

第2章 ア メ リ カ

1 概 観 =====

アメリカにおいては、政府は原則として個人の生活 に干渉しないという自己責任の精神と、連邦制で州の 権限が強いことが、社会保障制度のあり方にも影響を 及ぼしているところである。これは高齢者雇用対策に おいても同様のことがうかがえる。

アメリカの公式引退年齢は男女とも65.3歳であるが、 実引退年齢は男性で64.2歳、女性で63.1歳であり、 OECD諸国の平均と比べても、公式引退年齢近くまで 就労していることがわかる。これには年齢差別禁止法 により定年制が違法であることや先任権制度のほか、 公的医療保険制度の対象が65歳以上であること、自発 的離職者は失業保険制度の対象とならないことなど が就労へのインセンティブとなっていると考えられる。

また、機会均等の下での自由競争が基本であるという社会の特質から、段階的な引退を支援する特段の制度はない。

2 高齢者をめぐる人口・労働市場の動向 =

(1) 人口の動向

a 将来の人口に係る推計

アメリカの人口は、今後もゆるやかに増加していくことが見込まれている。

高齢化率は、2050年には20.6%に達すると予測されているが、高齢化率の上昇速度は、イギリス、ドイツ、

フランス等に比較して緩やかである。

b 合計特殊出生率の推移

アメリカの合計特殊出生率(注1)は、1997年に一旦下降したが、その後緩やかに上昇し、2005年には2.05となっている。

(2) 労働市場の動向

a 高齢者の引退年齢

アメリカの公式引退年齢(公式引退年齢は、公的老齢年金を満額受給可能な最低年齢)及び実引退年齢(40歳以上の者が労働力を離れた(継続就労の意思なく退職)年齢の平均値)は下記のとおりである。公式引退年齢は男女とも65.3歳であるが、実引退年齢は男性で64.2歳、女性で63.1歳であり、OECD諸国の平均と比べ、引退時期が遅く公式引退年齢近くまで就労している。

〈表1-21〉実引退年齢及び公式引退年齢

(歳)

実引退年齢 (1999~2004年) 公式引退年齢 (2004年) 男性 女性 男性 女性 ア メ リ カ 64.2 63.1 65.3 イ ギ リ ス 63.0 61.6 65.0 60.0							(10,007)		
アメリカ 64.2 63.1 65.3									
7 7 7 7 011 <u>2</u> 0011				男性	女性	男性	女性		
1 + 11 7 420 414 450 400	アン	ΥĪ	ノ カ	64.2	63.1	65	.3		
1 + 9 \ 03.0 01.0 03.0 00.0	1 =	ギリ	J ス	63.0	63.0 61.6 6		60.0		
ド イ ツ 61.3 60.6 65.0	ド	イ	ツ	61.3	60.6	65	.0		
フランス 59.3 59.5 60.0	フ	ラン	ソス	59.3	59.5	60	.0		
OECD諸国平均 63.2 61.8 64.0 62.9	OECD諸国平均		63.2	61.8	64.0	62.9			

資料出所 OECD事務局(雇用労働社会問題局)資料

〈表1-19〉アメリカの人口の推移

(千人、%)

										(1)(1)0)
	2005	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
人口	298,213	312,253	325,723	338,427	350,103	360,894	370,709	379,544	387,531	394,976
高齢者人口	36,710	39,935	45,923	53,533	62,069	69,461	73,926	76,577	78,583	81,547
高齢化率	12.3	12.8	14.1	15.8	17.7	19.2	19.9	20.2	20.3	20.6

資料出所 国連"World Population Prospects: The 2004 Revision"の中位推計 (注)高齢者人口及び高齢化率は65歳以上

〈表1-20〉アメリカの合計特殊出生率の推移

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
合計特殊出生率	2.00	1.98	1.97	2.00	2.01	2.06	2.03	2.01	2.04	2.05	2.05	2.05

資料出所 国立健康統計センター(NCHS)

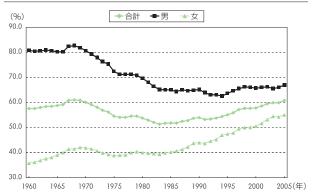


b 高齢者の就業率の推移

アメリカの男性高齢者の就業率は、1960年代には80%を超えていたが、1970年代以降低下を続け、1994年には62.6%まで低下した。その後男性高齢者の就業率は上昇傾向にあり、2005年には67.0%となっている。

女性高齢者の就業率は、1960年代以降おおむね上 昇を続けており、2005年には55.1%となった。

〈図1-8〉アメリカの高齢者(55~64歳)の就業率の推移

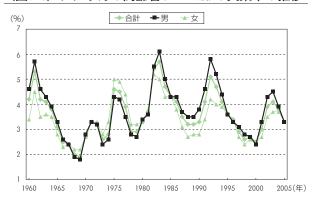


資料出所 OECD "Labour Market Statistics-INDICATORS", "Employment Outlook 2006"

c 高齢者の失業率の推移

アメリカの高齢者の失業率は低い水準で推移しており、2005年には、男性、女性、男女計ともに3.3%となっている。

〈図1-9〉アメリカの高齢者(55~64歳)の失業率の推移



資料出所 OECD "Labour Market Statistics-INDICATORS", "Employment Outlook 2006"

3 高齢者の引退と社会保障制度

(1) 概 要

前述のとおり、アメリカの労働者の実引退年齢は、男性で64.2歳、女性で63.1歳であり、OECD諸国の平均と比べ引退時期が遅い。

これは、年齢差別禁止法(^(注2)により、年齢を理由とする解雇が禁止されていることや、先任権制度(^(注3)により、勤続年数の長い方が有利であることも理由と考えられる。

また、国民皆保険制度となっていないアメリカでは、公的医療保険制度であるメディケア(注4)は65歳以上の者を対象としている。現役世代の医療保障は、民間医療保険を中心に行われており、企業の福利厚生の一環として事業主の負担を得て団体加入する場合も多い。そのため、メディケア対象年齢である65歳までは、民間医療保険の加入が就労へのインセンティブと考えることもできる。

(2) 老齢年金制度

a 公的年金制度の概要

(a)制度体系

アメリカの公的年金制度は、一般制度である老齢・ 遺族・障害年金(OASDI)と、公務員、鉄道職員など一定 の職業のみを対象とする個別制度とに大別される。

老齢・遺族・障害年金は一般に社会保障年金(Social Security)と呼ばれ、連邦政府が運営している。この制度は、被用者や自営業者の大部分を対象とし、社会保障税(Social Security Tax(注5))を10年間以上納めた者に対し、(要件を満たしたときから)死亡時までのあいだ年金を支給する社会保険制度である。

鉄道労働者は鉄道退職制度(RR)に加入する。

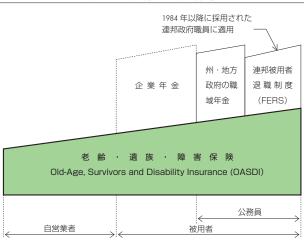
1983年までに採用された連邦政府職員は公務員退職制度(CSRS)に加入する(1984年以後に採用された者はOASDIの適用を受けることとなったが、その上乗せとして連邦被用者退職制度(FERS)が新たに創設されている)。

州・地方政府職員は州・地方政府ごとの制度に加入するが、当該政府が社会保険庁(SSA)と協定を結ぶことにより団体単位でOASDIに任意加入することができる。その場合はその上乗せとしての職域年金制度が創



設される(50州全てがこの協定を結んでいるといわれている)。

〈図1-10〉年金制度体系



以下の記述はOASDIについての内容である。

(b) 根拠法令

社会保障法である。

(c)管理運営主体

社会保障庁 (Social Security Administration) が管轄している。保険料 (社会保障税) は、租税と同様に内国歳入庁 (IRS) が徴収を行っている。

(d) 対象者

ア 被用者

連邦政府職員、鉄道労働者、州・地方政府職員以外の被用者は、一部の例外を除き原則としてOASDIに強制加入となる。

イ 自営業者

年400ドル (約44,088円 (注6)) 以上の所得がある者 について、一部の例外を除きOASDIに強制加入となる。 所得が基準に満たない者が任意で加入することはできない。

ウ 無業の者

無業の者等は制度の適用がなく、任意加入もできない。

(e) 財源

国庫負担はなく、保険料(社会保障税)により賄われる。

ア 保険料率

被用者が6.2%、事業主が6.2%、自営業者は12.4%と されている。保険料算定の対象となる報酬の上限は年 97,500ドル(約1,075万円)(2007年現在)である。

イ 国庫負担

国庫負担はない。

(f)受給要件

ア 支給開始年齢

老齢年金の支給開始年齢は段階的な引上げの途中であり、1941年生まれの者は65歳8か月である(2006年9月~2007年8月に同年齢に到達し、支給が開始される)。なお、62歳から繰上げ受給が可能である(後述)。

2003年から2027年にかけて67歳まで段階的に引き上げられる予定であり、具体的な引上げスケジュールは下記のとおりである。

〈表1-22〉年金支給開始年齢引上げスケジュール

生まれ年	支給開始年齢
1937年以前	65歳
1938年	65歳2か月
1939年	65歳4か月
1940年	65歳6か月
1941年	65歳8か月
1942年	65歳10か月
1943~54年	66歳
1955年	66歳2か月
1956年	66歳4か月
1957年	66歳6か月
1958年	66歳8か月
1959年	66歳10か月
1960年以降	67歳

(注)1月1日生まれは前年の支給開始年齢の取扱い

イ 最低加入期間

40四半期=10年の納付期間が必要である。



(g)給付内容

ア 支給額の算定方法

通常の場合の年金額は労働者が62歳になる年まで の給与所得をもとに、以下のように算定される。

- ①1950年以降、60歳になる年までの各年の年間給与所得を、現在の給与水準に換算する。具体的には、その労働者の各年の給与所得に、その年の全労働者の平均給与所得と労働者が60歳になる年の全労働者の平均給与所得の比を掛け合わせることで換算する(労働者が61歳、62歳になる年の給与所得は、そのまま用いる)。その際、各年について決まっている社会保障の対象となる給与所得の上限を超える額の時は、上限額を労働者のその年の給与所得とする(2007年の上限額は97,500ドル(約1,075万円))。また、働いていない年は0ドルとなる。
- ②それらの中から所得額が多い35年分を選定し、合計する。
- ③その合計額を420(=35年×12月)で割って得た額 を平均所得月額(AIME)とする。
- ④2007年に62歳となる者については、以下の額の合計額が基礎的保険給付額(Primary Insurance Amount: PIA)となる。このPIAが年金の満額となり、65歳から受給する場合、毎月この額が支給される(生活費上昇分の調整(COLA)あり。)。
 - ・AIMEの680ドル(約75,000円)までの部分の90%
 - AIMEの680ドル超4,100ドル(約45万円)までの 部分の32%
 - ・AIMEの4,100ドル超の部分の15%

ただし、62歳になる年よりも後の年に給与所得がある場合は、その年の分も含めてAIME及びPIAを再計算し、翌年1月以降の年金に反映する。なお、算定割合が変わる境目となっている額(680ドル、4,100ドル)は毎年改定されている。また、長期にわたり所得が低かった者のために別の算定方法を用いることがある。

こうした算定方式をとっていることから、高齢期(満額支給開始年齢に達する前に在職老齢年金を受給している場合を除く。)に低賃金で働いても年金額は減らない。例えば、①62歳以降の給与所得があった場合にはその所得が額の多い35年に入れば、再計算で年金は増え、入らなければ年金は変わらない。また、②61歳

以前でも低賃金で働くことで年金額が減ることはなく、 反対に年金額を算定するベースとなる賃金が高い35 年間に入れば年金額は増える。

イ 平均支給額

2006年12月の推定平均支給額は、単身の退職者で1,044ドル(約11万円)、退職者と62歳以上の配偶者のカップルで1,712ドル(約19万円)となっている。なお、2007年に満額支給開始年齢(65歳10ヵ月)を迎え年金受給を開始する者の理論的な最高年金月額は2,120ドル(約24万円)となっている(扶養手当を除く)。

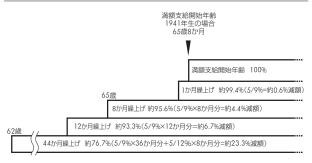
ウ 所得代替率

OECDのレポート"Pension at the Glance"によれば、 平均的な賃金水準にある労働者が受給できる年金 (強制適用のものに限る)の所得代替率(税控除後)は 51.0%(男性)である。

(h) 繰上げ・繰下げ支給

繰上げ支給については、62歳から可能である。繰り上げ支給する場合には、繰り上げる月数に一定の割合(36か月までは5/9%、36か月を超える部分については5/12%)を乗じた年金額が生涯にわたり減額される。

〈図1-11〉年金の繰上げ支給制度



繰下げ支給については、70歳まで可能である。繰下 げ支給する場合には、1か月繰下げるごとに年金額が 生涯にわたり5/8%(7.5%/年)増額される(2006年9月 ~2007年8月に支給開始年齢となる1941年に生ま れた者の場合)。なお、現在は増額の割合を引き上げ ている途中であり、2008年(1943年以降に生まれた 者が支給開始年齢となる)には2/3%(8.0%/年)となる。



〈図1-12〉年金の繰下げ支給制度



(i)在職老齢年金

満額支給開始年齢(1941年に生まれた者の場合、2006年9月~2007年8月に満額支給開始年齢である65歳8か月となる)以降の就労により年金額が減額されることはない(2000年高齢者の労働の自由法、2000年1月から施行(注)。年金支給開始年齢になる年(暦年)の前年に、就労収入がありながら年金の繰り上げ支給を受けている場合は、各年について12,960ドル(約143万円)を超える就労収入2ドルあたり年金額を1ドル減額する(2007年時点)。

年金支給開始年齢になる年の就労所得については、 その年の年金支給開始月の前月以前の就労所得のみ 減額の対象となり、合計の就労所得のうち年収34,440 ドル(約380万円)相当(月額2,870ドル(約33万円)) を超える分について3ドル当たり年金額を1ドル減額する。

(j)給付実績等

アメリカ商務省の統計年鑑 "Statistical Abstract of the United States 2007" によれば、2005年の老齢年金受給者数は約3,349万人である。

b 企業年金(注8)

アメリカにおいては、公的年金たる社会保障年金に 上乗せされるものとして、企業年金が多様な発展を見 せている。

企業年金には、大別すると「確定給付型企業年金プラン (Defined Benefit Plan)」及び「確定拠出型年金プラン (Defined Contribution Plan)」という2つの形態がある。

確定給付型企業年金は、比較的古くからある企業年 金の形態であり、その特徴としては、①加入者に対し、 勤務年数、給与等を考慮した一定の給付算定式によって算定される給付を予め約束していること、②拠出金の拠出は事業主のみであり、加入者からの拠出は必要としないこと、等があげられる。

一方、「確定拠出型企業年金」は、1980年代以降、401(k)プランの登場によって急速に普及した企業年金の形態であり、その特徴としては、①給付額は、受給時までに制度に拠出された拠出金の合計額と、加入者(被用者)が選択した方法による運用の実績によって、事後的に決定されること、②拠出金の拠出は、加入者が行うものを基本としつつ、事業主からの一定の追加拠出を認めていること、等があげられる。

こうした企業年金プランの創設は事業主の任意であり、法的に強制されているわけではないが、現実的には、大企業を中心に多くの企業は、何らかの企業年金を有しており、そのほとんどが確定拠出年金制度かまたは確定給付年金制度と確定拠出年金を併用しており、確定給付年金のみを有する企業はあまり多くはない。

〈表1-23〉企業年金を提供している事業所の割合

(%)

企業年金制度のある 事業所	うち確定給付年金制度	うち確定拠出年金制度		
48	10	47		

資料出所 National Compensation Survey(2006.3) 連邦労働省労働統計局[BLS]

(3) 失業保険制度(補足的な失業者扶助制度を含む)

a 失業保険制度

(a)制度の概要

社会保障法に基づき、連邦・州失業保険(Federal-State Unemployment Compensation; UC)プログラムが整備され、連邦労働省が制度のガイドラインを決めて監督し、各州が独自のプログラムを管理運営している。制度の主要な目的は、①非自発的失業者に対する賃金の一時的、一部補填及び②景気後退期における経済の安定確保である。制度の実態は、各州のそれぞれ独立したプログラムの集合体であるが、連邦政府のガイドラインに沿っていることもあり、給付の対象者、給付期間、給付額等の基本的な項目については、各州おおむね似通っている。



(b) 根拠法令

連邦失業税法(Federal-State Unemployment Compensation:UC)及び社会保障法により失業保険制度の枠組みが定められている。連邦失業税法は制度の適用範囲を定め、各州のプログラムに一定の要件を課すが、受給資格、欠格条項、給付額、支給期間等制度の具体的詳細については州が決定する。また、社会保障法は、各州への連邦補助金等に関する規程を定めている。

(c)管理運営主体

制度全体を管轄しているのは連邦労働省であるが、制度の管理運営は各州政府が行っている。

(d)被保険者

適用事業主の範囲は、暦年の各四半期における賃金支払総額が1,500ドル(約165,330円)以上、又は1人以上の労働者を暦年で20週以上雇用する事業主となっている。

なお、農業部門や家事使用人については、別途規定 している。

(e) 財源

労働者を雇用する事業主から徴収する連邦失業税及び州失業税を財源とし、一部の州(アラスカ、ニュージャージー、ペンシルベニア)を除き、被用者負担はない。連邦失業税は事業主が労働者に支払う年間支払い賃金の6.2%であるが、納付期間内に納めるなど一定の条件を満たす場合は、5.4ポイント分の税額控除があるので実際の税率は0.8%である(注9)(2006年)。さらに、連邦事業所税の対象となるのは、個々の労働者の年間賃金の7,000ドル(約771,540円)までの分であるため、個々の労働者につき負担は最高でも56ドル(約6,172円)となっている。州失業税は、州・産業・事業所の解雇実績により税率や課税対象となる賃金額の上限が異なるが、課税対象となる賃金額をは平均で約2.8%(注10)(賃金総額に占める州税額の割合は約0.8%)となっている。

連邦失業税は、連邦・州政府の失業保険等に係る事 務管理費、雇用情勢が悪化しているときに発動する給 付期間の延長措置 (EB:Extended Benefit (3 (3) a (g) 参照) に係る費用の連邦政府負担分などに充てられ、通常の失業給付費は、州失業税から支出する。

(f)受給要件

受給要件は州ごとに異なる。一般的には事業主都合で解雇され、求職中の就労可能な失業者に対して給付される。懲戒解雇者や自発的離職者は対象とならない。すなわち、①離職前に一定の雇用期間及び一定額以上の所得があること、②求職・再就職の能力・意思があること、③解雇又は就職拒否に関する欠格事由(欠格事由は各州により異なるが、仕事に関連した不正行為に基づく解雇により失業したこと、正当な理由なく紹介された適職への就職を拒否したこと等である)に該当しないことの3つが主要な要件となっている。

なお、すべての州で、正当な理由なしに離職した者への給付を認めていないが、ほとんどの州で「セクハラを受けた」、「本人の病気」、「配偶者の転勤に伴う転居」などの理由による自発的な離職の一部については正当な理由として給付を認めている。

(g)給付内容

各州が定める給付額は、一定の額を限度額として、おおむね課税前所得(平均週給)の50%程度の州が多いが、給付の上限は週300~500ドル(州により異なる)に設定されている(注11)。失業前の所得との関係については、給付額が平均週給の額にほぼ比例するものの、限度額があるため、高額の所得を得ていた者ほど給付率は低くなる。

給付期間の上限は、コロンビア特別区、プエルトリコ、バージン諸島を含む52州・地区で26週間であり、マサチューセッツ州では30週である。また、9州では失業者の属性、雇用されていた期間にかかわらず全ての受給者の最長給付期間は同じである。

連邦・州延長失業補償法に基づき創設された延長給付(EB;Extended Benefits)プログラムが発動されれば^(注12)、発動された州では各人の支給期間が最長39週間に延長される。



(h)給付実績等

約1億3,000万人の賃金労働者が制度の適用を受け、2005年の給付実績は、受給者数266万人(週平均)、312億ドル(約3兆4390億円)であった(年間総額)。

なお、2005年の全国平均給付額は週267ドル(約29,429円)、平均受給期間は15.3週間であった。

(4) その他の社会保障制度(注13)

アメリカでは、65歳未満の労働者が少なくとも1年以上継続すると見込まれる障害により就労が不能となった場合、前述した老齢・遺族・障害年金(OASDI)により、障害年金(SSDI:Social Security Disability Insurance)を受給することができる。疾病又は障害に基づく高齢の就労不能者(50~64歳)の割合は、男性で8.6%、女性で8.4%(いずれも2003年)となっている(そうした者の多くは障害年金を受給していると考えられる)。もっとも、その割合はOECDのなかでは平均的であり、他国に比べて特別高い水準とはいえない。

また、医療についても自由と自主を誇りとするアメリカでは、65歳以上を対象とした公的医療保険(メディケア:高齢者医療保険制度)はあるが、全国民を対象とした医療保険はない。現役世代は民間医療保険が中心となっており、企業等が福利厚生の一環としてこれらの保険を購入して従業員に提供している場合が多い。そのため、65歳未満で引退すると、65歳まで医療保障の空白が生じてしまい、このことが就労へのインセンティブになっているとも考えられる(注14)。

4 年齢に関する法規制 =

(1) 概要

アメリカでは、1967年に年齢差別禁止法が制定された(注15)。当時、若年者と比較して高齢者は失業期間が長いという認識があった。こうした認識のもと、当初、年齢差別禁止法は、採用における年齢差別禁止を主要な目的としていた。

実際には、当初から解雇など雇用終了に関する申立 てが多く、在職労働者を保護する制度として機能して いる。

(2) 年齡差別禁止法(注16)

a概要

40歳以上の労働者について年齢を理由とする雇用に関する差別を禁じるものである。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(注17)、1986年の改正により、上限が撤廃された。

本法律の保護対象は40歳以上の労働者であるが、例えば、労働者の募集で「30歳未満」、「若者」、「最近大学を卒業した者」とすることなどは高齢労働者を排除することになるので禁止されている。また、「60歳以上」などとすることも他の対象年齢の者を差別することになるので禁止されている。

b 根拠法令

雇用における年齢差別禁止法(The Age Discrimination in Employment Act of 1967, ADEA) である。

c 適用範囲

企業規模20人以上の使用者、労働組合及び職業紹介機関 (employment agency) は、40歳以上の労働者を年齢を理由として下記 d アに掲げる差別待遇をしてはならない。

なお、大半の州は中小企業に適用される年齢差別 禁止法を独自に定めている。

d 禁止される差別事由

ア 差別禁止事由

- (ア)(使用者が)年齢を理由として雇入れ、解雇、賃金、 労働条件等に関し差別を行うこと
- (イ) (職業紹介機関が)年齢を理由として職業紹介の 拒否、その他の差別を行うこと
- (ウ) (労働組合が) 年齢を理由として組合員の加入拒 否、除名、その他の差別を行うこと
- (I)(使用者、職業紹介機関又は労働組合が)この法律 に基づく訴訟、調査等に参加したことを理由として (被用者、求職者又は組合員若しくは組合加入希望 者を)差別すること
- (オ)(使用者、職業紹介機関又は労働組合が)この法律

で禁止される差別を表示する広告の記事、印刷及び出版を行うこと

なお、(ア)により、原則として40歳以上の退職年齢を一般的に定めること(定年制)は違法となる。

イ 例外規定

①真正な職業上の資格(BFOQ: bona fide occupational qualification)に基づく場合

年齢要件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となっている場合 である。

例えば、(公共の安全のため) 航空機操縦士については定年制が認められている。

一般的に、この例外はきわめて限定的に解釈される。 ②年齢以外の合理的理由(RFOTA:reasonable factor other than age)に基づく場合

例えば、高齢者について、年齢を理由としてではなく、 怠惰を理由として解雇する場合がこれに該当する。

③真正な先任権制度に基づく場合 (bona fide seniority system)

先任権制度とは、勤続年数の短い被用者から順に解雇されていく制度をいう。使用者が企業内で定めている場合のほか、労働協約で定めている場合もある。(注18)

ただし、たとえ真正な先任権制度の下であっても、一定年齢を理由とする強制退職(つまり定年制)は許されない。通常、先任権制度は高齢者にとって有利に働くので、問題になることはあまりないとされる。

④真正な労働者福利制度に基づく場合 (bona fide employee benefit plan)

典型的には次のような取扱いを許容する趣旨である。例えば生命保険の保険料額は被保険者の年齢が高いほど高くなる。使用者は同じ1,000ドルの出費で、30歳の被用者については10万ドルの保障の保険を購入することができるが、60歳の被用者については7万5,000ドルの保険しか購入できない。この場合は、それぞれの被用者に対して1,000ドルを負担する限りにおいては、仮に高齢被用者の保障額が低くなっても違法な年齢差別とはならない。各種の給付制度において高齢被用者についても若者と同等のコストをかける限り

は問題がないということである。

ただし、たとえ真正な労働者福利制度の定めであっても、年齢を理由に適用を拒否することや、一定年齢 到達を理由に強制的に適用除外とすることが許容されるわけではない。

⑤真正な高級管理職、又は高度な意思決定権限を伴 う地位にある者の定年制 (bona fide executive or a high policymaking position)

退職直前の2年間に「真正な高級管理職、又は高度な意思決定権限を伴う地位」にあった労働者については、年間4万4,000ドル(約485万円)以上の没収不可能な引退年金の受給資格を有することを条件に、65歳を過ぎれば年齢を理由に強制的に退職させてもよいとされている。

なお、ここでいう「真正な高級管理職」とは、賃金がいかに高くとも中間管理職は含まず、強大な権力と多数の部下を持つ者に限定されており、例えば、通常の営業所長ではなく、地域を統括する事務所の所長や企業の基幹工場の所長などごく限られたトップレベルの者を指す。また、「高度な意志決定権限を伴う地位」とは、ライン上の管理者としての部下がいなくとも、企業の方針決定に関し強い影響力のある者を指し、例えば、企業の主席エコノミストや研究主席である。また、「没収不可能な」とは、年金等の規定により給付額が4万4,000ドル未満に減額される可能性がないことを指す。例えば、退職者が企業を相手に訴訟を起こした場合、年金額を3万ドルまで減額できる旨の規定があるとこの条件を満たさなくなる。従って、本規定により企業が退職させることができる者はかなり限定されている。

e 違反の救済

労働者に対する使用者等の行為が当該法に違反したと思料する場合には、当該労働者は連邦の独立行政委員会である雇用機会均等委員会(EEOC: U.S. Equal Employment Opportunity Commission) に救済手続きの申立てを行うことができる。

なお、多くの州や地方自治体は独自の差別禁止立法 を有しており、これらの法を執行するための独自の機 関である公正雇用慣行機関 (FEPA: Fair Employment Practices Agencies) を設置している。州や自治体に



FEPAが存在する場合には、最初にFEPAに申立てを行 う必要がある。

〈表1-24〉EEOCへの申立て件数(年度別)

		2000	2001	2002	2003	2004	2005
総	告 訴	79,896	80,840	84,442	81,293	79,432	75,428
	年齢によるもの	16,008	17,405	19,921	19,124	17,837	16,585

資料出所 http://www.eeoc.gov/stats/charges.html

(3) 定年に関する法制度

前述のように、40歳以上の強制退職年齢の設定(定年制)は原則として年齢差別禁止法に違反し、認められない。

ただし、例外として、(公共の安全のため) 航空機操縦士などの職業上の資格によるものや、高級管理職で年間4万4,000ドル(約485万円)以上の引退年金の受給資格を付与した65歳以上の定年制などは認められている。

(4) 高齢者の解雇に対する特別な保護

特別に高齢者を対象とした制度ではないが、高齢者に有利にはたらくものに先任権制度がある。

a 先任権制度の概要

先任権とは、勤続年数の長い者は優先的に処遇される権利を有する、という趣旨のことである。人員削減として行うレイオフ(一時的解雇)や、リコール(再雇用)、 昇任などに関して先任権制度が機能している。

b 根拠法令

アメリカの労働組合が、労働協約において先任権を 確立しているケースが多い。

c 適用範囲

労働協約による。

d 具体的内容

たとえば先任権が確立されていると、企業が人員削減としてレイオフを行う場合には勤続年数の短いものから順にレイオフ対象となる。また企業の景況が回復してレイオフした労働者をリコールする場合には、レイ

オフされている者のうち勤続年数の長い者から順にリ コールするという仕組みである。また昇進の場合にも 先任権が大きく影響する。

労働者が多いと先任権の序列の確定が難しくなる。 そこで労働協約では、先任権の序列を厳密に規定している。またレイオフやリコールの場合にも、先任権がどのように適用されるかを厳密に示している。

長期勤続者は高齢者であるのが一般的であり、したがって先任権は、年齢差別禁止法と並んで高齢者の雇用機会の確保に貢献してきた。

アメリカの労働組合組織率は長期的には低下傾向にある。したがって、先任権制度の高齢者雇用への効果は弱まりつつある。

なお、約6割(60%)の協約において、バンピング (bumping)に関する条項がある。バンピングとは、先任権の高い者は自分自身の担当職務がリストラその他の理由でなくなっても、先任権の低い労働者の担当する職務に異動することのできる権利である。もとより、異動先の職務を担当できる技能・知識がなければならない。

バンピングの結果として、先任権の低い労働者は自 分の職務が存続しても、玉突きでレイオフされてしまう こととなる。

5 段階的な引退を支援するための制度 ――

アメリカでは機会均等の下での自由競争が基本であるという社会の特質から、段階的な引退を支援する特段の制度はない。

6 積極的な就業促進政策 =

(1) 供給(求職者)側に対する施策(相談、援助等)

高齢者を対象とした連邦レベルの唯一の雇用施策は、高齢者地域社会サービス雇用事業である。

a 高齢者地域社会サービス雇用事業(Senior Community Service Employment Program) (a) 概要

高齢者地域社会サービス雇用事業は、1965年の高齢アメリカ人法 (the Older American Act) に基づくプログラムである。高齢者地域社会サービス雇用事業は、

仕事がない低所得の高齢者のためにパートタイム労働の機会を提供し、一般の雇用に結びつけることを目的としており、高齢者に支払われる賃金を含めすべての経費が連邦政府から助成される。

(b) 根拠法令

高齢アメリカ人法 (the Older American Act) (1965年)

(c) 適用範囲

55歳以上の高齢者で低所得の者。

(d) 具体的内容

州・地方政府や、連邦労働省から指定を受けた非営 利団体が雇用機会の乏しい55歳以上の者を雇い入れ る。参加者は、平均で週20時間、非営利団体や公共機 関で訓練活動として福祉サービスの提供、環境美化、 自然保護などの地域サービスに従事する。

賃金は、連邦最低賃金(5.15\$/時(約568円))、州最低賃金のいずれか高い方が支給される。参加者はこのほか、講義、指導、コミュニティカレッジの受講などの訓練や求職活動への支援が受けられる。また、このプログラムを実施するために必要なすべての経費が連邦政府から助成される。

(e)利用実績等

2005年度(2006年6月まで)は、定員約6万1千人で、 4億3340万ドルの(約477億6,935円)資金が各州や 指定団体に配付された。なお、参加者は就職等により 入れ替わるので、年間で延べ10万人程度が参加する こととなる。

(2) 需要側(事業主)に対する施策

アメリカでは機会均等の下での自由競争が基本であるという社会の特質から、使用者側に高齢者雇用を促す積極的な制度はない。

7 今後の課題 —

これまで述べてきたように、アメリカは英独仏などと 比較して早い時期から雇用における年齢の差別を禁 止し、一律に定年を設定することは違法とされていること、自発的離職者は失業給付の対象とならないことなどもあり、OECD諸国の中でも高齢者が年金支給開始年齢近くまで就労を続けていることがわかる。

公的年金については、2003年から2027年にかけて、 支給開始年齢を65歳から67歳へ段階的に引き上げ ているところであり、これに伴って高齢者が労働市場に より長くとどまることになるのか、今後の動向が注目さ れる。

- (注1) 1人の女性が一生の間に産む平均子供数。
- (注2) 年齢を理由とする差別を禁止するもの。40歳以上を対象 としている。詳細はP39を参照されたい。
- (注3) 勤続年数の長い者が有利に働く制度。詳細はP40~41を 参照されたい。
- (注 4) メディケア制度の詳細については、P217を参照されたい。
- (注 5) 日本の社会保険料に相当するもの。アメリカの社会保障 年金(OASDI)は、現役世代が支払う社会保障税が、その時 点の高齢者に年金として支払われる賦課方式(ただし給付 に要する費用の1~2年分の積立金を保有)で運営されてい ス
- (注 6) 為替レートは、110.22円/ドル(2005年)を使用(出所 「内閣府経済財政分析統括官付海外担当月刊海外経済 データ」)
- (注7) 1999年以前は「支給開始年齢(当時は65歳)」から69歳 までの年金受給者が就労した場合も年金額が減額されて いた。
- (注8) 2006年8月17日にブッシュ大統領の署名を得て企業年金改革法(the Pension Protection Act of 2006:PPA)が成立した。詳細については、定例社会保障部分P216を参照されたい。
- (注9) 米労働省 http://www.workforcesecurity.doleta.gov/unemploy/pdf/partnership2006.pdfを参照した。
- (注10) 米労働省 http://workforcesecurity.doleta.gov/unemploy/content/data.aspを参照した。
- (注11) 小嶌(2005)中窪(1995)藤田・塩野(2000)による。
- (注12) EBプログラムは、①当該州の直近13週間の平均被保険者失業率(直近5四半期の最初の4四半期の適用労働者数(平均)に対する直近13週間の被保険失業者数(平均)の割合により限定される。)が5%以上、かつ、過去2年の同時期の平均「平均被保険者失業率」の120%以上であること、②直近13週間の平均「平均被保険者失業率」が6%以上であること、の2要件のうちいずれかを満たす州に対して自動的に発動される。
- (注13) OECD(2005) "Ageing and Employment Policies United States" p91 \sim 93、Social Security Administration(2005) "Social Security Programs Throughout the World: The Americas, 2005" "参照
- (注14) 笹島(2005)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』

- (注15) アメリカにおいて年齢差別禁止法が可能となった背景と しては、以下の点が指摘されている。
 - ①労働者の採用と解雇が伝統的に自由であり(随意的雇用の原則)、業績が悪化した場合レイオフ等により比較的容易に労働力を調節できること。
 - ②企業における仕事のやり方が、個人の仕事の範囲と責任 を明確にした上で個人単位で仕事を遂行していくこと、 かつ、賃金が非年功的で仕事の内容と賃金が対応してい ること。
 - ③同法制定以前には定年制があったが、実際に定年年齢まで働く労働者がほとんどいなかった。
- (注16) 本項は主として森戸英幸(2001)「第3章 雇用政策として の『年齢差別禁止』」清家篤編著『生涯現役時代の雇用政 策』日本評論社を参照している。
- (注17) 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。
- (注18) 労働政策研究・研修機構(2005)『諸外国の労働契約法制に関する調査研究(労働政策研究報告書No.39)』p323~324

- 参 考 文 献 -

- ·厚生労働省大臣官房国際課(2004) 『海外情勢報告2003~2004』
- 厚生労働省大臣官房国際課(2001)『海外情勢報告2000~2001』
- ・森戸英幸(2001)「雇用政策としての『年齢差別禁止』」 日本評論社『生涯現役時代の雇用政策』清家篤編著
- ・森戸英幸(2004)「アメリカの『雇用における年齢差別 禁止法(ADEA)』」

高齢・障害者雇用支援機構『エルダー 2004.6』

・山崎隆志 (2004) 「雇用における年齢差別禁止への内 外の取組状況」

国立国会図書館『ISSUE BRIEF NUMBER 446 (March 31.2004)』

- ・雇用における年齢差別禁止に関する研究会(2002) 「雇用における年齢差別禁止に関する研究会中間報告」
- ・ 笹島芳雄 (2005) 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』
- ・中窪裕也(1995)弘文堂『アメリカ労働法』
- ・藤田伍一・塩野谷祐一(2000)東京大学出版会 『先進諸国の社会保障7アメリカ』
- ・岡崎淳一(1996)日本労働研究機構『アメリカの労働』
- ・百瀬優(2006)「欧米諸国における障害給付改革」『大原社会問題研究所雑誌No.570/2006.5』
- ・藤田貴恵子(2005)厚生統計協会『保険と年金の動向 2005年』
- ・小嶌典明(2005)「アメリカの社会労働事情」 (財)日本ILO協会『欧米の社会労働事情』
- OECD (2005) "Ageing and Employment Policies United States"
- •厚生労働省HP http://www.mhlw.go.jp/
- · 労働政策研究·研修機構HP http://www.jil.go.jp/
- ・米国勢調査局HP http://www.census.gov/
- 米労働省HP http://www.dol.gov/
- ·米労働省労働統計局HP http://www.bls.gov/
- 米労働省雇用訓練局HP http://www.doleta.gov/findit.cfm
- 米社会保障庁HP http://www.ssa.gov/
- ·米雇用機会均等委員会HP http://www.eeoc.gov/