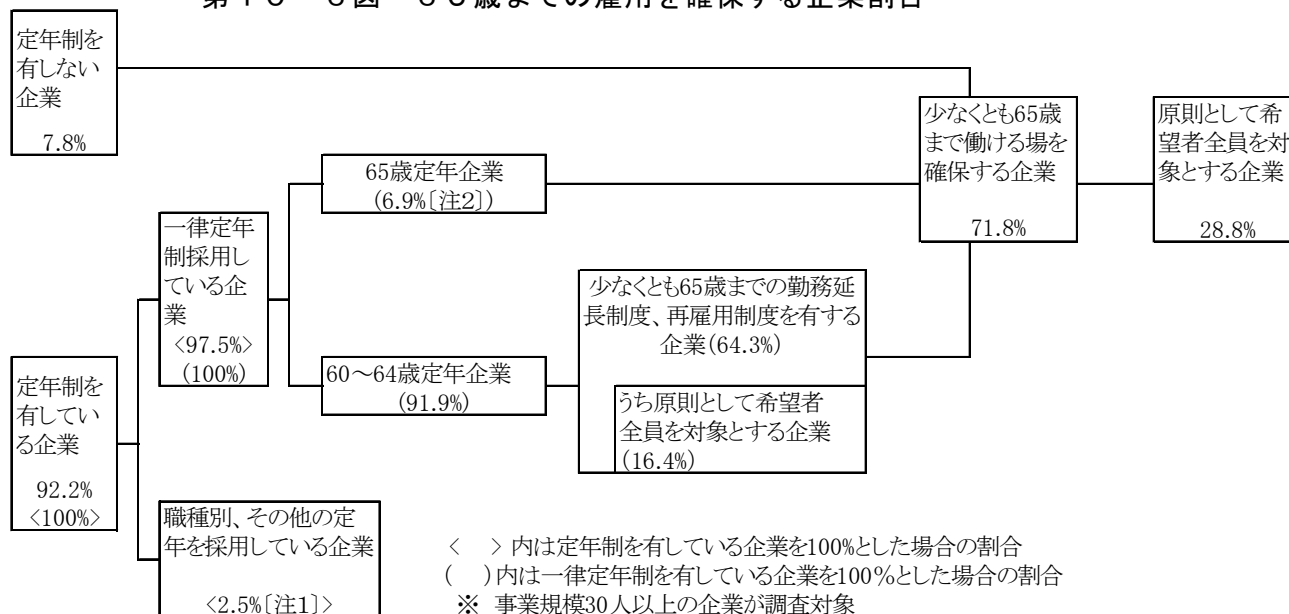
平成16年4月 新規求人

| 指針理由 番号 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 計 |
|------------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|------|
| 割合 | 3.04% | 28.01% | 7.49% | 2.00% | 4.29% | 0.05% | 0.80% | 52.27% | 1.82% | 0.23% | 100% |

[参考]

- 1 長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、新規学卒者等である特定の年齢層の労働者を対象として募集及び採用する場合
- 2 企業の事業活動の継続や、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・回復させるために、特定の年齢層の労働者を対象として募集及び採用を行う場合
- 3 定年年齢または継続雇用の最高雇用年齢と、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要とされる期間又は当該業務に係る職業能力を形成するために必要とされる期間との関係から、特定の年齢以下の労働者を対象として募集及び採用を行う場合
- 4 年齢を主要要素として賃金を定めている就業規則との関係から、既に働いている他の労働者の賃金額に変更を生じさせることになる就業規則の変更を要する場合
- 5 商品やサービスの特性により顧客等との関係から業務を円滑に遂行する要請がある場合
- 6 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請がある場合
- 7 労働災害の発生状況等から、労働災害の防止や安全性の確保の観点から特に考慮する必要がある場合
- 8 体力、視力等加齢に伴い機能が低下するものに関し、採用後の勤務期間を通じ機能が一定水準以上であることが業務の円滑な遂行上不可欠な業務の場合
- 9 行政の施策を踏まえて中高年齢者に限定した募集及び採用を行う場合
- 10 労働基準法等法令の規定により年齢制限が設けられている場合

第10-6図 65歳までの雇用を確保する企業割合



[注1] 職種別その他の定年制を採用している企業についても、65歳までの雇用を確保する企業が若干存在する。

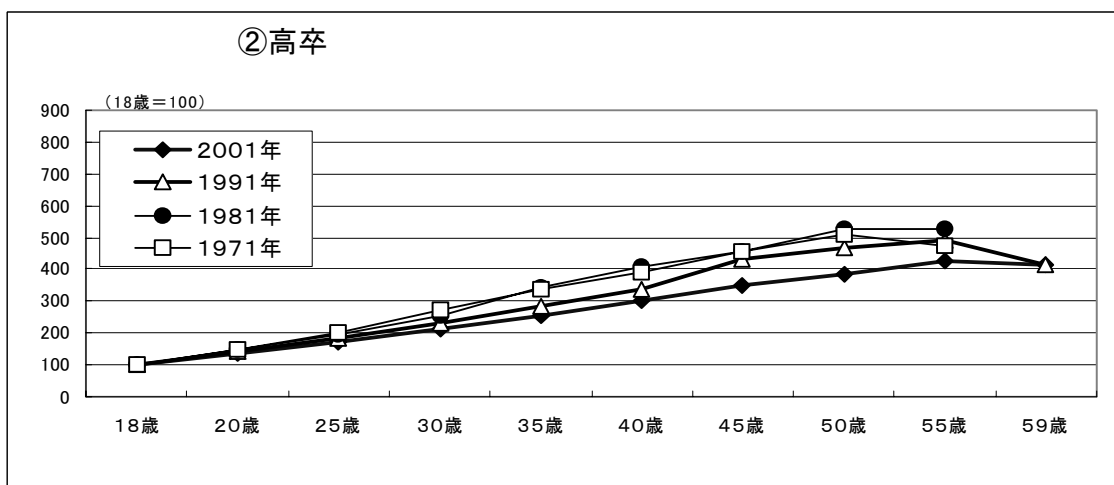
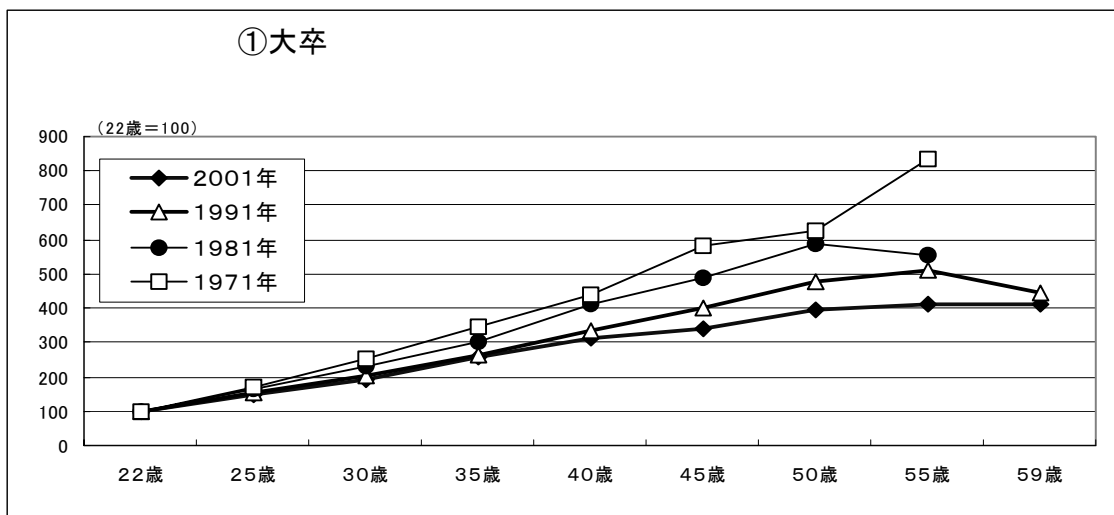
[注2] 65歳を超える定年企業も若干存在する。

(資料出所) 厚生労働省「雇用管理調査」(2003年)より算出

(d) 年功処遇の現状

65歳までの本格的就業を実現しようとするれば、企業内の年齢別に見た労働者構成がピラミッド型であることを想定した年功的賃金・処遇制度を見直す必要があり、各企業とも賃金カーブのフラット化などの賃金・退職金制度の見直しを進めている。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により1971年、1981年、1991年、2001年の男性標準労働者（学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務している者）の賃金カーブを比較してみると、賃金カーブは特にここ20年ほどで中高年齢者を中心にフラット化が進行していることがわかる（第10-7図）。また、今後の人事管理の方針は、終身雇用慣行にこだわらないという企業が約半数、処遇については主として能力主義を重視という企業が半数以上に上っているなど、変化の兆しがうかがえる。（第10-8表）

第10-7図 男子標準労働者の年齢別賃金カーブ



(資料出所) 厚生労働省「2002年版厚生労働白書」

(注1) 賃金は、所定内給与額×12+前年の年間賞与その他特別給与額

(注2) 企業規模、産業計

第10-8表 今後の人事管理の方針

(雇用慣行) (％)

| | 終身雇用慣行を重視 | 終身雇用慣行にこだわらない | どちらともいえない | 無回答 |
|------------|-----------|---------------|-----------|-----|
| 総数 | 8.5 | 48.6 | 39.9 | 3.0 |
| 5000人以上 | 14.2 | 43.8 | 38.8 | 3.2 |
| 1000~4999人 | 10.5 | 47.4 | 41.4 | 0.7 |
| 300~999人 | 11.0 | 48.1 | 39.6 | 1.3 |
| 100~299人 | 9.4 | 48.5 | 40.2 | 1.9 |
| 30~99人 | 7.9 | 48.7 | 39.8 | 3.6 |

(処遇) (％)

| | 主として年功序列主義を重視 | 主として能力主義を重視 | 両者の折衷 | どちらともいえない | 無回答 |
|------------|---------------|-------------|-------|-----------|-----|
| 総数 | 0.8 | 55.9 | 28.3 | 12.5 | 2.6 |
| 5000人以上 | - | 79.1 | 11.0 | 6.7 | 3.2 |
| 1000~4999人 | - | 77.2 | 18.5 | 3.9 | 0.4 |
| 300~999人 | 0.5 | 69.0 | 23.6 | 6.0 | 0.9 |
| 100~299人 | 0.8 | 61.8 | 26.6 | 9.6 | 1.1 |
| 30~99人 | 0.8 | 52.2 | 29.6 | 14.2 | 3.2 |

(出典)厚生労働省「雇用管理調査」(2002年)

なお、第7章「オランダの状況」で、オランダ・ナイメヘン大学のデルスン教授の論文を紹介したが、上記論文で面白いのは、オランダにおいても、賃金カーブは年齢とともに上昇するが、45歳前後で労働生産性のピークが来る。そして、この仕組みは若年者（長期雇用されるとメリットが大きい）にも高齢者（余剰になると失うものが大きい）にも企業への献身（コミットメント）を生み出しているが、将来的にはこの年功給はコスト問題を生み出すだろうと予測され、事業主は高齢者の雇用を余剰と考えがちになる、と日本でもよく耳にする議論を展開していることである。高齢者雇用を推進するためには年功処遇の改善が必要だが、この問題は日本だけでなく、程度の差はあれ欧州の多くの国に共通するものようだ。

(3) EU 一般雇用機会均等指令と日本

(a) EU 一般雇用機会均等指令

2000年11月にEUの一般雇用機会均等指令が採択されたが、EU各国政府の対応が注目されている。第3章で説明したように、このEU指令には、年齢を理由とした取り扱いの相違が、国内法の文脈において、合法的な雇用政策や労働市場及び職業訓練目的を含む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で必要なものである場合には差別を構成しないとする規定がある。長期雇用慣行と年齢差別禁止の理念を調和させるための均衡点をEU各国政府がどのように判断するのか、日本では非常に注目されている。

日本では、雇用における年齢差別禁止法を制定すべしとの主張は、まさに出始めたばかりである。報告書末に、雇用における年齢差別禁止法制の比較表を掲載した（参考資料 5）。EU 指令、アイルランドの「1998 年雇用均等法」、英国の新立法に向けた協議案、そしてアメリカの「雇用における年齢差別禁止法」を比較した。年齢差別禁止法とはどのようなものか、その理解に役立つことを期待したい。但し、各国における、年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けた取組みは、年齢差別禁止法だけでなく、解雇規制、失業保険制度その他の雇用政策、年金制度などと合せて総合的に評価すべきであろう。また、労使の対応、従業員と使用者間等での差別禁止の例外規定の解釈などについての個別紛争に対して、裁判所その他の準司法機関が今後具体的にどのように対処するかなどにも十分留意する必要がある。

(b) 日本の年齢指針

日本においても、近年、年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けた取り組みが始まっている。すなわち、2001 年、雇用対策法が改正され、事業主の募集・採用における年齢制限緩和の努力義務が規定される（2001 年 10 月施行）とともに、その実効を担保するため「年齢指針」を制定し、その周知活動、公共職業安定所窓口における求人年齢の緩和指導を通じ、募集・採用時の年齢制限撤廃を目指すこととなった。

ただし、例外措置も多く、①長期勤続によりキャリア形成を図るために新規学卒者などを募集採用する場合、②定年年齢や継続雇用の最高雇用年齢との関係で、採用しても、労働者の十分な能力発揮がなされる前なり、必要な職業能力が形成される前に退職することとなるような場合に、特定の年齢層以下の者を募集・採用する場合、③採用された者に賃金を支払うために、年齢を主要要素として定められている既存の労働者の賃金額を就業規則の改正によって変えなければならない状況で、特定の年齢以下の者を募集・採用する場合、など 10 項目の例外規定（第 10 - 5 図を参照）に該当し、事業主がその旨を官民の職業紹介機関、求職者等に説明した時には年齢制限が認められる。

2004 年 6 月の高年齢者雇用安定法の改正で、労働者の募集・採用にあたって事業主が上限年齢（65 歳以下）を設定する場合には、求職者に対しその理由を提示しなくてはならなくなった（努力義務規定から義務規定になった）。この効果が注目される。

ここで、思考実験として、日本政府が、EU 指令に準じた雇用における年齢差別禁止法の制定を試みた場合の問題点を考えてみよう。欧米諸国と比べ、以下のような相違ないし課題が挙げられる。

- ① 雇用管理における年齢基準が強く、能力・職務重視の賃金・人事処遇制度が確立していない。その結果、賃金、職種、就業形態などが 60 歳前後で大きく変化する場合が多くなっている。
- ② 「職場における年齢の多様性」（年齢均衡の取れた職場作り）への取り組みがほとんどされていない。エイジフリーというと、高齢者だけの問題と思われがちである。

- ③ 差別是正に対処する独立した本格的救済機関がない。
- ④ いったんキャリアが中断した場合でも何歳からでもやり直しのきく、複線型の人生設計が可能となるような、社会保障制度、外部労働市場となっていない。
- ⑤ 人権意識は日本ではまだまだ弱い。性、障害、フルタイム・パートタイムの均等処遇の一定の進展が、年齢面での均等処遇進展にもつながる。

なお、日本の年齢指針にある10項目のうち、①長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、新規学卒者等である特定の年齢層の労働者を対象として募集及び採用する場合、②企業の事業活動の継続や、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・回復させるために、特定の年齢層の労働者を対象として募集及び採用を行う場合、④年齢を主要要素として賃金を定めている就業規則との関係から、既に働いている他の労働者の賃金額に変更を生じさせることになる就業規則の変更を要する場合は、EU諸国では認められそうもない。他の項目は認められる余地が十分あるのではないかと筆者は考えている。

5. 8つの政策提案

厚生労働省の年齢に関わりなく働ける社会に関する有識者会議は、2003年1月、報告書「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」を公表した。その中で、①職務の明確化と社会的能力評価システムの確立、②能力・職務重視の賃金・人事処遇制度の確立など賃金・人事処遇制度の見直し、③能力を活かした多様な働き方を可能とする環境整備、④採用と退職にかかわる条件整備（募集・採用時における年齢制限の是正に向けた一層の取組、定年の引上げや継続雇用制度の導入・改善の推進など）などが提言されている。

こうした提言等¹を踏まえ、また、今回の調査研究で知りえた欧州各国での取り組み事例等を参考としつつ、今後の政策課題を8つの提案としてまとめた。

¹ 藤村博之法政大学教授も、行政が重点的に取り組むべき点として、①高齢者に対する偏見を打破すること、②先進事例を広く宣伝すること、③高齢者雇用を推進するコーチ役としての「高齢者雇用アドバイザー」の活用、④高齢者雇用を促進する制度の影響を正確に把握して対応すること、⑤個人が困ったり迷ったときに支援する仕組みを作ること、の5点を挙げている。（労働政策研究研修機構「労働力の高齢化と日欧政府・企業の対応」、2003、p135）

第1の提案 「年齢にかかわらず働ける社会づくり戦略」では、アメリカだけでなく欧州の事例も十分に参考にする事。

第2の提案 新たな「高齢者就業戦略日本モデル」の構築をめざして、数回に分けた段階的改革を考える事。

第3の提案 多様な形での雇用延長を推進する事。

第4の提案 総合的アプローチを取る事。

第5の提案 若年雇用との両立を積極的に考える事。

第6の提案 実践的なグッド・プラクティスの開発と普及を図る事。

第7の提案 国民の間で幅広いコンセンサス形成を図る事。

第8の提案 政策評価を積極的に実施する事。

第1の提案 「年齢にかかわらず働ける社会づくり戦略」では、アメリカだけでなく欧州の事例も十分に参考にする事。

欧州の例をみても、65歳定年制と年齢にかかわらず働ける社会の実現は必ずしも矛盾しない。65歳程度までの間で、採用、能力評価、処遇、働き方、退職などできるだけ年齢にかかわらず職場、しかも、年齢基準ではなく、勤続年数等を基準とした雇用保障・社会保障等の相違は認める—このようなエイジフリー化を欧州の多くの国では追求しているように見える。一定の解雇規制も各国とも残そうとしている。「定年までの雇用保障機能が強く残る間は、雇用における年齢差別禁止は日本ではできない。」との議論はいかがであろうか。但し、日本においては、60歳定年と言いつつ、①一定年齢での役職ポストからの一律的降格（役職定年制）とそれに伴う賃金引下げ、②50歳台での関連会社等への出向退職、が広く実施されている。こうした仕組みは、育成期を越えた年齢以後においても続く年功的昇進、昇給システムとともに、見直しが必要となろう。ともあれ、エイジフリーといえどアメリカというのではなく、欧州の取組み事例も十分に参考にして、日本の実情に即した「新たな高齢者就業戦略日本モデル」の構築を積極的にめざすべきであろう。

なお、他国にとってもモデルとなる新たな「日本モデル」とは、雇用保障と年齢障壁是正とのバランスが取れ、かつ、第10-9図で示したような漸進的引退を含みながら、平均的引退年齢が高い社会であろう、と筆者は考える。

第2の提案 新たな「日本モデル」の構築をめざして、数回に分けた段階的改革を考える事。

高齢者雇用就業政策を考える場合、本章第4節の冒頭で述べたように、今後3つの転機が予測される。人口の高齢化、公的年金受給開始年齢の引上げスケジュール、EU諸国の高齢化対応（特に、①雇用における差別禁止立法の具体的内容、②EU平均で2010年までに55～64歳就業率を50%に引上げ、平均引退年齢を5歳引上げる目標の達成状況）等の展望を踏まえ、

新たな「日本モデル」の構築をめざして、目標を定めた以下のようなアクションプランを設定すべきである。とくに日本の場合は、アメリカはもちろん欧州と比べても雇用管理における年齢基準が強く、能力・職務重視の賃金・人事処遇制度が確立していない。したがって、年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けた取組みは、時間をかけ、段階的にかつ着実に行う必要が一層大きい（目標時期の設定には慎重な配慮が必要である）。

（新たな「日本モデル」構築を目指したアクションプラン試案）

第1局面 雇用と年金とが接続する仕組みの構築

雇用と年金の接続を確保し、少なくとも年金支給開始年齢まではその雇用する労働者を年齢を理由としては離職させないというルール作り等（今回の高年齢者雇用安定法の改正に基づく、喫緊の課題）

第2局面 60歳から70歳までににおける漸進的引退の仕組みの構築

事業主への雇用継続関連助成金の対象年齢を70歳までに引上げる。また、60歳代を通じた漸進的引退を一層促進する誘因を公的年金制度に導入する。その他、労働・社会保障制度全般の見直しにより、60歳代の多様な就業機会を確保する。

第3局面 「現役としての」65歳までの就業継続が一般化する仕組みの構築

事業主に対する、募集・採用時における年齢制限の禁止、ないし年齢制限理由の説明の義務化を早急に実施する。その効果も踏まえ、上限付き（さらに、育成期を配慮した下限付きも考えられる）、雇用保障を一定の範囲で残しながらの年齢にかかわらず働ける雇用システムを法制化する。

第3の提案 多様な形での雇用延長を実現すること

高齢者の再雇用に積極的に取り組んでいる企業では、多様な形で就業の場作りに取り組んでいる。60歳代の多様な雇用の場を確保するとともに、エイジフリー社会づくりの前提として、こうした企業努力を促進することが重要である。そのためには、パートタイム雇用、世代間ワークシェアリングを推進する必要がある。後者は、働き盛り世代の一層の時間短縮により、労働・教育・家事・余暇が共存する生活を実現するとともに、短時間勤務により高齢者の就業環境を改善し、高齢者の就業率を維持・向上させる方策である。また、労働者派遣の高齢者に対する特例、雇用以外の就労形態での社会保険制度の整備なども重要である。

さて、バブル崩壊後の不況の長期化で、中高年を中心に早期退職誘導での雇用調整が広がった。高齢者雇用には、勤務形態の配慮や労働環境の整備などの企業努力が不可欠であるが、一部の企業がこのような努力を怠ると、その企業の労働者は定年年齢で退職して年金生活に入る。この費用は努力して高齢者を雇用した企業も含めて負担することになる。こうした不公平を解消する必要があり、雇用保険ないし公的年金制度にいわゆるメリット制を導入し、

55歳～64歳について平均的水準しか雇用していない企業からは、付加的な保険料を徴収（平均水準以上の企業には保険料を軽減）することも検討されている。アメリカ、フランスでは同様の仕組みが取り入れられており、オランダでも検討されている。当面、この付加的保険料算定対象の雇用者は当面55～64歳までとするが、近い将来60～69歳にスライドさせ、エイジフリー社会が実現した時点で解消することが適当であろう。

第4の提案 総合的アプローチを取ること。

近年 EU では、活力ある高齢化（アクティブ・エイジング）実現のため、雇用と健康、社会保障、教育、住宅など総合的な取り組みの必要性が強調されている。また、1997年以降、EU雇用ガイドライン→各国雇用行動計画→各国実地状況報告→EU委員会による改善報告の総合的雇用政策改善手続きが毎年繰り返されているが、この雇用ガイドラインの中でも、活力ある高齢化と、社会保障・税制、生涯教育等との関係が重視されている。

例えば、英国では、2000年の内閣府報告「世代間競争に勝つ」(Winning the Generation Game)が50～65歳の人々を取り巻く問題を包括的に分析した上で、政府に対し、4つの目標(①文化を変えて高齢者の期待感を高め、真の価値や潜在能力ではなく年齢に基づいて判断するのをやめること、②50歳以上の人々が働き続けられるようにし、それを奨励すること、③解雇された労働者の再雇用を援助・奨励すること、④高齢労働者がより幅広い地域社会のために自分の技能・経験を利用するのを手助けすること)とそれを達成するための75項目の具体的勧告と詳細な実施計画を示している。

日本においても、高齢者雇用就業政策を推進するためには、一層の総合的な戦略樹立が必要である。

第1に、労働政策以外の政策（マクロ経済政策、年金、医療等の社会保障、教育）との連携である。まず総量としての雇用需要が確保されていることが不可欠である。高齢者の働きやすいサービス産業の振興も重要である。

社会保障政策との密接な連携を図ることはとりわけ重要である。「継続雇用等で年齢にかかわらず働ける社会づくり」の視点からは、高齢者の就業促進と年金政策を一体的に運営する必要がある。特に、年金制度が労働市場からの引退時期を大きく左右するような仕組みは望ましくない。現在の在職老齢年金制度は、多くの欧州諸国で採用されている「退職年金構成(退職すれば年金を全額支給するが、在職中は支給しない)」とまではいたっていないが、在職高齢者は、年金を支給しつつ年金や賃金の額に応じてその一部を支給停止する仕組みを取っている。60歳代の就労に対してできるだけ中立的な仕組みの検討が必要である。この点で、スウェーデンのいわゆるエイジフリー年金に関心を持つ者が日本でも多い。

健康と就業との関係も強い。例えば、男性の場合、健康な限り65歳までは働こう、と考えている者が多い。高齢者の就業を促進するためには、健康予防方策との連携を強化し、加齢に伴う身体機能低下の防止とともに職場の環境改善や作業条件の改善によって、労働能力

を維持できるような対策を立てる必要がある。この面でも、スウェーデンやフィンランドにおける健康増進と就業能力(ワーカビリティ)向上を結びつける取組みは大変参考となろう。

第2に、(狭義の)雇用政策以外の多様な就業、人口工学・職務設計的取組みとの連携である。欧州でも、アイルランド、フィンランドなど成長率が高い国ほど高齢者対策、年齢差別禁止法への取組みが進んでいる。安定した経済成長、職場再設計による高齢者の職域拡大などにより、雇用の厳しい高齢者を中心とした多様な就業の場(特に雇用需要)の創出に、社会を挙げて取り組むべきである。

第3に、雇用政策内でも、60歳前、特に50歳代高齢者への取組みと連続した取組みが重要である。むしろ切実なのはこの年齢層であり、60歳代前半層の就業内容を改善するためには、60歳前からの連続的対応が不可欠である。

第4に、若年者雇用対策との関係の整理である。(第5の提案参照)

なお、アメリカでの、雇用における年齢差別禁止法の運用の実態をみると、年齢差別禁止立法が、中高年における再就職の困難さの緩和に必ずしもつながっていない(退職差別には一定の効果がある、との調査報告が多い)。年齢差別禁止立法だけに過度の期待を寄せてはならない(他の方策との併用ではじめて効果が上がる)ことに留意する必要がある。

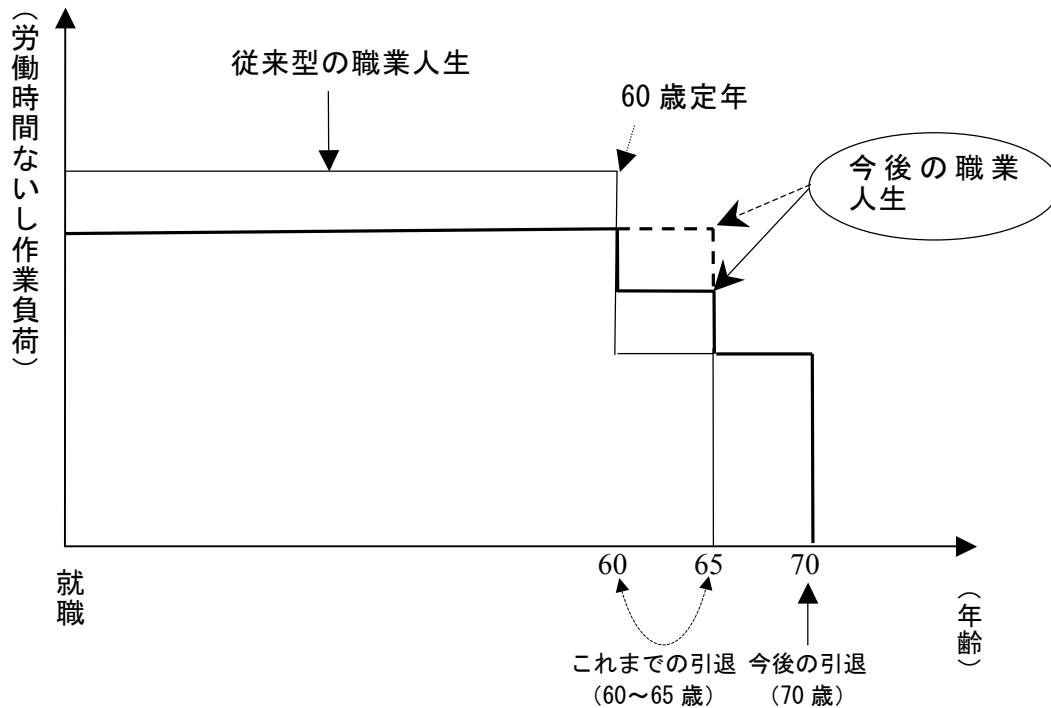
第5の提案 若年雇用との両立を積極的に考えること。

EU諸国においては、1970年代以降、雇用失業情勢が厳しくなり、とくに若年失業が深刻視された。多くの国は、高齢者の早期引退促進により若年者の雇用機会改善を図ったが、結果は伴わず、失業という緊急の経済問題に対する一時的解決策に終わった。また、多くの予期せぬ結果(労働市場における高齢者の価値低下、経験・技能・ノウハウの喪失)をもたらしたとの反省から1990年代半ば以降、活力ある高齢化(アクティブ・エイジング)が推進されるようになっていく。

日本においても、企業における採用の抑制が続く中で、新規学卒者の就職環境は厳しい状況が続いている。こうした中で、「中高年がその既得権としての雇用機会を維持するため、若年から仕事の機会を奪うといった状況が強まっている。」—玄田有史『仕事のなかの曖昧な不安—揺れる若年の現在』(中央公論新社、2001年) p245—との主張もなされている。

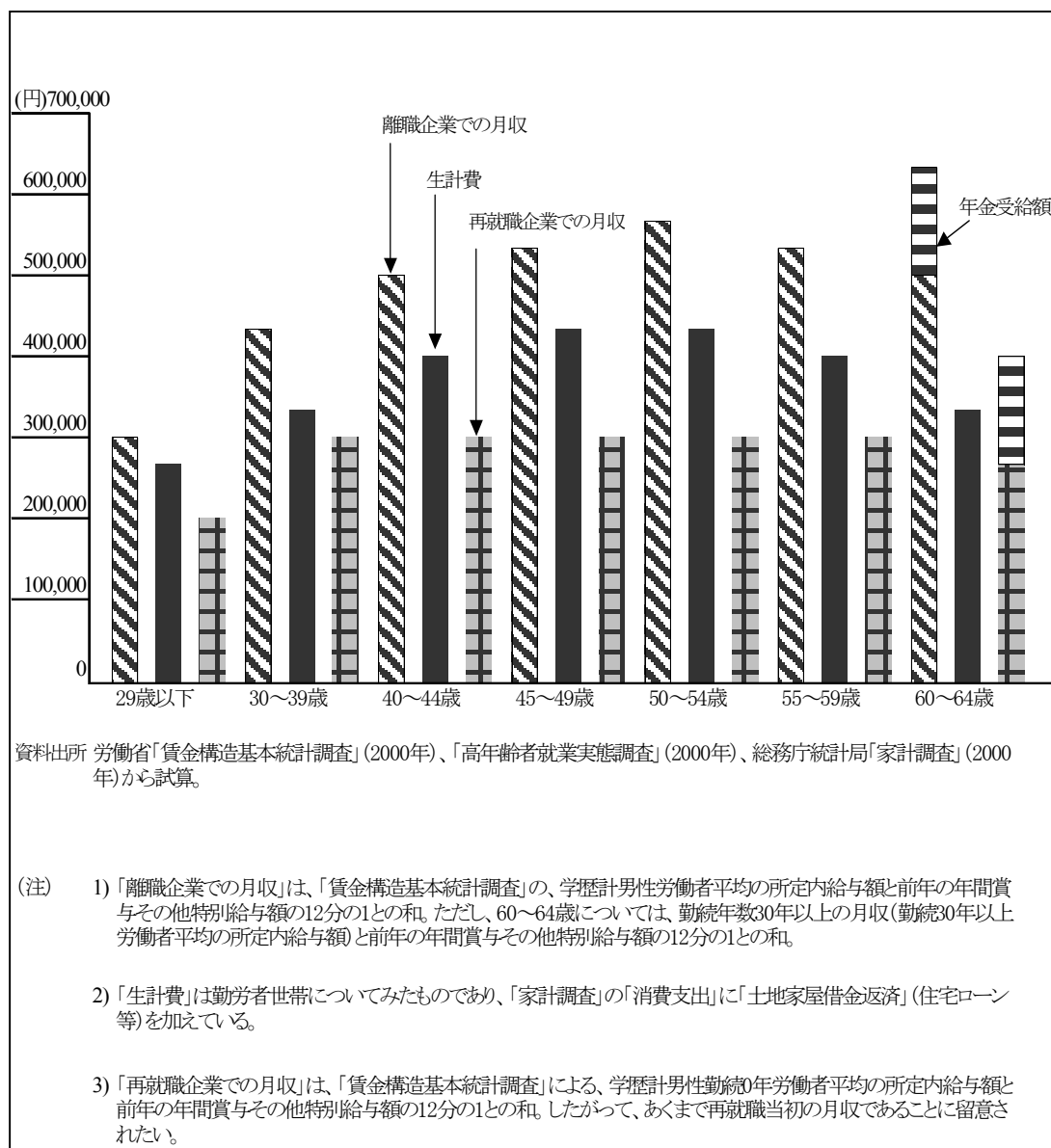
世代間対立を超えた建設的政策論議を引き起こすためには、今後とも若年者に対する良質な雇用の場の確保と高齢者雇用との両立を積極的に考えるべきで、若年、中高年と一緒に考える生涯を通じた就業促進戦略が求められている。さらには、働き盛り世代の一層の時間短縮により、労働・教育・家事・余暇が同時並立した生活の充実を実現するとともに、短時間勤務制度により高齢者の就業環境を改善し、高齢者の就業率を維持・向上させる「世代間ワークシェアリング」を目指し、積極的な検討が望まれる。筆者のイメージは以下のようなものである(第10-9図)。60歳代を通じた漸進的引退方策についても、本格的検討が望まれる。

第10-9図 今後の高齢者就業のイメージ



(資料出所) 清家 篤「生涯現役社会をめざして」(NHK人間講座 2003年6~7月) P109の図に筆者が修正を加えたもの。

日本では、いまだ賃金体系の中に生活費的要素が色濃く残っている。大企業労組の想定する生活費の中には、専業主婦、大学生の子供2人の生活費負担も入っている。再就職賃金を年齢別にみると、長期勤続者の離職前の賃金水準は50歳代前半までは年を経るごとに大きく上昇するが、再就職賃金は30歳代後半以降ほぼ横ばいとなる。40歳代、50歳代では、子供の教育費や住宅ローンなど生計費が高いことから労働者が期待する賃金水準が高い一方で、それに見合った求人が極めて少ないため、失業が長期化しがちである(第10-10図)。欧米では、妻も働くし、大学入学後は自立して、自分で稼ぐか奨学金・ローンで生活費をまかなう場合が多い。住宅ローンの負担も何とかしたいものである。日本においても、勤労者の生計費(教育費、住宅費)の軽減方策を積極的に考えるべきである。それにより、年功賃金、退職金の見直しが容易になり、高齢者の継続雇用や再就職もしやすくなる。



最近、日本経団連では、年齢や性にこだわることのない「多様性のマネジメント（ダイバシティ・マネジメント）」を言い出しているが、多くの企業で、第5章「ドイツの状況」で紹介したケヒリング氏の論文にあるように、①年齢・世代間の相違に注意を払うこと、②年齢に基づくあらゆる排斥的措置を除去すること、③地位の平等と相互の尊重からなる職場文化を創造すること、④高齢者と若年の長所と弱点をつり合わせること、からなる年齢均衡の取れた人事政策を是非追求してほしいものである。

第6の提案 実践的なグッド・プラクティスの開発と普及を図ること

(グッド・プラクティス— 優れた実践事例 — とは)

近年、EU 諸国では、EU 委員会のイニシアティブにより、雇用の各分野でグッド・プラク

ティス作りが積極的に行われており、高齢者雇用関係でも、1990年代後半には欧州生活労働条件改善財団の支援により、EU各国をまたがったグッドプラクティス調査が実施された他、各国で実践的なグッド・プラクティスの開発に取り組んでいる（以下の詳細は、①『ミレニアム・プロジェクト、諸外国における高齢者の雇用・就業の実態に関する研究報告書』、2002年、②アラン・ウォーカー「高齢化する労働者を管理するために・・・グッドプラクティスのためのガイド」(Managing an Aging Workforce: A Guide to Good Practice, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1999を参照されたい)。

さて、高齢者雇用のグッド・プラクティスとは、英国シェフィールド大学ウォーカー教授によると、「一度ぽっきりの達成ではなく、大なり小なり高齢者と組織の利益増進に寄与する幅広い諸介入」のことである。年齢障壁との闘い(Combating Age Barriers)及び、年齢による不利益を受けることなく、各個人がその潜在能力を発揮できる環境を提供する、そのような一般的な雇用管理ないし人事労務管理からなる。但し、組織全体の年齢管理方式を変えるまではいかなくとも、採用面での年齢上限を撤廃するなど、一部局面での取り組みも含まれる。

(グッド・プラクティスの分類)

グッド・プラクティスは、ウォーカー教授論文によると、以下の5つの局面で分類できる。

1) 採用

採用候補者を、年齢により直接・間接に差別しないよう保証することを意味し、例えば、広告やその他の採用方法に、年齢制限などの差別的要素を組み入れないことである。

2) 訓練、能力開発、昇進

訓練やキャリア開発(career development)において高齢労働者を軽視せず、労働者の生活全体を通して学習機会を提供し、過去の差別を補償する必要がある場合には、積極的措置を講じるよう保証することを意味する。

3) 柔軟な労働慣行

労働時間や退職の時期・性質に関して、高齢労働者にもっと柔軟性を与えることを意味する。

4) 人間工学・職務設計

病気、障害を予防するための措置ないし体力の衰えを補完するための措置を意味する。予防的措置としては実に様々な方法があり、体力の衰えを感じている高齢労働者のために、職務再設計や職場の労働条件を部分修正することで、生産性を維持できるよう支援し、それによって雇用を継続させることができる。

5) 組織内における取り組み姿勢の変更

管理者、採用担当者、その他の雇用業務担当者など、組織内における主要人物の高齢労働者に対する取り組み姿勢を変えること、これが、高齢労働者のための優れた実践には欠

かせない。

(グッド・プラクティス導入のポイント)

ウォーカー教授によると、グッド・プラクティスを導入するためには以下の4つのポイントがあると言う。

- 1) 上級管理者、特にトップからの支援
- 2) グッドプラクティスを支援する人事管理環境
人材を重視し、訓練や仕事の質を重視する組織風土が望ましいとする。
- 3) 高齢者の積極的関与
- 4) 注意深く柔軟な実施

そして、次の9つのステップを挙げる。i) 注意深い準備、ii) 開かれた意思疎通、iii) 労働組合の早い段階からの関与、iv) 高齢者自体の早い段階からの関与、v) ライン管理者の教育・意識改革、vi) 段階的な実施、vii) 定期的な評価作業、viii) 全従業員との定常的な意思疎通、ix) 骨の折れる作業など就業環境への注意

(日本の実情に合ったグッド・プラクティスの積極的開発)

日本においても、高齢者雇用アドバイザーによる高齢者雇用改善への取組み、高齢者雇用好事例集の作成など同様の取組みがなされている。今後、日欧のグッド・プラクティスを掘り下げて比較するとともに、欧州の取組みを参考にして、「日本の実情に合ったグッド・プラクティス」を積極的に開発普及していくことが必要である。

第7の提案 国民の間で幅広いコンセンサス形成を図ること。

欧州の中で高齢者雇用が進展している諸国（イギリス、スウェーデン、オランダなど）では、関係者が参画した審議会ないし委員会で今後の高齢者政策のあり方につき活発な意見交換がなされるとともに、国民から幅広く意見を聴取している。

イギリスでは、EU 指令を受け年齢差別禁止立法の策定に向け顧問グループを結成し、英国産業連盟、英国労働組合会議、年齢に関する使用者フォーラムなど、関係する団体の代表者を入れて検討が重ねられた。2003年7月には、立法方針について協議文書を広く一般に公開し意見を募集した。

オランダでは、2001年6月、高齢者雇用政策を政労使その他のトップレベルで協議する「高齢者と雇用タスクフォース」が設立された。この「高齢者と雇用タスクフォース」の議長は、フリースラント州知事エッド・ナイペルス氏で、オランダ経団連、オランダ労働組合総連合（FNV）など政労使のリーダーや有力量メディア関係者などがメンバーとなっているが、検討にあたり国民からの意見聴取を重視している。第1回中間報告”Rather honey than vinegar（強制よりは誘導で）”を2002年4月に、第2回中間報告”Count yourself lucky”（自分を幸福と思え）を2003年2月に出し、2003年12月に最終報告を提出した。第1回中間報告（強制

よりは誘導で)では、年齢制限の除去のため、特に、高齢者に働きやすい就業環境の改善と漸進的引退の奨励が挙げられている。また、強制退職の是正では、本人が希望すれば、65歳の時点で、使用者との間で雇用継続するか新たな契約に入るか協議できる労使合意を結ぶべきだ、との提案をしている。第2回中間報告(自分を幸福と思え)では、より長く働くことの重要性が強調されている。最終報告では、①企業の年齢構成をバランスさせること(年齢の多様性の管理)、②高齢者にキャリアを継続させるよりよい可能性を提供すること、③45歳以上の労働力率を高めること、④好事例(good practice)、最良の実践事例(best practices)作りを促進し、広め、意識を喚起し、議論を活発にし、世論を新しい考え方に向けること、の4つの目標が提示されている。

スウェーデンでは、「高齢市民2005—Senior Citizen 2005」と称する国会委員会が設置され、2005年以降における高齢者の社会生活をめぐる政策提言を検討中である。この委員会は、国会における政治的構成を反映した17人に委員で構成され、関連政府機関などの専門家の助言を受けながら検討している。年金法の改正でもそうであったが、スウェーデンはコンセンサス重視社会であり、国会内の委員会等で党派の利害を超えた議論集約がなされる。

年齢にかかわらず働ける社会の実現は、わが国にとっても重要な政策課題であるが、一方大変な難題でもある。欧州諸国以上に、国民間でのコンセンサス形成努力が必要となろう。

第8の提案 政策評価を積極的に実施すること。

利用しうる財源に限界がある以上、国民本位の効率的で質の高い行政を目指さなくてはならない。その基本条件として政策の効率性、有効性などの評価は今後ますます重要となっていく。高齢者雇用についても、様々な角度から定期的に政策評価をし、政策の効果を明らかにする必要がある。英国での政策評価事例 — 年齢差別への取組みの方向性を示した「雇用における年齢の多様性に関する実践規範」に対する評価、年齢差別禁止規制に向けた事前便益費用分析(第4章—イギリスの状況を参照)など — が大いに参考となる。高齢者雇用就業政策の政策評価の詳細については、日本労働研究機構の調査研究報告書No.160「実践的な労働政策評価のあり方、手法を求めて — 高齢者雇用就業政策を題材として」(2003年9月)をご参照いただきたい。

(参考文献)

- 厚生労働省・今後の高齢者雇用対策に関する研究会「今後の高齢者雇用対策について一雇用と年金との接続を目指して」、2003年7月
- 厚生労働省・年齢にかかわらず働ける社会に関する有識者会議「誰もが年齢にかかわらず能力を發揮して働くことができる社会の実現に向けて」、2003年1月
- 高年齢者雇用開発協会『65歳までの継続雇用が医療政策その他の社会保障政策に与える影響に関する調査研究報告書』、2003年9月
- 清家篤『生涯現役社会をめざして』、NHK 人間講座 2003年6-7月
- 日本労働研究機構『実践的な労働政策評価のあり方、手法を求めて一高年齢者雇用就業政策を題材として』、2003年9月
- 日本労働研究機構『平成13年度 厚生労働省受託ミレニアム・プロジェクト 諸外国における高齢者の雇用・就業の実態に関する研究報告書』、2002年
- 日本労働研究機構『労働力の高齢化と日欧政府・企業の対応 一年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けた取り組みを中心として』、2003年9月
- 横溝雅夫、北浦正行『定年制廃止計画—エイジフリー雇用のすすめ』、東洋経済新報社、2002年
- 労働政策・研究研修機構「特集・高齢者雇用と年齢差別」、日本労働研究雑誌 No521,2003.12
- Alan Walker, Managing an Aging Workforce: A Guide to Good Practice, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1999

参考資料編

1. 「雇用及び職業における均等取扱いのための一般的枠組みの設立に関する EU 指令」(2000 年 11 月制定)
2. EU 指令原文 (欧文)
3. アメリカの年齢差別禁止法について
4. EU 各国の高齢者雇用就業政策と EU 一般均等指令への対応表
5. 雇用における年齢差別禁止法制の比較表

(参考資料1) 雇用及び職業における均等待遇の一般的枠組を設定するEU指令(2000/78/EC) (抄)

前文 (略)

第1部 総則

第1条 (目的)

本指令の目的は、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、雇用及び職業（昇進、職業訓練、雇用条件及び特定の組織の成員権を含む）へのアクセスに関する均等待遇の原則が加盟国において効力を有するようにすることである。この原則は以下「均等待遇の原則」と称する。

第2条 (差別の概念)

- 1 本指令の目的にとって、均等待遇の原則は、第1条にいういかなる根拠によるものであれ、人々の間に直接又は間接のいかなる差別も存在しないことを意味するものとする。
- 2 第1項の意味において、
 - a) 直接差別は、第1条にいういかなる根拠によるものであれ、ある者が他の者よりも不利に扱われるか、取り扱われてきたか又は取り扱われるであろう場合に発生したと見なされるものとする。
 - b) 間接差別は、外見上は中立的な規定、基準または慣行が、第1条にいういかなる根拠が適用される者又は人々に不利に影響することがありがちである場合であって、当該規定、基準または慣行が合法的な目的により客観的に正当化されかつそれを達成する手段が適切かつ必要であるのでない限り、発生したものと見なされるものとする。
- 3 第1条にいういかなる差別的根拠又は領域に関連して、脅迫的、敵対的、冒瀆的、屈辱的又は攻撃的な環境を作り出す目的又は効果を有するような人への嫌がらせ（ハラスメント）は、第1条の意味における差別と見なされるものとする。但し、ハラスメントの概念は国内法と慣行に従って定義することが出来る。
- 4 第1条にいういかなる根拠に基づく差別のそそのかしも第1項の意味における差別と見なされる。
- 5 本指令は、民主社会において、公共安全、公共の秩序の維持、犯罪の予防、健康の保護及び他の人々の権利と自由の保護のために必要な国内法に基づく措置を妨げない。

第3条 (適用範囲)

- 1 本指令は以下に関し、公共機関も含め、公的私的の両分野の全ての人に適用する。
 - a) 活動の分野又は部門に関わらず、かつ職業的階梯のすべての段階（昇進を含む）において、雇用、

自営業及び職業へのアクセスの条件（選抜基準及び採用条件を含む）

b) 全ての形態及び全ての水準の職業指導、職業訓練、高等職業訓練及び再訓練（就労体験を含む）へのアクセス

c) 雇用条件及び労働条件（解雇及び賃金を含む）

d) 労働者組織若しくは使用者組織又はその成員が特定の職業を実行する他のいかなる組織への成員権及び関与並びにそのような組織によって提供される便宜

2 但し、国籍による取り扱いの違いはカバーしない。

3 本指令は、社会保障又は社会保護制度を含む国家制度による給付には適用しない。

4 加盟国は、年齢と障害に基づく差別に関しては、軍隊には適用しないことが出来る。

第4条（職業的要請）

1 第2条第1項及び第2項に関わらず、加盟国は、関係する特定の職業活動の性質またはそれらが遂行される文脈の理由により、宗教、信条、障害、年齢、性的志向といった特徴が純粹かつ決定的な職業的要請を構成する場合には、その目的が合法的でかつ要請が相当であることを条件として、それらの特徴に基づく取り扱いの相違が差別を構成しないと規定することができる。

2 加盟国は、教会及びその他のその基本理念（ethos）が宗教または信条に立脚している公的または私的な組織における職業活動の場合にあっては、それら活動の性質またはその活動が遂行される文脈の理由により、個人の宗教または信条が当該組織の基本理念を考慮すると純粹、合法的かつ正当な職業的要請を構成する場合には、個人の宗教または信条に基づく取り扱いの相違は差別を構成しないという指令採択時点の現行国内法制を維持することができ、指令採択時点に存在する慣行を将来法制化することもできる。この取り扱いの相違は、他の理由に基づく差別を正当化するものではない。

本指令は、教会及びその基本理念が宗教または信条に立脚している公的または私的組織が、国内憲法及び法律に従い、それらのために働く個人が当該組織の基本理念への正直さと忠親心をもって行動するように要求する権利を妨げない。

第5条（障害者のための合理的な便宜）

障害者との関係における均等取り扱い原則への服従を確保するため、合理的な便宜が提供されるものとする。これは、使用者は、特定の場合に必要であれば、それが使用者に不釣り合いな負担を課すことにならない限り、障害者が雇用にアクセスし、参加しもしくは発展することまたは訓練を受けることを可能にする適当な措置を執るものとするを意味する。

この負担は、加盟国の障害者政策の枠組みの中で存在する措置によって十分に救済されているならば不釣り合いではないものとする。

第6条（年齢を理由とした取り扱いの相違の正当化）

- 1 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、合法的な雇用政策、労働市場及び職業訓練目的を含む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で必要なものである場合には、差別を構成しないものとする事ができる。そのような取り扱いの相違には次のものが含まれる。
 - a) 若年者、高齢労働者及び介護責任を有する者について、その職業的統合を促進しまたはその保護を確保するために、雇用ならびに職業訓練へのアクセス、雇用及び職業の条件（解雇及び賃金を含む）に特別の条件を設定すること
 - b) 雇用へのアクセスまたは雇用とリンクした特定の便益について、年齢、職業経験または年功の最低条件を設定すること
 - c) 採用について、問題のポストに要求される訓練または退職の前に合理的な雇用期間が必要であることを根拠として、最高年齢を設定すること
- 2 加盟国は、職域社会保障制度において、退職給付または障害給付への加入要件または受給資格に年齢を設定することが、そのことが性を理由として差別する結果とならない限り、年齢を理由とする差別を構成しないと規定することができる。これには、労働者、グループまたは労働者カテゴリーによって異なった年齢を設定すること、年金計算において年齢基準を用いる、ことが含まれる。

第7条（ポジティブアクション）

- 1 本指令は、加盟国が第1条にいういかなる差別的根拠が適用される人々に関する不利益を防止し又は補償するための措置を維持し又は採用する権利を妨げないものとする。
- 2 障害者に関しては、均等待遇原則は、加盟国が職場における安全衛生の保護に関する規定を維持しまたは採択する権利、または障害者の労働環境への統合を保護し促進するための規定または施設を創設しまたは維持することを目的とした措置、を妨げない。

第8条（最低要件）

- 1 加盟国は、本指令に規定されたよりも均等待遇原則の保護に有利な規定を導入し又は維持することができる。
- 2 本指令の施行は、本指令によってカバーされる領域において、加盟国によって既に提供されている差別からの、一般的保護水準の低減の十分な根拠を構成することは決してない。

第2部 救済と執行

第9条（権利の防衛）

- 1 加盟国は、本指令の下での義務の執行のための司法的又は行政的手続きが、均等待遇原則が適用されないことによりその権利が侵害されたと考える全ての者に、たとえ雇用関係が終了した後であつ

ても、利用可能であるように確保するものとする。

- 2 加盟国は、団体、組織又はその他の法的実体が、本指令の下の義務の執行のために規定されたいかなる司法的又は行政的手続きをも遂行することを確保するものとする（原告本人の了解の下に原告のためにする場合を含む）。
- 3 前2項は均等待遇原則に関する争訟に出訴期間を限定する国内規定を妨げない

第10条（挙証責任）

- 1 加盟国は、国内の司法制度に従い、均等待遇原則が自らに適用されなかったために権利が侵害されたと考える者が、裁判所又はその他の権限ある機関の前に、直接又は間接の差別があったことがそれによって推定される事実を立証するときに、均等待遇原則のいかなる侵害もなかったことを証明するべきは被告であることを確保するのに必要な措置をとるものとする。
- 2 第1項は、加盟国が原告により有利な証拠法則を導入することを妨げない。
- 3 第1項は刑事手続きには適用しない。
- 4 これらの規定は、第9条第2項に基づき団体等が関わる法的手続きにも適用される。
- 5 ただし、加盟国は、事件の事実を調査するのが裁判所または権限ある機関である場合には挙証責任を転換する必要はない。

第11条（迫害）

加盟国は、均等待遇原則への適合を執行することを目的とした苦情又はいかなる法的手続きに対する反応としての使用者による解雇又はその他の不利な取り扱いに対して、個人を保護するのに必要な措置をその国内法制度に導入するものとする。

第12条（広報）

- 1 加盟国は、本指令に従って採択された規定に関する十分な情報が職業訓練及び教育機関に提供され、かつ職場において十分に広報されることを確保するものとする。
- 2 加盟国は、本指令に従って執られた全ての国内措置に関して権限ある公的機関が適当な手段により情報提供されることを確保するものとする。

第13条（労使対話）

- 1 加盟国は、職場慣行の監視、労働協約、行為規範、調査又は経験及び優れた実践事例（good practices）の交換を通じて均等待遇原則を助長する観点から労使間の対話を促進する十分な措置を執るものとする。
- 2 加盟国は、その自治を侵害することなく、労使が適当なレベル（企業レベルを含む）で、団体交

渉範囲に含まれる第3条にいう領域において反差別規則を規定する協約を締結することを奨励するものとする。これらの協約は本指令に規定された最低要件を尊重するものとする。

第14条（非政府組織との対話）

加盟国は、国内法及び慣行に従い、均等待遇原則の促進の観点から、第1条に規定するいかなる理由に基づく差別との戦いに貢献することに合法的な利益を有する適当な非政府組織との間の対話を奨励するものとする。

第3部 特別規定

第15条 北アイルランド（略）

第4部 雑則（抄）

第16条（指令への適合）

加盟国は次のことを確保する必要な措置を執るものとする。

- a) 均等待遇原則に反するいかなる法律、規則及び行政規定も廃止されるべきこと
- b) 労働協約、個別雇用契約、企業の内部規則又は独立する職業、労働者組織及び使用者組織の規則に含まれる均等待遇原則に反するいかなる規定も無効であると宣言され、かつ修正されるべきこと

第17条（制裁）

加盟国は、本指令の施行するため制定された国内規定への違反の場合における、制裁のルールを定めるとともに、その執行を確保するための全ての必要な手段を執るものとする。これらの制裁は効果的、比例的かつ思いとどまらせるようなものでなければならない。

第18条（施行）

- 1 加盟国は、2003年12月2日以内にこれに適合する法律、規則及び行政規定を採択するものとする。
特定の状況を考慮に入れ、加盟国は、年齢及び障害差別に係る規定の施行を、2003年12月2日からさらに3年間延期することが出来る。

以下（第19条～第21条）略

COUNCIL DIRECTIVE 2000/78/EC
of 27 November 2000
establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation

THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION,

Having regard to the Treaty establishing the European Community, and in particular Article 13 thereof,

Having regard to the proposal from the Commission ⁽¹⁾,

Having regard to the Opinion of the European Parliament ⁽²⁾,

Having regard to the Opinion of the Economic and Social Committee ⁽³⁾,

Having regard to the Opinion of the Committee of the Regions ⁽⁴⁾,

Whereas:

- (1) In accordance with Article 6 of the Treaty on European Union, the European Union is founded on the principles of liberty, democracy, respect for human rights and fundamental freedoms, and the rule of law, principles which are common to all Member States and it respects fundamental rights, as guaranteed by the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms and as they result from the constitutional traditions common to the Member States, as general principles of Community law.
- (2) The principle of equal treatment between women and men is well established by an important body of Community law, in particular in Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions ⁽⁵⁾.
- (3) In implementing the principle of equal treatment, the Community should, in accordance with Article 3(2) of the EC Treaty, aim to eliminate inequalities, and to promote equality between men and women, especially since women are often the victims of multiple discrimination.
- (4) The right of all persons to equality before the law and protection against discrimination constitutes a universal right recognised by the Universal Declaration of Human Rights, the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, United Nations Covenants on Civil and Political Rights and on Economic, Social and Cultural Rights and by the European Convention for the Protection of Human

Rights and Fundamental Freedoms, to which all Member States are signatories. Convention No 111 of the International Labour Organisation (ILO) prohibits discrimination in the field of employment and occupation.

- (5) It is important to respect such fundamental rights and freedoms. This Directive does not prejudice freedom of association, including the right to establish unions with others and to join unions to defend one's interests.
- (6) The Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers recognises the importance of combating every form of discrimination, including the need to take appropriate action for the social and economic integration of elderly and disabled people.
- (7) The EC Treaty includes among its objectives the promotion of coordination between employment policies of the Member States. To this end, a new employment chapter was incorporated in the EC Treaty as a means of developing a coordinated European strategy for employment to promote a skilled, trained and adaptable workforce.
- (8) The Employment Guidelines for 2000 agreed by the European Council at Helsinki on 10 and 11 December 1999 stress the need to foster a labour market favourable to social integration by formulating a coherent set of policies aimed at combating discrimination against groups such as persons with disability. They also emphasise the need to pay particular attention to supporting older workers, in order to increase their participation in the labour force.
- (9) Employment and occupation are key elements in guaranteeing equal opportunities for all and contribute strongly to the full participation of citizens in economic, cultural and social life and to realising their potential.
- (10) On 29 June 2000 the Council adopted Directive 2000/43/EC ⁽⁶⁾ implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin. That Directive already provides protection against such discrimination in the field of employment and occupation.
- (11) Discrimination based on religion or belief, disability, age or sexual orientation may undermine the achievement of the objectives of the EC Treaty, in particular the attainment of a high level of employment and social

⁽¹⁾ OJ C 177 E, 27.6.2000, p. 42.

⁽²⁾ Opinion delivered on 12 October 2000 (not yet published in the Official Journal).

⁽³⁾ OJ C 204, 18.7.2000, p. 82.

⁽⁴⁾ OJ C 226, 8.8.2000, p. 1.

⁽⁵⁾ OJ L 39, 14.2.1976, p. 40.

⁽⁶⁾ OJ L 180, 19.7.2000, p. 22.

- protection, raising the standard of living and the quality of life, economic and social cohesion and solidarity, and the free movement of persons.
- (12) To this end, any direct or indirect discrimination based on religion or belief, disability, age or sexual orientation as regards the areas covered by this Directive should be prohibited throughout the Community. This prohibition of discrimination should also apply to nationals of third countries but does not cover differences of treatment based on nationality and is without prejudice to provisions governing the entry and residence of third-country nationals and their access to employment and occupation.
- (13) This Directive does not apply to social security and social protection schemes whose benefits are not treated as income within the meaning given to that term for the purpose of applying Article 141 of the EC Treaty, nor to any kind of payment by the State aimed at providing access to employment or maintaining employment.
- (14) This Directive shall be without prejudice to national provisions laying down retirement ages.
- (15) The appreciation of the facts from which it may be inferred that there has been direct or indirect discrimination is a matter for national judicial or other competent bodies, in accordance with rules of national law or practice. Such rules may provide, in particular, for indirect discrimination to be established by any means including on the basis of statistical evidence.
- (16) The provision of measures to accommodate the needs of disabled people at the workplace plays an important role in combating discrimination on grounds of disability.
- (17) This Directive does not require the recruitment, promotion, maintenance in employment or training of an individual who is not competent, capable and available to perform the essential functions of the post concerned or to undergo the relevant training, without prejudice to the obligation to provide reasonable accommodation for people with disabilities.
- (18) This Directive does not require, in particular, the armed forces and the police, prison or emergency services to recruit or maintain in employment persons who do not have the required capacity to carry out the range of functions that they may be called upon to perform with regard to the legitimate objective of preserving the operational capacity of those services.
- (19) Moreover, in order that the Member States may continue to safeguard the combat effectiveness of their armed forces, they may choose not to apply the provisions of this Directive concerning disability and age to all or part of their armed forces. The Member States which make that choice must define the scope of that derogation.
- (20) Appropriate measures should be provided, i.e. effective and practical measures to adapt the workplace to the disability, for example adapting premises and equipment, patterns of working time, the distribution of tasks or the provision of training or integration resources.
- (21) To determine whether the measures in question give rise to a disproportionate burden, account should be taken in particular of the financial and other costs entailed, the scale and financial resources of the organisation or undertaking and the possibility of obtaining public funding or any other assistance.
- (22) This Directive is without prejudice to national laws on marital status and the benefits dependent thereon.
- (23) In very limited circumstances, a difference of treatment may be justified where a characteristic related to religion or belief, disability, age or sexual orientation constitutes a genuine and determining occupational requirement, when the objective is legitimate and the requirement is proportionate. Such circumstances should be included in the information provided by the Member States to the Commission.
- (24) The European Union in its Declaration No 11 on the status of churches and non-confessional organisations, annexed to the Final Act of the Amsterdam Treaty, has explicitly recognised that it respects and does not prejudice the status under national law of churches and religious associations or communities in the Member States and that it equally respects the status of philosophical and non-confessional organisations. With this in view, Member States may maintain or lay down specific provisions on genuine, legitimate and justified occupational requirements which might be required for carrying out an occupational activity.
- (25) The prohibition of age discrimination is an essential part of meeting the aims set out in the Employment Guidelines and encouraging diversity in the workforce. However, differences in treatment in connection with age may be justified under certain circumstances and therefore require specific provisions which may vary in accordance with the situation in Member States. It is therefore essential to distinguish between differences in treatment which are justified, in particular by legitimate employment policy, labour market and vocational training objectives, and discrimination which must be prohibited.
- (26) The prohibition of discrimination should be without prejudice to the maintenance or adoption of measures intended to prevent or compensate for disadvantages suffered by a group of persons of a particular religion or belief, disability, age or sexual orientation, and such measures may permit organisations of persons of a particular religion or belief, disability, age or sexual orientation where their main object is the promotion of the special needs of those persons.

- (27) In its Recommendation 86/379/EEC of 24 July 1986 on the employment of disabled people in the Community ⁽¹⁾, the Council established a guideline framework setting out examples of positive action to promote the employment and training of disabled people, and in its Resolution of 17 June 1999 on equal employment opportunities for people with disabilities ⁽²⁾, affirmed the importance of giving specific attention *inter alia* to recruitment, retention, training and lifelong learning with regard to disabled persons.
- (28) This Directive lays down minimum requirements, thus giving the Member States the option of introducing or maintaining more favourable provisions. The implementation of this Directive should not serve to justify any regression in relation to the situation which already prevails in each Member State.
- (29) Persons who have been subject to discrimination based on religion or belief, disability, age or sexual orientation should have adequate means of legal protection. To provide a more effective level of protection, associations or legal entities should also be empowered to engage in proceedings, as the Member States so determine, either on behalf or in support of any victim, without prejudice to national rules of procedure concerning representation and defence before the courts.
- (30) The effective implementation of the principle of equality requires adequate judicial protection against victimisation.
- (31) The rules on the burden of proof must be adapted when there is a *prima facie* case of discrimination and, for the principle of equal treatment to be applied effectively, the burden of proof must shift back to the respondent when evidence of such discrimination is brought. However, it is not for the respondent to prove that the plaintiff adheres to a particular religion or belief, has a particular disability, is of a particular age or has a particular sexual orientation.
- (32) Member States need not apply the rules on the burden of proof to proceedings in which it is for the court or other competent body to investigate the facts of the case. The procedures thus referred to are those in which the plaintiff is not required to prove the facts, which it is for the court or competent body to investigate.
- (33) Member States should promote dialogue between the social partners and, within the framework of national practice, with non-governmental organisations to address different forms of discrimination at the workplace and to combat them.
- (34) The need to promote peace and reconciliation between the major communities in Northern Ireland necessitates the incorporation of particular provisions into this Directive.
- (35) Member States should provide for effective, proportionate and dissuasive sanctions in case of breaches of the obligations under this Directive.
- (36) Member States may entrust the social partners, at their joint request, with the implementation of this Directive, as regards the provisions concerning collective agreements, provided they take any necessary steps to ensure that they are at all times able to guarantee the results required by this Directive.
- (37) In accordance with the principle of subsidiarity set out in Article 5 of the EC Treaty, the objective of this Directive, namely the creation within the Community of a level playing-field as regards equality in employment and occupation, cannot be sufficiently achieved by the Member States and can therefore, by reason of the scale and impact of the action, be better achieved at Community level. In accordance with the principle of proportionality, as set out in that Article, this Directive does not go beyond what is necessary in order to achieve that objective,

HAS ADOPTED THIS DIRECTIVE:

CHAPTER I

GENERAL PROVISIONS

Article 1

Purpose

The purpose of this Directive is to lay down a general framework for combating discrimination on the grounds of religion or belief, disability, age or sexual orientation as regards employment and occupation, with a view to putting into effect in the Member States the principle of equal treatment.

Article 2

Concept of discrimination

1. For the purposes of this Directive, the 'principle of equal treatment' shall mean that there shall be no direct or indirect discrimination whatsoever on any of the grounds referred to in Article 1.
2. For the purposes of paragraph 1:
 - (a) direct discrimination shall be taken to occur where one person is treated less favourably than another is, has been or would be treated in a comparable situation, on any of the grounds referred to in Article 1;
 - (b) indirect discrimination shall be taken to occur where an apparently neutral provision, criterion or practice would put persons having a particular religion or belief, a particular disability, a particular age, or a particular sexual orientation at a particular disadvantage compared with other persons unless:
 - (i) that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary, or

⁽¹⁾ OJ L 225, 12.8.1986, p. 43.

⁽²⁾ OJ C 186, 2.7.1999, p. 3.

- (ii) as regards persons with a particular disability, the employer or any person or organisation to whom this Directive applies, is obliged, under national legislation, to take appropriate measures in line with the principles contained in Article 5 in order to eliminate disadvantages entailed by such provision, criterion or practice.

3. Harassment shall be deemed to be a form of discrimination within the meaning of paragraph 1, when unwanted conduct related to any of the grounds referred to in Article 1 takes place with the purpose or effect of violating the dignity of a person and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment. In this context, the concept of harassment may be defined in accordance with the national laws and practice of the Member States.

4. An instruction to discriminate against persons on any of the grounds referred to in Article 1 shall be deemed to be discrimination within the meaning of paragraph 1.

5. This Directive shall be without prejudice to measures laid down by national law which, in a democratic society, are necessary for public security, for the maintenance of public order and the prevention of criminal offences, for the protection of health and for the protection of the rights and freedoms of others.

Article 3

Scope

1. Within the limits of the areas of competence conferred on the Community, this Directive shall apply to all persons, as regards both the public and private sectors, including public bodies, in relation to:

- (a) conditions for access to employment, to self-employment or to occupation, including selection criteria and recruitment conditions, whatever the branch of activity and at all levels of the professional hierarchy, including promotion;
- (b) access to all types and to all levels of vocational guidance, vocational training, advanced vocational training and retraining, including practical work experience;
- (c) employment and working conditions, including dismissals and pay;
- (d) membership of, and involvement in, an organisation of workers or employers, or any organisation whose members carry on a particular profession, including the benefits provided for by such organisations.

2. This Directive does not cover differences of treatment based on nationality and is without prejudice to provisions and conditions relating to the entry into and residence of third-country nationals and stateless persons in the territory of Member States, and to any treatment which arises from the legal status of the third-country nationals and stateless persons concerned.

3. This Directive does not apply to payments of any kind made by state schemes or similar, including state social security or social protection schemes.

4. Member States may provide that this Directive, in so far as it relates to discrimination on the grounds of disability and age, shall not apply to the armed forces.

Article 4

Occupational requirements

1. Notwithstanding Article 2(1) and (2), Member States may provide that a difference of treatment which is based on a characteristic related to any of the grounds referred to in Article 1 shall not constitute discrimination where, by reason of the nature of the particular occupational activities concerned or of the context in which they are carried out, such a characteristic constitutes a genuine and determining occupational requirement, provided that the objective is legitimate and the requirement is proportionate.

2. Member States may maintain national legislation in force at the date of adoption of this Directive or provide for future legislation incorporating national practices existing at the date of adoption of this Directive pursuant to which, in the case of occupational activities within churches and other public or private organisations the ethos of which is based on religion or belief, a difference of treatment based on a person's religion or belief shall not constitute discrimination where, by reason of the nature of these activities or of the context in which they are carried out, a person's religion or belief constitute a genuine, legitimate and justified occupational requirement, having regard to the organisation's ethos. This difference of treatment shall be implemented taking account of Member States' constitutional provisions and principles, as well as the general principles of Community law, and should not justify discrimination on another ground.

Provided that its provisions are otherwise complied with, this Directive shall thus not prejudice the right of churches and other public or private organisations, the ethos of which is based on religion or belief, acting in conformity with national constitutions and laws, to require individuals working for them to act in good faith and with loyalty to the organisation's ethos.

Article 5

Reasonable accommodation for disabled persons

In order to guarantee compliance with the principle of equal treatment in relation to persons with disabilities, reasonable accommodation shall be provided. This means that employers shall take appropriate measures, where needed in a particular case, to enable a person with a disability to have access to, participate in, or advance in employment, or to undergo training, unless such measures would impose a disproportionate burden on the employer. This burden shall not be disproportionate when it is sufficiently remedied by measures existing within the framework of the disability policy of the Member State concerned.

Article 6

Justification of differences of treatment on grounds of age

1. Notwithstanding Article 2(2), Member States may provide that differences of treatment on grounds of age shall not constitute discrimination, if, within the context of national law, they are objectively and reasonably justified by a legitimate

aim, including legitimate employment policy, labour market and vocational training objectives, and if the means of achieving that aim are appropriate and necessary.

Such differences of treatment may include, among others:

- (a) the setting of special conditions on access to employment and vocational training, employment and occupation, including dismissal and remuneration conditions, for young people, older workers and persons with caring responsibilities in order to promote their vocational integration or ensure their protection;
- (b) the fixing of minimum conditions of age, professional experience or seniority in service for access to employment or to certain advantages linked to employment;
- (c) the fixing of a maximum age for recruitment which is based on the training requirements of the post in question or the need for a reasonable period of employment before retirement.

2. Notwithstanding Article 2(2), Member States may provide that the fixing for occupational social security schemes of ages for admission or entitlement to retirement or invalidity benefits, including the fixing under those schemes of different ages for employees or groups or categories of employees, and the use, in the context of such schemes, of age criteria in actuarial calculations, does not constitute discrimination on the grounds of age, provided this does not result in discrimination on the grounds of sex.

Article 7

Positive action

1. With a view to ensuring full equality in practice, the principle of equal treatment shall not prevent any Member State from maintaining or adopting specific measures to prevent or compensate for disadvantages linked to any of the grounds referred to in Article 1.
2. With regard to disabled persons, the principle of equal treatment shall be without prejudice to the right of Member States to maintain or adopt provisions on the protection of health and safety at work or to measures aimed at creating or maintaining provisions or facilities for safeguarding or promoting their integration into the working environment.

Article 8

Minimum requirements

1. Member States may introduce or maintain provisions which are more favourable to the protection of the principle of equal treatment than those laid down in this Directive.
2. The implementation of this Directive shall under no circumstances constitute grounds for a reduction in the level of protection against discrimination already afforded by Member States in the fields covered by this Directive.

CHAPTER II

REMEDIES AND ENFORCEMENT

Article 9

Defence of rights

1. Member States shall ensure that judicial and/or administrative procedures, including where they deem it appropriate conciliation procedures, for the enforcement of obligations under this Directive are available to all persons who consider themselves wronged by failure to apply the principle of equal treatment to them, even after the relationship in which the discrimination is alleged to have occurred has ended.
2. Member States shall ensure that associations, organisations or other legal entities which have, in accordance with the criteria laid down by their national law, a legitimate interest in ensuring that the provisions of this Directive are complied with, may engage, either on behalf or in support of the complainant, with his or her approval, in any judicial and/or administrative procedure provided for the enforcement of obligations under this Directive.
3. Paragraphs 1 and 2 are without prejudice to national rules relating to time limits for bringing actions as regards the principle of equality of treatment.

Article 10

Burden of proof

1. Member States shall take such measures as are necessary, in accordance with their national judicial systems, to ensure that, when persons who consider themselves wronged because the principle of equal treatment has not been applied to them establish, before a court or other competent authority, facts from which it may be presumed that there has been direct or indirect discrimination, it shall be for the respondent to prove that there has been no breach of the principle of equal treatment.
2. Paragraph 1 shall not prevent Member States from introducing rules of evidence which are more favourable to plaintiffs.
3. Paragraph 1 shall not apply to criminal procedures.
4. Paragraphs 1, 2 and 3 shall also apply to any legal proceedings commenced in accordance with Article 9(2).
5. Member States need not apply paragraph 1 to proceedings in which it is for the court or competent body to investigate the facts of the case.

Article 11

Victimisation

Member States shall introduce into their national legal systems such measures as are necessary to protect employees against dismissal or other adverse treatment by the employer as a reaction to a complaint within the undertaking or to any legal proceedings aimed at enforcing compliance with the principle of equal treatment.

*Article 12***Dissemination of information**

Member States shall take care that the provisions adopted pursuant to this Directive, together with the relevant provisions already in force in this field, are brought to the attention of the persons concerned by all appropriate means, for example at the workplace, throughout their territory.

*Article 13***Social dialogue**

1. Member States shall, in accordance with their national traditions and practice, take adequate measures to promote dialogue between the social partners with a view to fostering equal treatment, including through the monitoring of workplace practices, collective agreements, codes of conduct and through research or exchange of experiences and good practices.

2. Where consistent with their national traditions and practice, Member States shall encourage the social partners, without prejudice to their autonomy, to conclude at the appropriate level agreements laying down anti-discrimination rules in the fields referred to in Article 3 which fall within the scope of collective bargaining. These agreements shall respect the minimum requirements laid down by this Directive and by the relevant national implementing measures.

*Article 14***Dialogue with non-governmental organisations**

Member States shall encourage dialogue with appropriate non-governmental organisations which have, in accordance with their national law and practice, a legitimate interest in contributing to the fight against discrimination on any of the grounds referred to in Article 1 with a view to promoting the principle of equal treatment.

CHAPTER III

PARTICULAR PROVISIONS

*Article 15***Northern Ireland**

1. In order to tackle the under-representation of one of the major religious communities in the police service of Northern Ireland, differences in treatment regarding recruitment into that service, including its support staff, shall not constitute discrimination insofar as those differences in treatment are expressly authorised by national legislation.

2. In order to maintain a balance of opportunity in employment for teachers in Northern Ireland while furthering the reconciliation of historical divisions between the major religious communities there, the provisions on religion or belief in this Directive shall not apply to the recruitment of teachers in

schools in Northern Ireland in so far as this is expressly authorised by national legislation.

CHAPTER IV

FINAL PROVISIONS

*Article 16***Compliance**

Member States shall take the necessary measures to ensure that:

- (a) any laws, regulations and administrative provisions contrary to the principle of equal treatment are abolished;
- (b) any provisions contrary to the principle of equal treatment which are included in contracts or collective agreements, internal rules of undertakings or rules governing the independent occupations and professions and workers' and employers' organisations are, or may be, declared null and void or are amended.

*Article 17***Sanctions**

Member States shall lay down the rules on sanctions applicable to infringements of the national provisions adopted pursuant to this Directive and shall take all measures necessary to ensure that they are applied. The sanctions, which may comprise the payment of compensation to the victim, must be effective, proportionate and dissuasive. Member States shall notify those provisions to the Commission by 2 December 2003 at the latest and shall notify it without delay of any subsequent amendment affecting them.

*Article 18***Implementation**

Member States shall adopt the laws, regulations and administrative provisions necessary to comply with this Directive by 2 December 2003 at the latest or may entrust the social partners, at their joint request, with the implementation of this Directive as regards provisions concerning collective agreements. In such cases, Member States shall ensure that, no later than 2 December 2003, the social partners introduce the necessary measures by agreement, the Member States concerned being required to take any necessary measures to enable them at any time to be in a position to guarantee the results imposed by this Directive. They shall forthwith inform the Commission thereof.

In order to take account of particular conditions, Member States may, if necessary, have an additional period of 3 years from 2 December 2003, that is to say a total of 6 years, to implement the provisions of this Directive on age and disability discrimination. In that event they shall inform the Commission forthwith. Any Member State which chooses to use this additional period shall report annually to the Commission on the steps it is taking to tackle age and disability discrimination and on the progress it is making towards implementation. The Commission shall report annually to the Council.

When Member States adopt these measures, they shall contain a reference to this Directive or be accompanied by such reference on the occasion of their official publication. The methods of making such reference shall be laid down by Member States.

Article 19

Report

1. Member States shall communicate to the Commission, by 2 December 2005 at the latest and every five years thereafter, all the information necessary for the Commission to draw up a report to the European Parliament and the Council on the application of this Directive.
2. The Commission's report shall take into account, as appropriate, the viewpoints of the social partners and relevant non-governmental organisations. In accordance with the principle of gender mainstreaming, this report shall, *inter alia*, provide an assessment of the impact of the measures taken on women and men. In the light of the information received, this

report shall include, if necessary, proposals to revise and update this Directive.

Article 20

Entry into force

This Directive shall enter into force on the day of its publication in the *Official Journal of the European Communities*.

Article 21

Addressees

This Directive is addressed to the Member States.

Done at Brussels, 27 November 2000.

For the Council

The President

É. GUIGOU

(参考資料3) アメリカの年齢差別禁止法について

(1) 概 要

民間労働者及び公務員について年齢を理由とする雇用に関する差別を禁じたもので、連邦公務員以外については当初は40～65歳が保護の対象となっていたが、1978年の改正により保護対象年齢の上限が70歳に引き上げられ、1986年の改正により、上限が撤廃された。連邦公務員については70歳が上限であったが、1978年の改正により上限が廃止されている。

(2) 内 容

イ 禁止される差別待遇

40歳以上の労働者を、企業規模20人以上の使用者、労働組合及び職業紹介機関は、年齢を理由として以下の差別待遇をしてはならない。

- ① 年齢を理由とする雇入れ、解雇、賃金、昇進、労働条件等に関する差別
- ② 年齢に基づく組合員の加入拒否、除名、その他の差別
- ③ 年齢を理由とする職業紹介の拒否、その他の差別
- ④ この法律に基づく訴訟、調査等に参加したことを理由とする差別
- ⑤ この法律で禁止される差別を表示する広告の記事、印刷及び出版

ロ 除外される行為

① 真正の職業上の資格に基づく場合

年齢が特定の業務の正常な遂行のため合理的に必要とされる真正の職業上の資格である場合に、高齢者を解雇し、その雇入れ又は昇進を拒否すること等。

[具体例]

労働省の解釈例規……俳優、マネキン、航空機操縦士
判例……バスの運転士、航空機操縦士

② 年齢以外の合理的理由に基づく場合

[具体例]

高齢者が最も非能率的な場合に、人員整理に当たりこれを解雇対象者として選ぶこと。
高齢者について、年齢を理由としてでなく、怠惰を理由として解雇すること。

③ 真正の労働者福利制度に基づく場合

[具体例]

高齢者に対する福利費が割高で、使用者が高齢者に低い給付を支給することを認めなければ、高齢者を雇用する意欲が阻害される場合。ただし、年齢を理由とする自由意志によらざる退職を義務付け、又は許容する制度はあたらない。

④ 正当な理由に基づくこと

年齢以外に正当な理由がある場合には、年齢が解雇の要素の1つとなっていない限り好ましく

ない労働者の解雇、懲戒は認められる。

⑤ 労働長官が認めた場合

労働長官が公の利益のため必要かつ適切と考えるところに従い、合理的な例外を定めることができる。

〔具体例〕

長期失業者、身体障害者、少数集団の人々、高齢者、若年者など特別な雇用問題を有する者の雇用を促進する為の給付金。

ハ 救済機関及びその権限

労働長官

- ① 公正労働基準法の権限及び手続きに従って検査を行い、記録の保持を要請する。
- ② 非公式に調停、相談、説得を行うことにより差別的行為であると申し立てられた行為を除去し、この法律に自発的に従うよう要請する。
- ③ 差別を受けた労働者に対する使用者の損害支払い義務について監視する。

労働者は、この支払いにつき自ら訴訟を提起できるが、文書による要求を労働長官に出したときは、長官は要求に係る金額の回復のための訴えを提起することができる。

ニ 苦情処理手続

- ① 違法な差別を申し立てる告発が長官に提出されたとき、長官は、調停、相談、説得により非公式に違法行為排除の努力をする。
- ② 差別を受けた者は、法律上衡平法上の救済を裁判所に提起する（但し、告発が長官になされているときは60日間は訴訟開始が不可）。
- ③ 裁判所は、雇用、復職の促進を強制する判決、又は損害額の支払いを命ずる判決その他衡平法上の救済を与える権限を有する。

(3) 改正

イ 改正経緯

定年を設定すること自体を禁止する内容の改正案が民主党より提案され、1986年9月末に下院で可決、10月17日には上院で可決され、1987年1月より施行されている。改正理由としては、いかなる年齢（とりわけ高齢者）であろうとも生活の糧を得る権利は保証されるべきであり、それは極めて重要な市民権であるとしている。

(参考資料4) EU各国の高齢者雇用就業政策とEU一般均等指令への対応

| | イギリス | フランス | ドイツ | オランダ | スウェーデン | アイルランド |
|--|--|--|--|--|--|---|
| EU「一般雇用機会均等指令」への対応 (注)年齢による雇用差別の禁止関連は、2006年末までに加盟国に法制定等を求めている。年功処遇等の正当化規定がある。 | EU指令に対応した法律制定に向け、広く国民の意見を求める協議プロセスを実施中。 | 国民議会は2001年11月に雇用における差別防止法を可決した。従来の差別禁止要因リストに、年齢等が付け加わった。 | 適用延長をEU委員会に申請。自由よりも連帯を重視し、雇用保護が強く、政労使の意見調整に時間がかかると予想されている。 | EU指令を満たす法律が2003年12月に成立。同法には、上限下限年齢はないが、公的年金受給対象年齢(65歳)以上又は法令で規定されないし法令に準ずる労使合意での年齢での強制退職(65歳以上)は許容される。 | EU指令への対応のための委員会が2003年はじめに設立され、2005年夏までに報告を出す予定。年齢差別関係では、政府、労使の対応が遅い。現行の雇用保護と労働協約の枠組みで対応するのが一番いいとの考え方が未だ強い | 「1998年雇用均等法」で年齢差別禁止も規定、すでにEU指令に概ね対応していた。EU指令の全面適用に向け、法適用対象の拡大などを内容とする改正法が、2004年7月に成立。 |
| 退職年齢規制 | ・(政府は70歳以上の強制退職の許容を選択肢の一つとして提案中)。 | ・満額年金の受給権者の強制退職は許容される。 | ・65歳以上の強制退職は許容される。 | ・公的年金受給対象年齢(65歳)以上での強制退職は許容されている。 | ・「雇用保護法」で67歳未満の定年は無効(2002年末から全面発効)。 | ・65歳以上の退職年齢の設定は、今後とも許容。 |
| 解雇規制での年齢規定 | ・解雇における年齢差別に関する明示的な禁止規定は存在しない。不当解雇・余剰解雇に対する法的保護は高齢者程手厚いが年金受給年齢以上の者には不適用。 | ・年齢を契約終了の条件とすることは禁止されている。 ・50歳以上の労働者を解雇する際「デラランド分担金」を支払う義務。 ・整理解雇時における高齢者の雇用保護への配慮を企業に求めている。 | ・使用者および労使協議会は、一定年齢以上の労働者が不当に解雇されないよう努めなくてはならない。(雇用促進法) ・50歳以上の解雇では、退職金を多く支払う必要(不当解雇禁止法) | ・整理解雇の対象者は企業全体の年齢構成を反映することが義務付けられている。 | ・経営上の解雇では、年齢による解雇順位(ファーストイン、ラストアウト)が法定。 ・解雇告知期間は高齢者ほど長い。 | ・年齢を理由とする解雇は禁止されている。 |
| 雇用の分野でのその他の年齢規定 | | ・年齢制限を含む求人広告の禁止 ・採用・訓練・昇進・賃金等、雇用の全ステージでの年齢差別の禁止 | ・労使協議会は、高齢者雇用促進に努める義務。また、使用者、労使協議会は、高齢者の利益を考慮する義務。(雇用促進法) | ・上記改正法では、募集・採用、仕事の配置、昇進、労働条件等の全ステージでの年齢差別禁止を規定。 | | ・「1998年雇用均等法」において、採用、訓練、労働条件等、雇用のあらゆる分野における年齢差別がすでに禁止されている。 |
| 高齢者を巡る労働市場状況 | ・就業率は高い。 | ・就業率は低い。 ・失業率は高い。 | ・失業率は高い。 | ・就業率は近年顕著に上昇している。 | ・就業率は高い。 | ベビーブームが1980年前半まで続き、高齢化はこれから。 |
| 高齢者雇用就業政策 | ・ニュー・ディール 50+ (New Deal 50 Plus)は50歳以上で6ヶ月以上の失業者にアドバイザーと賃金補助を付け職探しを支援。 ・活力ある高齢化を目指した内閣府報告(2000年)に基づき、諸政策の総合化に努めている。 | ・高齢者は不利な状況に置かれているグループのための雇用奨励制度の適用対象者となることが多い。 ・早期引退施策が広範に実施されてきたが、1997年以降は限定的に運用する方向。 | ・“50+彼らにはできる”計画は、高技能の求職者(技術者)の再雇用を促進する他、賃金支援、雇用創出、構造改革措置等(特に長期失業者を対象として、復帰支援金の支給等)を実施している。 | ・55-65歳の就業を毎年3.4%増加させ、2010年までに50%とする目標が出されている。 ・2001年6月、高齢者雇用政策を政労使その他のトップレベルで協議する「高齢者と雇用タスクフォース」が設立され、2回の中間報告を経て、2003年12月に最終報告が出された。 | ・金銭給付より、教育・訓練などの積極的雇用政策による通常引退年齢までの就業促進(福祉より就労を重視するワークフェアないし労働第一主義 work principle)が戦後一貫した政策。 ・51-55歳の者に職業訓練のための学習手当を導入。 ・57歳以上の長期失業者に関し雇用補助金を2000年に導入。 | ・高齢者を明確な対象とした政策は行われていないが、長期失業者を対象とする訓練政策においては、事実上中高年が主な対象となっている。 |
| 公的年金制度 | ・公的年金の支給開始年齢は現在男性65歳、女性60歳(2010年から2020年にかけて65歳に引き上げ)となっている。早期減額受給制度はない。 | ・公的年金の支給開始年齢は60歳(40年の保険料拠出が必要)。EUで60歳で満額受給できるのはフランスだけで、改革が遅れている。 | ・近年の改正により法定支給開始年齢が65歳(女性は2004年)に引き上げられた。 | ・公的高齢年金は国民皆年金であり、賦課方式で居住者本人が保険料を負担する(満額受給年齢は65歳)。この他にも、様々な福祉制度(家賃補助など)がある。 | ・2001年実施の新年金法で61歳上限なしで受給開始時期を選べる。65歳以前の受給開始者、65歳以降70歳までの受給者は、それぞれ減額措置、増額措置がある。 | ・「退職年金」は、65歳の者に対し、事実上退職したことを要件として支給。「高齢年金」は就労の有無にかかわらず、66歳以上の者に支給。 |
| 早期ないし漸進的退職・引退制度 | ・公的制度は存在しない。 ・障害給付が引退ルートとして利用されている。 ・約4割の企業が企業レベルの早期引退制度を持つ。 | ・未だ非常に広範に行われている。段階的早期退職制度も実質上、早期引退の一形態として使用されることが多い。 | ・早期引退は段々難しくなっているが、55歳から、パートタイム労働と組み合わせた部分引退が可能で、実質的には、早期引退の形態として使用される場合が多い。 | ・3つの制度(①産業別労働協約による任意早期引退制度、②高齢者に寛容な失業保険、③認定が緩い障害給付)で早期引退が奨励されていたが、ここ10年間で、遅い引退を奨励する政策に転換。 | ・1998年、8ヶ月限定で63歳以上への退職奨励制度を実施。 ・61歳に達した時点で、就労継続か引退、すなわち公的年金の受給を選択できる。 | ・55歳以上の者が失業給付を390日間受給後、早期退職を選択した場合、所得審査つきで退職前手当が支払われる。 |
| 高齢者の就業意欲 (平均退職年齢—2001年) | ・公的年金額が低く働かざるを得ない者が多い。 (62.0歳) | ・早期引退志向が極めて強い。 (58.1歳) | ・早期引退志向は強い。 またパートはまともな仕事ではないと敬遠しがち。 (60.7歳) | ・早期引退志向は強いが、政策の変化に応じ就業率は上昇。 (61.0歳) | ・高齢者の就業意欲は、欧州の中ではひとときわ高い。 (62.1歳) | ・労働者の55%が公的年金支給開始年齢(65歳)以前に退職している。 (62.9歳) |
| 高齢者への企業の対応 | ・いまだ幅広く年齢差別が現存しているが、「実践規範」策定以後、求人面での差別は減少している。 | ・労働者の早期引退志向もあり、高齢化対応の認識を持つ企業は少ない。 | ・在職者、とくに高齢者の雇用保護が強く、高齢者の採用にはきわめて後ろ向き。 | ・従業員の高齢化の影響を後ろ向きにとらえる経営者が多いが、対処の必要性の認識は浸透しつつある。 | ・高齢者の雇用割合、訓練受講率は比較的高いが、高齢者の採用意欲は低い。 | ・高学歴の若年労働者の供給が豊富なため、使用者は若年者の雇用を優先する傾向がある。 |

(参考資料5) 雇用における年齢差別禁止法制の比較

| | EU一般雇用機会均等指令 | 同(英文) | アイルランド「1998年雇用均等法」 | 英国新立法に向けた協議案(2003.7) | アメリカ「雇用における年齢差別禁止法」 |
|------------|--|--|--|--|------------------------------------|
| 差別禁止義務者 | | | ・被用者と雇用契約を結んでいる者(§ 2(1)) | ・使用者 ・職業訓練の提供者 ・労働組合、職業団体、使用者団体 | ・20人以上の被用者を有する者(§ 630(b)) |
| 保護対象者 | ・EUの権限が及ぶ範囲内で、全ての者に適用される。(a.3(1)) | Within the limits of the areas of competence conferred on the Community, this Directive shall apply to all persons, as regards both the public and private sectors, including public bodies, in relation to: (a) conditions for access to employment, to self-employment or to occupation, including selection criteria and recruitment conditions, whatever the branch of activity and at all levels of the professional hierarchy, including promotion; (b) access to all types and to all levels of vocational guidance, vocational training, advanced vocational training and retraining, including practical work experience; (c) employment and working conditions, including dismissals and pay; (d) membership of, and involvement in, an organisation of workers or employers, or any organisation whose members carry on a particular profession, including the benefits provided for by such organisations. | ・18歳以上65歳未満の被用者(§ 6(3)) ただし訓練に関しては15歳以上65歳未満(§ 12(3)) | ・直接雇用される被用者、及び他の形態の契約に基づき働くもの ・求職者 ・英国王室に指名された役職保持者等 ・雇用に関する訓練か高度教育機関(学校を除く)の訓練コースの受講者、又は志望している者 ・労働組合、産業・職業団体の会員か参加希望者(3.3) | ・40歳以上の被用者(§ 631(a)) |
| (公務員の取り扱い) | ・公共部門(公共機関を含む)にも適用される。(a.3(1)) ただし、軍隊には適用しないことができる。(a.3(4)) | | ・国家公務員、地方公務員を含む。(§ 2(3)) ただし国防軍、警察、刑務所職員を除く。(§ 37(6)) | | ・連邦公務員、州公務員を含む。(§ 633a(a), 630(f)) |
| 「差別」の定義 | ・「均等取り扱い」とは、指令に規定された差別の根拠(年齢を含む)に基づき、直接又は間接差別をしてはならないことをいう。(a.2(1)) ・「直接差別」とは、指令に規定された差別の根拠(年齢を含む)に基づき、比較可能な状況で、一方より他方を不利に取り扱うことをいう。(a.2(2)(a)) | For the purposes of this Directive, the 'principle of equal treatment' shall mean that there shall be no direct or indirect discrimination whatsoever on any of the grounds referred to in Article 1. Direct discrimination shall be taken to occur where one person is treated less favourably than another is, has been or would be treated in a comparable situation, on any of the grounds referred to in Article 1. | ・「差別」とは、法に規定された差別の根拠(年齢を含む)に基づき、一方より他方を不利に取り扱うことをいう。(§ 6(1)) | ・直接差別は、個人の暦年齢、見た目の年齢に基づき判断が行われた場合に起こるものとする。(3.6) | [一般的定義規定はない。] |

| | EU一般雇用機会均等指令 | 同(英文) | アイルランド「1998年雇用均等法」 | 英国新立法に向けた協議案(2003.7) | アメリカ「雇用における年齢差別禁止法」 |
|--------|--|---|---|---|--|
| 差別禁止の例 | <p>一般的例外</p> <p>・合法的な目的(雇用政策、労働市場及び職業訓練の目的を含む)により、客観的・合理的に正当化される取り扱いは、年齢差別にあたらないとすることができる。(a.6)</p> | <p>Notwithstanding Article 2(2), Member States may provide that differences of treatment on grounds of age shall not constitute discrimination, if, within the context of national law, they are objectively and reasonably justified by a legitimate aim, including legitimate employment policy, labour market and vocational training objectives, and if the means of achieving that aim are appropriate and necessary.</p> | <p>・コストが増加するという保険統計上その他の証拠がある場合は、いかなる取り扱いも差別とはならない。(§ 34(3))</p> | <p>・以下のような「特定の目的」に該当することを使用者等が証明した場合</p> <p>a.健康、福祉、安全—例えば、若年労働者の保護</p> <p>b.人事管理の円滑化—例えば、退職年齢に近づいた労働者が同時に多数出る場合など。</p> <p>c.当該ポストにおける特別な訓練の必要性—例えば、航空管制官は、航空管制カレッジでの18ヶ月の訓練に加え、さらにOJTが必要であるなど。</p> <p>d.企業への忠誠心を高め、それに報いること</p> <p>e.退職前に、合理的な雇用期間が残されている必要性—例えば、例外的に65歳での退職年齢を正当化した使用者が、65歳までに数ヶ月しかいない者について、訓練の必要性、および訓練のコストや期間から、雇用期間中に十分生産性を挙げられない場合に、その採用を拒否するなど(3.15)</p> | <p>[特に規定なし]</p> |
| | <p>年功(勤続期間)に基づく取り扱い</p> <p>・(例)雇用又は雇用に関連する特定の利益へのアクセスのための、専門的経験・勤続年数に関する最低条件の設定は、年齢差別にあたらないとすることができる。(a.6)</p> | <p>the fixing of minimum conditions of age, professional experience or seniority in service for access to employment or to certain advantages linked to employment.</p> | <p>・相対的年功(又は勤続期間)に基づく雇用条件の提供は、差別とはならない。(§ 34(7))</p> | <p>・上記「特定の目的」、特にd.に該当する場合は、年功的措置を正当化できる。</p> | <p>・本法の潜脱を目的としない真正な先任権制度の条件を遵守することは違法とならない。(ただし、先任権による強制退職年齢の設定は違法となる。)(§ 623(f)(2)(A))</p> |
| | <p>真正な職業上の資格に基づく取り扱い</p> <p>・特定の性質が純粋かつ決定的な職業上の資格となる場合には、それに基づく扱いは差別とならないとすることができる。(a.4(1))</p> | <p>Notwithstanding Article 2(1) and (2), Member States may provide that a difference of treatment which is based on a characteristic related to any of the grounds referred to in Article 1 shall not constitute discrimination where, by reason of the nature of the particular occupational activities concerned or of the context in which they are carried out, such a characteristic constitutes a genuine and determining occupational requirement, provided that the objective is legitimate and the requirement is proportionate.</p> | <p>・生理学的理由、又は娯楽目的の真実性の追求という理由により、年齢が職業上の資格となる職業については、いかなる取り扱いも差別とはならない。(§ 37(3))</p> | <p>まれな事例に限り、年齢は真に(genuinely)必要な職業資格として認められる。例として俳優及び洋服のモデルが挙げられている。(9.14)</p> | <p>・年齢が、特定業務の通常の運営のために合理的に必要な、真正の職業上の資格である場合、いかなる取り扱いも差別とはならない。(§ 623(f)(1))</p> |
| 例外 | <p>ポジティブ・アクション</p> <p>・(年齢等に関する)不利な状況の阻止・補償のために、加盟国が特別な措置を講ずることは妨げられない。(a.7(1))</p> | <p>With a view to ensuring full equality in practice, the principle of equal treatment shall not prevent any Member State from maintaining or adopting specific measures to prevent or compensate for disadvantages linked to any of the grounds referred to in Article 1.</p> | <p>・50歳以上の者に対する、差別の影響を減らす(なくす)措置は違法とならない。(§ 33)</p> | <p>・職場において不利な立場にある人のグループに対し、昇進への応募を促したり、専用の訓練を受けさせることは認められる。ただし、面接や選考の場面で差別を行うことはできない。(9.16)</p> | <p>[特に規定なし]</p> |

| | EU一般雇用機会均等指令 | 同(英文) | アイルランド「1998年雇用均等法」 | 英国新立法に向けた協議案(2003.7) | アメリカ「雇用における年齢差別禁止法」 |
|---------|--------------|---|--|---|--|
| 差別禁止の内容 | 退職年齢 | <p>・原則:雇用条件及び労働条件(解雇を含む)に関する均等取り扱い(a.3(1))</p> <p>・例外:①本指令は、退職年齢に関する国内法の規定に影響を与えない。(前文(14))</p> | <p>((適用対象と同じ))</p> <p>This Directive shall be without prejudice to national provisions laying down retirement ages.</p> | <p>・原則:雇用条件[退職・解雇を含む]に関する差別の禁止(§ 8(1))</p> <p>・例外:退職年齢の設定は違法とならない。(§ 34(4))</p> | <p>①強制的退職年齢の設定は違法とする。</p> <p>②しかしながら、例外的に、規則に示された特定の目的に該当する場合には、個別の状況に応じて、強制的退職年齢の正当化を可能とする。</p> <p>③労働者が70歳に達した後は、正当化の必要なしに、強制退職させることを可能とする。この年齢を法定許容年齢(default retirement age)と呼ぶ。(4.24~25)</p> <p>・原則:年齢を理由とする解雇の禁止(§ 623(a)(1))</p> <p>・例外:①\$ 44,000以上の退職給付を得る高級管理職等に対し、65歳以上で強制退職させることは禁止されない。(§ 631(c))</p> |
| | | <p>②(例)若年者・高齢者・介護責任を有する者の職業的統合や保護のために、雇用及び職業(解雇を含む)について特別な条件を設定することは、年齢差別にならないとすることができる。(a.6(1)(a))</p> | <p>the setting of special conditions on access to employment and vocational training, employment and occupation, including dismissal and remuneration conditions, for young people, older workers and persons with caring responsibilities in order to promote their vocational integration or ensure their protection;</p> | | <p>②州の消防職員及び警察官に対する55歳以上の解雇は違法とならない。(§ 623(j))</p> <p>③一部の連邦職員(航空管制官、消防士、警察官、外交官、CIA職員等)については特別法により定年制が認められている。</p> <p>④パイロットについては60歳定年制が認められている。(連邦航空局規則)</p> |
| | 年金制度等の取扱い | <p>・本指令は、社会保障又は社会保護制度を含む国家制度等による給付には適用されない。(a.3(3))</p> <p>・職域社会保障制度において、加入又は引退・障害給付のための年齢を定めたり、保険数理計算に年齢基準を使用することは、年齢差別にならないとすることができる。(a.6(2))</p> | <p>This Directive does not apply to payments of any kind made by state schemes or similar, including state social security or social protection schemes.</p> <p>Notwithstanding Article 2 (2), Member States may provide that the fixing for occupational social security schemes of ages for admission or entitlement to retirement or invalidity benefits, including the fixing under those schemes of different ages for employees or groups or categories of employees, and the use, in the context of such schemes, of age criteria in actuarial calculations, does not constitute discrimination on the grounds of age, provided this does not result in discrimination on the grounds of sex.</p> | <p>・年金権は本法の適用対象外。(§ 2(1))</p> <p>・引退給付のために年齢基準を用いること、は年齢差別とはしない。(3.12)</p> | <p>・年齢を理由とする、確定給付年金における給付金の累積停止や、確定拠出年金の被用者勘定への配分停止等は違法となる。(§ 623(1)(1))(年金制度については、各種の例外規定あり。)</p> |

| | EU一般雇用機会均等指令 | 同(英文) | アイルランド「1998年雇用均等法」 | 英国新立法に向けた協議案(2003.7) | アメリカ「雇用における年齢差別禁止法」 |
|------------|--|--|--|---|--|
| 募集・採用・昇進 | <p>・原則:雇用・自営業及び職業へのアクセスの条件における均等取り扱い(a.3(1))</p> <p>・例外(例):①若年者・高齢者・介護責任を有する者の職業的統合や保護のために、雇用へのアクセスについて特別な条件を設定することは、年齢差別にならないとすることができる。(a.6(1)(a))</p> <p>②雇用へのアクセスのための年齢・専門的経験・勤続年数に関する最低条件の設定は、年齢差別にならないとすることができる。(a.6(1)(b))</p> <p>③訓練期間又は退職までの雇用期間を考慮した採用上限年齢の設定は、年齢差別にならないとすることができる。(a.6(1)(c))</p> | <p>((適用対象と同じ))</p> <p>((退職年齢の②と同じ))</p> <p>the fixing of minimum conditions of age, professional experience or seniority in service for access to employment or to certain advantages linked to employment.</p> <p>the fixing of a maximum age for recruitment which is based on the training requirements of the post in question or the need for a reasonable period of employment before retirement.</p> | <p>・原則:雇用へのアクセスに関する差別の禁止(§ 8(1))</p> <p>・例外:①訓練の期間やコスト及び②退職年齢までの活用期間を考慮した採用上限年齢の設定は違法とならない。(§ 34(5))</p> | 「一般的例外」参照 | <p>・原則:年齢を理由とする不採用又は採用拒否の禁止(§ 623(a)(1))</p> <p>・例外:州の消防職員及び警察官に対する55歳以上での不採用・採用拒否は違法とならない。(§ 623(j))</p> |
| 報酬 | <p>・原則:雇用条件及び労働条件(賃金を含む)に関する均等取り扱い(a.3(1))</p> <p>・例外:(例)若年者・高齢者・介護責任を有する者の職業的統合や保護のために、雇用及び職業(報酬の条件を含む)について特別な条件を設定することは、年齢差別にならないとすることができる。(a.6(1)(a))</p> | <p>((適用対象と同じ))</p> <p>((退職年齢の②と同じ))</p> | <p>・使用者は、類似の仕事に雇用される者と同じの報酬(＝年金権以外の全ての給付)を与える義務がある。(§ 29)</p> | <p>年功に基づく金銭的ないし非金銭的給付は広く受容されている。「特定の目的」(「一般的例外」の欄を参照、特にd.に相当すれば、正当化できる。</p> | <p>・原則:年齢を理由とする報酬、労働条件及びその他の特権における差別禁止(§ 623(a)(1))</p> <p>・例外:①高齢者への支給又は負担額が、若年者に比べ同額以上の被用者給付制度、②本法に合目的的な自発的早期退職奨励制度は違法とならない。(ただし、これらを理由とする採用拒否は違法となる。)(§ 623(f)(2)(B))</p> |
| 不公正解雇・剰余解雇 | | | | <p>・70歳未満の正当化された通常退職年齢での解雇、または70歳以上の解雇は正当化できる。</p> <p>・雇用審判所が不公正解雇と認定し、かつ復職ないし再雇用を命じない場合の基準裁定額の計算は、勤続1年当り1週間分の給与とし、年齢に無関係とする。</p> | |
| 間接差別 | <p>・原則:外見上は中立的な基準・規定・慣行が特定の性質の者に不利益に働く場合、差別とみなされる。(a.2(2)(b))</p> <p>・例外:規定等が合法的な目的により客観的に正当化される場合は間接差別とみなされない。(a.2(2)(b)(i))</p> | <p>Indirect discrimination shall be taken to occur where an apparently neutral provision, criterion or practice would put persons having a particular religion or belief, a particular disability, a particular age, or a particular sexual orientation at a particular disadvantage compared with other persons.</p> <p>that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary,</p> | <p>・規定(慣習)の適用の結果、特定の性質の者に不利に作用する可能性がある場合、差別とみなされる。(§ 31)</p> | <p>・間接差別は、ある方針や慣行が、全ての者に適用されるにもかかわらず、ある特定のグループ(若年者や高齢者など)に不利になり、かつ不利になったことを個人が証明できる場合に生じる。間接差別はしばしば不慮のものとして生じる。(3.18)</p> | <p>・年齢を理由として、雇用機会の剥奪・被用者の地位への不利な影響をもたらすような方法で、被用者を制限・隔離・類別することは違法となる。[表面的には中立的な企業方針が、40歳以上の被用者に不利な影響を与える場合、差別の意図を問わず違法とする趣旨。](§ 623(a)(2))</p> |

| | EU一般雇用機会均等指令 | 同(英文) | アイルランド「1998年雇用均等法」 | 英国新立法に向けた協議案(2003.7) | アメリカ「雇用における年齢差別禁止法」 |
|--------------|--|--|--|--|---|
| 嫌がらせ(ハラスメント) | ・個人の尊厳を侵し、脅迫的・敵対的・冒瀆的・屈辱的・攻撃的な目的又は効果を持つ迷惑な行為は、嫌がらせとして差別とみなされる。(a.2(3)) | Harassment shall be deemed to be a form of discrimination within the meaning of paragraph 1, when unwanted conduct related to any of the grounds referred to in Article 1 takes place with the purpose or effect of violating the dignity of a person and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment. In this context, the concept of harassment may be defined in accordance with the national laws and practice of the Member States. | ・他の被用者、使用者自身、取引先等から、被用者の年齢について嫌がらせが行われ、使用者が防止措置を講じていない場合は、使用者による差別とみなされる。(§ 32) | ・嫌がらせは不法である。 ・嫌がらせを訴える者は尊厳が損なわれたことないし脅迫的・敵対的・冒瀆的・屈辱的・攻撃的な状況に置かれたことを示さ(show)なくてはならない。(9.8) | [特に規定なし] |
| 広告等 | [明示的な規定なし] | | ・雇用に関し、差別の意図を示している(と理解される)広告を出版・展示する(させる)ことは違法となる。(§ 10) | | ・雇用・組合員資格・雇用の照会に関し、年齢を理由とする優遇、制限、特定、差別を示す通知又は広告を印刷・公表する(させる)ことは違法となる。(§ 623(e)) |
| 職業紹介機関への規制 | [明示的な規定なし] | | ・職業紹介機関が、職業紹介・キャリアガイダンス・職業訓練の受講指導等を求める者に差別を行うことは違法となる。 | | ・職業紹介機関が、年齢を理由として雇用の照会の拒否・差別をすること等は違法となる。(§ 623(b)) |
| 職業訓練 | ・原則:職業指導・職業訓練(実務経験を含む)へのアクセスに関する均等取り扱い(a.3(1)) ・例外:(例)若年者・高齢者・介護責任を有する者の職業的統合や保護のために、職業訓練へのアクセスについて特別な条件を設定することは、年齢差別にならないとすることができる。(a.6(1)(a)) | ((退職年齢の②と同じ)) | ・原則:あらゆる者(職業訓練機関を含む)に対し、訓練コース・設備の提供等に関する差別の禁止(§ 12(1)) ・例外:伝統的・歴史的な配慮からの奨学金・奨励金等は、年齢差別とならない。(§ 12(7)) | ・雇用に関する訓練や高度教育機関(学校を除く)の訓練コースの受講者、又は志望している者は対象となる。(3.3) ・当該ポストにおける特別な訓練の必要性からの年齢による異なる取扱いは正当化できる。(3.15) | [明示的ではないが、 § 623(a)(1)は使用者によるあらゆる差別を禁止する趣旨。] |
| 各種団体への加入等 | ・労働者又は使用者の団体、又は職業団体の会員資格や入会、利益提供に関する均等取り扱い(a.3(1)) | ((適用対象と同じ)) | ・労働者団体、使用者団体、専門組織、通商組織、特定の専門や職業の団体に対し、入会や利益提供に関する差別の禁止(§ 13) | ・労働組合、産業・職業団体の会員やその参加希望者は保護対象とする。(3.3) | ・労働組合に対し、年齢を理由とする組合員資格からの排除その他の差別禁止、使用者に個人を差別させることの禁止(§ 623(c)) |
| 救済措置と法執行 | ・加盟国は、均等取り扱い原則の不適用により不当な扱いを受けたと考える者全てが、司法的及び(又は)行政的手続を利用できるようにしなければならない。(a.9(1)) | Member states shall ensure that judicial and /or administrative procedures,including where they deem it appropriate conciliation procedures, for the enforcement of obligations under this Directive are available to all persons who consider themselves wronged by failure to apply the principle of equal treatment to them,even after the relationship in which the discrimination is alleged to have occurred has ended. | ・均等局による紛争解決援助等(§ 38-67) ・均等審査局(ODEI)による調停・決定等(§ 74-97) | ・雇用審判所に3ヶ月以内に提訴。 ・他の差別(性別・障害・人種など)とできるだけ統一的な解決を図る。既存の各均等法制執行機関を統合する。(9.21及び11章) | ・雇用機会均等委員会(EEOC)による調停・調整・裁判所への提訴(§ 626(b)) |
| (救済期間の制限) | ・上記規定は、均等取り扱いに関する訴訟提起の期限に関する国の規則には影響を与えない。(a.9(3)) | Paragraphs 1 and 2 are without prejudice to national rules relating to time limits for bringing actions as regards the principle of equality of treatment. | ・ODEIへの是正申し立ては、差別が生じた時点から6ヶ月以内に行わなくてはならない。(§ 77(5)) | | ・EEOCへは、差別が生じた日から180日以内に申し立てを行わなければならない。 ・裁判所への申し立ては、①EEOCが申し立てを却下、又は②EEOCが調整後訴訟を提起しないと決定した後90日以内に行わなければならない。(§ 626(d)) |

| | EU一般雇用機会均等指令 | 同(英文) | アイルランド「1998年雇用均等法」 | 英国新立法に向けた協議案(2003.7) | アメリカ「雇用における年齢差別禁止法」 |
|-----------|--|---|--|----------------------|--|
| (挙証責任の転換) | <p>・加盟国は、必要であれば、不当な取扱を受けたと考える者が差別を推定させる事実を提示すれば、違反がなかったことの証明責任が被告に転換するような手段を講じなければならない。(a.10(1))</p> | <p>Member states shall take such measures as are necessary, in accordance with their national judicial systems, to ensure that, when persons who consider themselves wronged because the principle of equal treatment has not been applied to them establish, before a court or other competent authority, facts from which it may be presumed that there has been direct or indirect discrimination, it shall be for the respondent to prove that there has been no breach of the principle of equal treatment .</p> | <p>[挙証責任の転換については、明示的な規定はないが、判例上確立している。]</p> | | <p>[個別的事案に関する挙証責任の転換については、明示的な規定はないが、判例上確立している。(ただし一部に例外あり)]</p> |
| (制裁) | <p>・加盟国は、本指令に基づく国の規定への侵害に対して適用される制裁規定を設けなくてはならない。(a.17)</p> | <p>Member States shall lay down the rules on sanctions applicable to infringements of the national provisions adopted pursuant to this Directive and shall take all measures necessary to ensure that they are applied. The sanctions, which may comprise the payment of compensation to the victim, must be effective, proportionate and dissuasive.</p> | <p>・ODEIは、①賃金の平等に関する事案については、過去3年分の差額支払い、②差別・不利益取扱の事案については104週分の賃金を超えない補償金支払い等を命じることができる。(§ 82) ・その他、ODEI等の行う公務への執行妨害等に対する制裁規定もある。(§ 99)</p> | | <p>・EEOCの行う公務への執行妨害に対する制裁規定あり(§ 629)</p> |

労働政策研究報告書 No.13

欧州における高齢者雇用対策と日本一年齢障壁是正に向けた取り組みを中心として一

発行年月日 2004年8月31日
発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
URL <http://www.jil.go.jp/>
編集 研究調整部 研究調整課 TEL 03-5991-5104
印刷・製本 株式会社第一印刷所

© 2004

※労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。

刊行される報告書（有料）を希望する方は書店又は下記にご連絡下さい。

連絡先：独立行政法人 労働政策研究・研修機構 広報部成果普及課
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4丁目8番23号
TEL 03-5903-6263 FAX 03-5903-6115