



65歳定年退職制廃止へ…

- ▶ 法定退職年齢の背景
- ▶ まとめ



3HR focus

65歳定年退職制廃止へ…

英国政府は65歳法定退職年齢の段階的廃止の詳細を2010年7月29日に突如、発表しました。

それによると2011年4月から段階的廃止が始まるということですが、それにはあと1年もありません。この提案は6ヶ月の移行措置の対象となりますから2011年4月に始まり2011年10月には法定退職年齢の廃止が完了することになります。



この提案のポイントは:

- 2011年4月6日以降は退職予定通知が発行されることが無く、法定退職年齢による定年退職は2011年10月1日に完全に廃止される。
- 2011年10月1日以降でも退職解雇は法的に許されるが、但し雇用者がそれを客観的に正当化できる場合に限る。
- 移行措置は2011年4月6日以前に告知され、2011年10月1日以前に退職となるものに適用される。4月6日以前に通知されたが2011年10月1日以降に退職となるものには適用されない(*客観的に正当化される場合を除く)
- 現行の2006年雇用均等(年齢)法令 Employment Equality (Age) Regulations 2006、別表6(雇用者の労働者の継続労働願いを考慮する義務)に定められた、退職解雇に適用される所要手続きは廃止される。

英国政府は「法定定年年齢の段階的廃止について」という一般向けの意見聴取を目的とする諮問文書を発表しました ([<http://www.bis.gov.uk/assets/biscore/employment-matters/docs/p/10-1047-default-retirement-age-consultation>])。2010年10月21日に意見聴取が締め切られ2010年11月には政府は最終的な指針を発表する予定です。

法定退職年齢の背景

2006年10月1日に施行された雇用均等(年齢)法令は法定退職年齢を65歳と規定しています。その結果、65歳以前を定年とする会社は、雇用者が客観的に正当な理由が無ければ違法行為を犯すことになってしまいます。現行の雇用均等(年齢)法令は又、労働者が退職年齢を65歳以上に延ばす要求をする法的権利を導入しました。現在、雇用者はそのような要求を考慮し、当人と共にミーティングで話し合いをしなければなりません。商工会議所の推定によると現在130万人が法定退職年齢に達した後も続けて働いています。

政府の提案は様々な反応を巻き起こしました。年齢差別撤廃の支持者は歓迎しています。平均寿命が延びてきており、高齢者も概して健康であることから、政府の提案は労働者が望むのであればより長く働くことができ、職場の労働者年齢の多様化を最大限に活用することを支援するものです。このような変更は職場に影響を与え、雇用者は必然的に以下のような対策を取らなければなりません：

- 雇用契約書とスタッフ・ハンドブックの修正
- 労働慣行の見直し
- 従業員の訓練・再訓練の機会の提供
- より柔軟な勤務体制の導入
- 前例が無いかもしれないが、より多くの50代や60代を雇用する可能性をもたせる
- 年金や生命保険、医療保険、所得保障保険などの団体保険の見直し

法定退職年齢の廃止は、2011年に既に導入予定の雇用法の様々な重大変更直面している雇用者にとって人事計画が一層困難なものになりかねない、と英国ディレクター協会(The Institute of Directors)は警告しています。予定されている変更は派遣社員に関する規制案、法定父親育児休暇給付金/休暇の延長規定、トレーニングの為に休暇申請の権利の拡張、雇用均等規則の拡張、となります。

他の欧州諸国では定年は65歳というのが一般的ですが、例外もあります：

- フランスでは通常、定年は60歳
- ロシアでは女性は55歳、男性は60歳
- 米国では通常、66歳(66歳以降も働き続ける人は多数います)
- 日本では通常、60歳

法定定年年齢の廃止に加え、政府は国民年金の受給開始年齢を2016年までに66歳に引き上げることを誓約しています。



まとめ

雇用者は法定退職年齢の廃止を非常に懸念しています。特にこのように短期間で実行されるとあっては尚更です。雇用者の大半は現行の定年に達したら基本的に退職という規則の変更を望んではいないでしょう。しかしながら加齢によって病欠が多くなるとか、仕事の成果が下がっていくだろうという恐れが全て正当化されるとは思えません。高齢者を定年に退職させることができないとなれば、雇用者は高齢労働者に対してより柔軟な見方をすることを余儀なくされることになるでしょう。長い目で見れば高齢労働者に対する態度が変わることで求人候補者の層を広げることにつながるかもしれません。このように競争の機会を広げることは最終的には経験と技能の保持のレベルを上げ、高齢化する従業員の質を高めることになり、ひいては雇用者もより慎重に解雇について考えざるを得なくなることでしょう。

多くの年金や団体保険は固定の退職年齢を前提としています。保険会社が特に契約内容に関する問題にどのように対処していくのか、今の段階では決して明確ではありません。今年末に全ての団体スキームの見直しが必要だということは確実なようです。自社株購入制度も固定の退職年齢が前提となっているものもありますから、この政府の提案によって税金面に影響が出ることでしょう。

今年の11月以後には政府の変更事項の詳細が明らかになるはずですから、それ以前に雇用契約書やハンドブック、従業員福利厚生を変更する必要は無いというのが弊社の考えです。