

第2章 定年制度の有無

前置きが長くなりました。それではいよいよ本題である日米雇用法の違いとそこからくる人事制度や雇用慣行の違いについて話を進めたいと思います。はるかさんは日米雇用法の最大の違いはなんだと思いますか。

—アメリカでは日本に比べて解雇や人員整理がしやすいということではないでしょうか。

もちろんそれもあります。しかし日本人にとって認識が薄い上に、最も違うのは年齢による差別が禁止されている点です。それにより、日本のような定年制度はアメリカでは法律違反になります。

—えっ、アメリカでは定年制度が禁止されているのですか。じゃあ、何歳になっても働けるということなんですか。

雇用主と本人の合意が得られれば、そういうことになりますね。

1 日米の法制度の違い

まずはアメリカの法律から見てみましょう。

アメリカの年齢による差別禁止法

The Age Discrimination in Employment Act、ADEA

- (1) 40歳以上の従業員に対する年齢による差別は禁止されている。従って、定年退職制度は違法。また、40歳以上の退職年齢を指定した雇用契約も違法。
- (2) 意図的な違反の場合、予定損害賠償額 (Liquidated Damages) とし て逸失給与 (Back Pay) と同額を支払わなければならない。また、場

合によっては、将来の逸失給与（Front Pay）が賠償額に含まれることもある。

アメリカの高齢者福利厚生保護法

The Older Worker Benefits Protection Act、OWBPA

40歳以上の従業員に対し、年齢を理由に福利厚生に関し差別することを禁止している。

一方、日本では逆に法律に定年年齢について記載されています。

日本の高年齢者雇用安定に関する法律

（1）60歳以上定年

従業員の定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上とする必要がある。（高年齢者雇用安定法第8条）

（2）高年齢者雇用確保措置

定年年齢を65歳未満に定めている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、①65歳までの定年の引上げ、②65歳までの継続雇用制度の導入、③定年の廃止のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を実施する必要がある。（高年齢者雇用安定法第9条）

「②継続雇用制度」とは、雇用している高年齢者を、本人が希望すれば定年後も引き続いて雇用する「再雇用制度」などの制度をいう。この制度の対象者は、以前は労使協定で定めた基準によって限定することが認められていたが、高年齢者雇用安定法の改正により、平成25年度以降、希望者全員を対象とすることが必要となっている。

なお、継続雇用先は自社のみならずグループ会社とすることも認められている。

——私の会社では定年を60歳に定めて、それ以降は「②継続雇用制度」を採用し、「再雇用」することで65歳まで働けるようにする仕組みを作っています。

厚生労働省が行った平成30年「高年齢者の雇用状況」調査によれば、従業員31人以上の会社（15万6989社）のうち、ほぼ8割近くの企業は当社と同じように「継続雇用制度」を導入しています。定年を引き上げている企業は18.1%、定年制度を廃止した企業はわずかに2.6%です。この調査結果から、ほとんどの日本企業は定年退職制度を導入していることが分かります。

2 年齢による差別禁止法の有無による影響

アメリカの年齢による差別禁止法（ADEA）は、40歳以上の人に対して、年齢を理由に人事上の不利な処遇をすることを禁じています。

極端な例を挙げると、採用場面において、例えば、明らかに70歳以上と思われる人が応募してきても、その年とった外見をもとにお引き取り願うわけにはいきません。また、書類選考で、履歴書に記載されている職歴から判断して60歳を超えていると思われる人を、そのことを理由に面接対象から外すこともできません。

日本的考え方に基づけば、日本の定年退職制は全員一律の取り扱いをしており、平等で公正なものに思われますが、アメリカの年齢による差別禁止法のもとでは、定年退職制は明らかに年齢による差別ということになります。60歳以上のある一定年齢で強制的に一律に退職させるということは、40歳未満の人に比べ、40歳以上の人を年齢で差別することになるというわけです。アメリカ流に考えると、本人に働く意欲と能力があるにもかかわらず、年齢を理由に退職させることは、年齢に基づく差別であるという考え方です。従って、アメリカでは65歳でも70歳でも、本人に意欲と能力があり、会社の与える仕事ができている以上、年齢を理由に解雇することはできません。もちろん年齢による解雇を制度化した定年退職制度は違法になります。

定年退職制度だけではありません。日本の大企業で一般的に取り入れられている50歳以上の人には毎年の定期昇給を与えない制度とか、55歳に到達した時点で役職から外す役職定年制、また、60歳に達した時点でいったん退職させ、嘱託として再雇用する制度なども、全て違法な年齢による差別になります。

年齢による差別は、採用、給与、昇進、解雇ばかりではありません。ベネ

フィットや教育、訓練の面にも及びます。例えば、ある年齢以上の人に、教育訓練の機会を与えないことも差別になります。日本の大企業でよく見られる、35歳以下の人に限って海外留学やトレーニーの機会を与える制度なども、アメリカでは40歳以上の人を差別していることになり違法です。

アメリカの年齢による差別禁止法は、人の業務遂行能力は年齢では測れないという考え方に基づいて制定されています。従って、若い人の方が体力やエネルギーがあり頑張りがきくとか、頭が柔らかく仕事の覚え方が早いといった一般論で判断することは許されません。また、年齢とともに体力や知力が衰えるといった一般論で年齢の高い従業員に不利な処遇をすることも許されません。人事上の諸決定に際しては、年齢ではなく、個人の能力や実際の仕事ぶりに着目することが求められているのです。

日本では実力主義という言葉がよく使われます。しかし、定年退職制度を廃止して年齢の壁を越えた完全な実力主義を採用している会社は、私の知る限り存在しません。退職に際しては、個人の職務能力ではなく、年齢がものをいいます。中には、社長や副社長、専務といった役員にまで定年を設けている会社もあります。日本では、どんなに実力主義を標榜する会社でも、人事上の決定に際し、入社年次や年齢を全く考慮しないということはありません。こうした、人事制度に慣れ親しんだ日本人駐在員が、アメリカで人事上の決定に関与する時には、よほど注意をしないと、年齢を判断要素に入れてしまう危険があります。

3 年齢による差別に関する事例

年齢による差別に関する事例を2つあげます。

事例2；日系企業が年齢差別で訴えられたケース

被告：日系企業F社

原告：J. Gibb Brownlie, V.P. for Public Affairs (“Brownlie”)

1986年に日系企業F社は、米国L社からマサチューセッツの工場を買収した。ブラウンリーは、L社に1971年から勤務し、1986年にF社が