

諸外国の制度

	アメリカ	EU	イギリス
概要	<p>○ <u>雇用における年齢差別禁止法</u></p> <p>年齢を理由とする雇用に関する差別を禁止</p>	<p>○ <u>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</u></p> <p>宗教若しくは信条、障害、年齢又は性的志向にかかわらずなく全ての者に、雇用及び職業へのアクセスに関して均等な待遇を保障</p>	<p>○ <u>雇用均等(年齢)規則</u></p> <p>年齢を理由とする雇用に関する差別を禁止</p>
年齢に係る規制	<p>○ 企業規模20人以上の使用者等について、40歳以上の労働者に対する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を禁止</p> <p>(主な例外)</p> <p>① 年齢が特定の職業に真正かつ決定的な要素となる場合 〈具体例〉一定の職における定年</p> <p>② 年齢以外の合理的な理由がある場合</p> <p>③ 真正な先任権制度又は被用者給付制度の定めに基づく行為である場合</p> <p>④ 正当な理由に基づいて解雇、懲戒する場合</p>	<p>○ 年齢にかかわらずなく全ての雇用及び職業へのアクセス(採用、解雇、賃金、昇進等)に関する均等な待遇を保障</p> <p>(主な例外)</p> <p>① 年齢が特定の職業に真正かつ決定的な要素となる場合 〈具体例〉俳優の募集採用</p> <p>② 定年年齢の設定</p> <p>③ 合法的な雇用政策等の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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 若年者、高齢者等に対する特別な措置(ポジティブアクション) ・ 雇用及び雇用に伴う便益について、年齢、職業経験又は年功の最低条件を設けること(年功賃金を含む) ・ 採用について、訓練又は退職前の合理的な雇用期間の必要性を理由として最高年齢を設けること 	<p>○ 募集採用、労働条件、昇進、異動、職業訓練等の雇用管理全般について、年齢による差別を禁止</p> <p>(主な例外)</p> <p>① 年齢が特定の職業において真正かつ決定的な要素となる場合 〈具体例〉俳優の募集採用</p> <p>② 65歳以上の定年年齢の設定</p> <p>③ ポジティブアクション</p> <p>④ 労働者に対する便益の提供に当たり、業務上の必要性により、勤続期間に応じて異なる取扱を行う場合</p> <p>⑤ 採用について、退職前の合理的な雇用期間の必要性を理由として最高年齢を設けること</p>

アメリカの「雇用における年齢差別禁止法」

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止(1967年制定)。当初は40～65歳が保護の対象となっていたが、1978年の改正で保護対象年齢の上限が70歳に引き上げられ、1986年の改正で年齢の上限が撤廃された。

2. 内容

(1) 禁止される差別

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、40歳以上の労働者を年齢を理由として差別してはならない。

- 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 年齢を理由とする職業紹介の拒否その他の差別

(2) 除外される行為

- ① 年齢がその事業の正常な運営に欠かせない「真正な職業上の資格」に該当する場合
- ② 年齢以外の合理的な理由がある場合
- ③ 真正な先任権制度又は被用者給付制度の定めに基づく行為である場合
- ④ 正当な理由に基づいて解雇・懲戒する場合

(3) 定年制が許容される場合

- ・ 上級管理職等(年間44000ドル以上の退職給付の受給資格を有することを条件に65歳以降定年が可)
- ・ 連邦公務員(航空管制官、警察官、消防士等)
- ・ 州の警察官、消防士等
- ・ パイロット

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

1. 概要

EU加盟国は、宗教若しくは信条、障害、年齢又は性的志向にかかわらず全ての者に、雇用及び職業へのアクセスに関して均等な待遇を保障するよう、国内法の整備を行わなければならない。

(2000年に採択。2003年12月(「障害」、「年齢」については2006年12月)までに実施)

2. 内容

(1) 禁止される差別待遇 (年齢に関するもの)

年齢にかかわらず全ての雇用及び職業へのアクセス(採用、解雇、賃金、昇進等)に関する均等な待遇を保障しなければならない(企業規模及び対象年齢の限定はない)。

(2) 除外される行為 (年齢に関するもの)

- ① 定年年齢の設定
- ② 特定の職業活動の性質等により、年齢が本質的かつ決定的な職業的要請を構成する場合
- ③ 合法的な雇用政策等の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
 - ・ 若年者、高齢者等に対する特別な措置(ポジティブアクション)
 - ・ 雇用及び雇用に伴う便益について、年齢、職業経験又は年功の最低条件を設けること(年功賃金を含む)
 - ・ 採用について、訓練又は退職前の合理的な雇用期間の必要性を理由として最高年齢を設けること

イギリスの「雇用均等(年齢)規則」

1 背景

EU加盟国は、「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」により2006年12月までに年齢にかかわらず全ての者に、雇用及び職業へのアクセスに関して、均等な取扱いを保障するよう国内法の整備を行わなければならないとされた。

これに対応するため、イギリスでは、2006年4月に「2006年雇用における平等(年齢)法(The Employment Equality (Age) Regulations 2006)」が制定された。

2 内容

(1) 禁止される差別待遇

募集採用、労働条件、昇進、異動、職業訓練などの雇用管理全般について、年齢による差別を禁止

(2) 除外される行為

- 年齢が特定の職業において真正かつ決定的な職業的要請を構成する場合
- 65歳以上の定年年齢の設定
- 特定の年齢に伴う不利益を防ぎ、克服するために特定の年齢グループの者に訓練等を行う合理的な措置(ポジティブアクション)
- 労働者に対する便益の提供に当たり、業務上の必要性により、勤続期間に応じて異なる取扱いを行う場合
- 採用について、退職前の合理的な雇用期間の必要性を理由として最高年齢を設けること