

## アメリカの雇用における年齢制限禁止法について The Age Discrimination in Employment Act of 1967 (ADEA)

### 1. 概要

40歳以上の個人に対する、年齢を理由とする雇用に関する差別を禁止。

### 2. 主な規定の内容

#### (1) 禁止される差別待遇

- ① 企業規模 20人以上の使用者（国及び州を含む）は、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してはならない。
- ② 職業紹介所は、年齢を理由とする職業紹介の拒否その他の差別をしてはならない。
- ③ 労働組合は、年齢を理由とする会員資格の剥奪その他の差別をしてはならない。

#### (2) 除外される行為

- ① 例えば安全性を重視する公共交通機関の業務など、年齢が、特定の業務において普通の職務遂行のために合理的に必要なような、「真正な職業資格（bona fide occupational qualification (BFOQ))」となる場合  
※使用者は、「差別されている年齢グループの中に安全かつ効率的な職務遂行を不可能にする性質を持つ者がおり、その性質は応募者がその集団に属するという知識以外の方法では確認できないこと。つまりその年齢グループに関する身体的条件に基づいて安全に対する真の危険があり、かつそのことにつき年長の被用者を個人単位で取り扱うことが不可能かつ極めて非現実的であること」を証明すれば、年齢が真正な職業資格であることを証明できる。この基準の下、使用者が、商業的航空機の整備士について60歳という年齢が真正な職業資格であることの証明をしていないと判断された。
- ② 雇用期間の長さに応じて雇用上の権利を拡大させる「真正な先任権制度」に基づく場合
- ③ 労働者の職業能力が従事している仕事に耐え得ないなど、「年齢以外の正当な理由」がある場合
- ④ 「真正な被用者給付」に基づく場合  
※「真正な被用者給付」とは、「各給付金又は給付金制度において、より年長の労働者一人当たりについて支払われた金額又はコストが、より年少の労働者一人当たりについて支払われた金額又はコストよりも少なくなく、自発的な退職のインセンティブとなるようなものをいう。

(3) 定年制が許容される職種例

- ① 上級管理職等（44,000 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 歳以降定年が認められる）
- ② 州の警察官、消防士（定年年齢は 55 歳以上で州法又は地域法で規定）

(4) 救済機関

被害者は、裁判所に訴訟を提起する前に、雇用機会均等委員会（Equal Employment Opportunity Commission（EEOC））に年齢差別の行政救済申立をしなければならない。これは問題となる違法行為が生じた日から 180 日以内（州の地方執行機関が雇用における年齢差別の執行権限を有する場合は、問題とされる違法行為が生じてから 300 日以内、又は州法上の手続き終了を個人が通知されてから、30 日以内のいずれか早い方）に行われる必要がある。

資料出所：The Age Discrimination in Employment Act of 1967

弘文社「アメリカ労働法」

木鐸社「アメリカ雇用差別禁止法」 等

## 「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」について

### 1. 概要

2000年11月に採択された「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、EU加盟国は、2003年12月までに、宗教又は信条、障害、年齢、性的嗜好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うこととされた。（ただし、年齢及び障害差別については、6年間の経過措置が可能とされた。）

当該指令は、定年年齢を定める各国の国内法の規定には影響しない。

### 2. 主な規定の内容

#### (1) 禁止される差別待遇

- ①宗教又は信条、障害、年齢、性的嗜好による明示的な「直接差別」
- ②外見上は中立的であるものの不利益をもたらすような「間接差別」

#### (2) 取扱いの相違が差別とならない場合

##### ①職業的必要条件

特定の職業活動の性質等により、宗教、信条、障害、年齢、性的嗜好が職業的必要条件となる場合には、その目的が合法的で、その必要条件が相当であることを条件として、取扱いの相違は差別とならない。

##### ②年齢を理由とした取扱いの相違の正当化

国内法で、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とならない。例として

- a) 若年者、高齢労働者等を雇用促進・保護する場合、
  - b) 雇用機会や特定の便益の享受について、年齢、職業経験又は在職年数の最低条件を設定する場合
  - c) 採用について、当該ポストに要求される訓練期間又は退職までの期間を勘案し、募集年齢の上限を定める場合
- が挙げられる。

#### (参考) 欧州司法裁判所による年齢による雇用差別に関する判決

2010年10月、欧州司法裁判所は、年齢による雇用差別に関し、「労働契約により定年の定めをする（定年到達により労働契約を自動終了させる）ことを許容する国内法

規定は、EU指令に反しない」旨判示した。

【判決の概要】

- ・ドイツ国内法では、雇用条件に関する年齢差別を禁止した上で、年齢を理由として他とは異なる取扱いをするケースであっても、当該取扱いが正当な目的によって客観的かつ合理的に正当化されるものであって、達成手段が必要かつ適当なものである場合には許容される旨規定している。また、そうした許容される取扱いの例として、老齢年金の受給年齢に達した日に労働契約が終了する旨の労使の合意を挙げている。
- ・老齢年金の受給年齢に達した日に労働契約が終了する旨の労使の合意を許容するか否かについて、EU指令に明記はない。
- ・EU指令には、「正統な目的によって客観的かつ合理的に正当化され、かつ、達成手段が必要かつ適当な措置については許容される」旨規定があるところ、労使合意による定年の定めを許容する国内法が目的、手段の点で、上記要件を満たせば、当該取扱いは認められる。
- ・定年の定めは、多くの加盟国で認められており、政治的・社会的コンセンサスを反映したものとして定着している。すなわち、定年制は世代間で雇用をシェアするという概念の下、若年者には雇用機会が開かれ、高齢者は解雇を経験せず年金制度にスムーズに移行することが可能となっている。このため、当該規定は、正当な目的により客観的かつ合理的に正当化される。
- ・また、手段についても、特定の年齢に達したことを理由とする契約の自動終了は、労働者の正統な利益を不当に阻害するものとは一般的に考えられないことに加え、本件では、老齢年金へのスムーズな接続をも考慮に入れたきめ細かい規定となっており、必要かつ適当な手段といえる。
- ・したがって、労働契約により定年の定めをする（定年到達により労働契約を自動終了させる）ことを許容する国内法規定は、EU指令に違反しない。

資料出所：COUNCIL DIRECTIVE 2000/78/EC of 27 November 2000, establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation 等