

【Web資料Ⅱ-② 雇用における年齢差別禁止法制の制定】

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	EU
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) 1967年施行	2006年雇用均等(年齢)規則 (Employment Equality (Age) Regulations 2006) 2006年10月1日施行	一般雇用機会均等法 (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz : AGG)通称、反差別法 2006年8月18日施行	労働法典L.122-45条(差別 防止に関する一般規定)など (2001年11月施行「差別防 止に関する法律」(Loi relative à la lutte contre les discriminations)によ り改正)	一般雇用機会均等指令 (COUNCIL DIRECTIVE 2000/78/EC) 2000年12月施行 2006年末までにEU加盟国 に本指令に対応する国内法 の施行を求める
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 における40歳以上の労働者 なお、大半の州は20人未満 の中小企業を対象に含める 法を定めている。	①自営業者、警察、労働組合・ 使用者団体等の構成員を 含むすべての労働者や使 用者 ②求職者、又は離職者 ③職業訓練に関連した雇用 契約を締結し、又は応募し ている者	雇用・職業関連に関しては雇 用者、養成訓練生、在宅就 業者が対象となる	官公庁、自由業、民間会社、 職業団体、各種社团	公務及び民間両部門の全て の者(自営業を含む)
禁止される差別事項	①年齢を理由とした雇入れ、 解雇、賃金、労働条件 等に関する差別 ②職業紹介機関における年 齢を理由とした職業紹介 の拒否、その他の差別 ③労働組合における年齢を 理由とする組合加入の拒 否、除名その他の差別 ④この法律に基づく訴訟、調 査等に参加したことを理由 とする差別 ⑤この法律で禁止する差別 を記載した広告の記事、印 刷及び出版	①採用、労働条件、昇進、解 雇、及び職業訓練等の取 扱における年齢差別を 禁止 ②直接差別のみならず、間接 差別についても禁止 ③見せしめ行為、嫌がらせ についても禁止 ④従来は、65歳以上の者につ いて、不公正解雇制度 及び余剰人員整理解雇手 当の請求権の適用除外と されていたが、この年齢制 限が撤廃される。	①人種または民族、性別、宗 教若しくは信条、障害、年 齢又は性的志向に基づく 雇用・職業に関する(選抜 基準、採用、訓練、解雇、 賃金、組合への加入等) 差別は禁止。 また、賃貸住宅への入居 などに関する差別なども 禁止。 ②直接差別のみならず間接 差別についても禁止 ③嫌がらせについても禁止	①差別禁止事項(募集、採用、 賃金、昇進、訓練、解雇等) ②直接差別のみならず間接 差別についても禁止	①宗教若しくは信条、障害、 年齢又は性的志向に基づ く、雇用・職業に関する(選 抜基準、採用、訓練、解雇、 賃金、組合への加入等)差 別は原則禁止 ②直接差別のみならず間接 差別についても禁止 ③不利益取扱い、嫌がらせに ついても禁止
差別禁止例外事項	①真正な職業上の資格(特 定の業務(パイロットなど) の正常な遂行のため合理的 に必要とされるもの) ②年齢以外の合理的理由が ある場合。 ③真正な(合理的な理由に 基づく)先任権制度(後述) ④真正な(合理的な理由に 基づく)労働者福利制度 ⑤真正な(合理的な理由に 基づく)高級管理職等の定 年制	①正当な職業上の必要性が 認められる場合又は客観 的に正当化される場合 ②定年制 ③勤続年数に基づく取扱い の差異 ④年齢別の最低賃金	①合法的な目的に基づく客 観的・合理的な場合。 例)介護を行う者、高齢者 及び若年者の就労促 進のため、雇用及び職 業訓練への参加、雇 用及び職業条件につ き特別の条件設定を すること ②定年制 ③差別要因が職業上必須 である場合 ④積極的差別是正措置(ポ ジティブ・アクション) ⑤公的な社会保険給付金	使用者の雇用方針上、客観 的・合理的であると正当 化され、その手段が適切な 場合 ①若年者あるいは高齢者の 保護を目的として当該 人の採用を拒否したり、特別 な労働条件を設定するこ と ②一定の訓練の必要性や、 退職までに通常予想でき る就労時間を確保するこ とを理由として、採用の上 限年齢を設けること ③健康状態や障害を理由に 産業医が就労不能と判断 した場合の処遇	①合法的な目的に基づく客 観的・合理的な場合。 例)介護を行う者、高齢者 及び若年者の就労促 進のため、雇用及び職 業訓練への参加、雇用 及び職業条件につき特 別の条件設定をするこ と ②定年制 ③差別要因が職業上必須 である場合 ④積極的差別是正措置(ポ ジティブ・アクション) ⑤公的な社会保険給付金
違反時の救済措置	(差別されたと考える)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)に救済を申立て ることができる ただし、州独自の救済機関で ある公正雇用慣行機関 (FEPA)がある地域では先 にFEPAに申立てを行う必 要がある。	差別されたと考える労働者 は、当該労働者は雇用審判 所、郡裁判所(イングランド 及びウェールズ)又は執行官 裁判所(スコットランド)に救 済を申立てることができる。	差別されたと考える者は、 家族・高齢者・女性・青少年 等の反差別問題事務所に相談 できる。また、反差別問題事 務所は当事者間の調停を行 うこともできる。 なお、職業・雇用に関し差別 されたと考える者は、労働 裁判所へ訴え、損害賠償請 求することができる。	損害賠償、列挙された差別 事由のほとんどを対象とした 刑法典規定により拘束刑及 び罰金刑が科される なお、紛争処理機関としては、 労働審判所、刑事裁判所等 がある	差別されたと考える者が、 司法又は行政に救済申立 てをできるようにしなけれ ばならない ・国内規定を担保するため、 違反時の罰則を設けなけ ればならない。
備考	年齢に関するEEOCへの申 立て件数 16,585件(2005年度)		解雇に関する差別について は、既存の法律である解雇 保護法の適用が優先される。	2005年6月、差別対策・平等 促進高等機関(HALDE)が 発足し、従来の司法手続きに よる救済と比べて、短時間で 制裁措置の実施が可能とな った。	

資料出所：厚生労働省『2005～2006海外情勢報告』

※この他、カナダ、オーストラリア、アイルランド、フィンランド、オランダ、
ベルギー、イタリアなどでも雇用における年齢差別禁止法制が制定されている。