

諸外国の年金制度と高齢者雇用対策の概況

資料2

欧米では年齢を理由とする雇用に関する差別は禁止されている。また、年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられている。

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	日本
年金制度	66歳 ※2021年から1年に2ヶ月ずつ段階的に引上げられることになっており、2027年に67歳となる。	男性65歳 女性60歳 ※女性は2010～2018年11月にかけて段階的に65歳に引上げられることになっている。 また、男女ともに2020年までに66歳、2028年までに67歳、2024年まで68歳に引上げられることになっている。	65歳 ※2012～29年にかけて段階的に67歳に引上げられることになっている。	60歳4ヶ月 ※2018年までに段階的に62歳に引上げられることになっている。	厚生年金 定額部分：男性64歳 女性62歳(※1) 報酬比例部分：60歳(※2) ※1 男性は2013年度に、女性は2018年度に65歳に引上げられることになっている。 ※2 男性は2025年度に、女性は2030年度に65歳に引上げられることになっている。
高齢者雇用対策	○ 雇用及び訓練等における年齢差別を禁止。「雇用における年齢差別禁止法」により、40歳以上の労働者及び求職者に係る高齢者差別を禁止。雇用者数20人以上の企業に適用。） ○原則として年齢による強制退職は許されない。ただし、65歳以上で、退職直前の2年間真に執行権のある職位又は上層の政策決定職位に就いており、年間の年金等が4万4000ドル以上の者については強制退職が認められる。「雇用における年齢差別禁止法」	○ 雇用及び訓練等における年齢差別を禁止(「雇用平等(年齢)規制」) ○ 年齢のみを理由として労働者を解雇することは違法(「雇用平等(年齢)規制」) ○ 原則的な退職年齢を65歳とする旨の規定を廃止(「雇用平等(年齢)規制」の改正、2011年4月施行)	○ 雇用及び訓練等における年齢差別を禁止(「一般均等待遇法」) ○ 公的年金支給開始年齢より前の定年の定めは、一定期間内における労働者の同意がない場合、同支給年齢が定年とみなされる(「社会法典第6編」)。 ※現在満65歳。今後年齢が引上げられる予定。	○ 雇用及び訓練等における年齢差別を禁止(「差別禁止法」及び「労働法典」) ○ 年齢を理由に退職を強制することはできない。ただし、満額年金の受給権者については年齢を理由として(労働者の意思を確認の上で)労働契約を破棄しうる。「労働法典」。	○定年を定める場合は、60歳を下回ってはならない。(「高齢者雇用安定法」) ○ 65歳までの定年引上げ、継続雇用制度の導入等(高齢者雇用確保措置)の実施義務(※)(「高齢者雇用安定法」) ○募集・採用における年齢制限の禁止(「雇用対策法」) ※ 高齢者雇用確保措置の上限年齢は、厚生年金(定額部分)支給開始年齢の引上げに合わせて引き上げられることになっており、現在64歳、2013年4月から65歳