

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(officer 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 ポンド×1.3（間接人件費 30%）×3.5 時間×1.14 百万企業= 93 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 ポンド×1.3（間接人件費 30%）×7 時間×37,250（企業数）= 6.3 百万ポンド。

総計で、93 百万ポンド+ 6.3 百万ポンド= 99.3 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。(2,000~4,000 ポンド) × 8,000 件 = 16~32 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、(540~1,080 ポンド) × 8,000 件 = 4.3~8.6 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×0.35（採用時に問題が生じる割合）×（0.13~0.26）（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 ポンド×（54,000 - 108,000 人）= 16.2~32.4 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、解雇は不適合(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