

仕事に役立つ！アメリカ法律解説

「職場で気を付けたい年齢発言」

スミス・ガンブレル・ラッセル法律事務所

概要

日本ではあたりまえの発言でも、アメリカでは NG 発言となりうるのが、職場での「年齢」に関する発言です。日本での定年退職とアメリカでのリタイアの違い、トラブルになりやすいシナリオ、NG 発言集、裁判例をご紹介します。

「いつリタイアするの？」は NG 発言？！

今回は、クライアント様からもよくお問い合わせをいただく、アメリカの職場での「年齢」の取扱いについて書いていきたいと思います。日本ではあたりまえの発言でも、アメリカでは NG 発言となりうるのが、職場での「年齢」に関する発言です。日米のビジネス・カルチャーの違いだけではなく、法律の違いもありますので、ご説明させていただきます。

アメリカの雇用形態

それでは、基本からおさらいしましょう。まず、**従業員側**がいつでも理由なく仕事をやめられるのは、日本もアメリカも同じです。雇用契約で拘束して働くことを強制するのは、苦役・強制労働にあたり、憲法違反になります（契約で特別手当を与えるなどして退社しないように工夫することは可能です）。他方、**雇用者側**を見てみますと、日本の法制度では、解雇の要件が厳しく、従業員を簡単に解雇できません（労働契約法 16 条【解雇】参照）。これとは対照的に、アメリカでは、随意雇用 (At-Will Employment) が一般的です。随意雇用とは、雇用者側が、いつでも、理由があってもなくても、「違法な理由でなければ」解雇できるという雇用形態です。

では、この「違法な理由」とは何でしょう？違法な理由に基づく解雇とは、①人種、②皮膚の色、③宗教、④性別、⑤出身国、⑥年齢、⑦障がい、⑧その他（退役軍人であるか、結婚しているかどうか、妊娠しているかどうか、性的少数者であるか等）を理由に従業員を解雇することです。①～⑧の理由に基づいて、減給、降格、解雇、その他雇用条件に悪影響を与えることは、連邦法で禁止されています。今回は、この中から、日本人にはあまり馴染みがない「年齢」についてみていきましょう。

アメリカには定年がない

日本では、就業規則により、60 歳（または 65 歳）と定年が決まっていることが多いですが、アメリカには定年制度はありません。60 代になると、401(k)（企業型確定拠出年金）や政府からの年金である Social Security の受給が始まります。しかし、だからといって仕事を辞めなければいけないわけではありませ

ん。働きたい場合は、職務を全うできる限り、80 歳でも、90 歳でも、働くことができます。雇用者側が年齢を理由に解雇することは法律に違反し、会社には大きな制裁が課せられます。

もちろん、アメリカ人にも、リタイア後の仕事に縛られない老後生活には憧れがあり、自ら「私リタイアする！」と決断し退職をすることが多くあります。その場合には、職場でちょっとしたリタイアメント・パーティーを開き、皆が Happy Retirement!とお祝いします。50 代で早期リタイアする方もいますし、70 歳でリタイアする方もいます。アメリカ人のリタイアの平均は 62 歳です。このようなハッピーなリタイアは、問題になりません。

反対に、本人にリタイアする気がないのに、上司がリタイアを促す（または促していると疑われる言動をとる）、仕事内容を変えて人事評価を下げる、整理解雇されるなどがある場合には、年齢を理由に不当な取扱い・解雇がなされたとされ、トラブルになり、最悪の場合、訴訟になります。

考えられるシナリオと NG 発言集

アメリカで事業展開をしていらっしゃる日系企業様では、特に次のようなシナリオが典型的かと思います。

日本本社からの出向でアメリカの現地法人の CEO に就任した 50 代の日本人 X。20 年以上現地法人に勤めるアメリカ人の Vice President の Y は、現在 67 歳。日本人 CEO とアメリカ人 VP は、やり方の違いを理由に衝突することも増えてきた。アメリカ人 VP は、リタイアは考えておらず、まだまだ現役でがんばる気満々。

このように、日本人側が管理職・上司であり、人事権を持つ場合は特に、以下のような発言は避けましょう。「え？こんなことまで？」と思われるかもしれませんが、リタイア関係・年齢関係は一切ご法度と考えていただいた方が安全です。

【NG 発言集】

- 「リタイアは考えてる？」「リタイア後の予定は？クルーズで世界一周？」
- 「何年生まれ？」「今何歳？」
- 「お孫さんは今何歳だっけ？」「お孫さんはもうずいぶん大きいよね。」
- 「かなり昔のことだけど、君なら知っているよね。」
- 「年金はいつから受給するか決めた？何に使う予定？」

相手からこのような話題を切り出されたときも、こちらは聞く側に徹しましょう。

年齢を理由に不当に解雇された・不採用になったとして裁判になった例

ここで皆さん、「NG 発言はわかったけど、実際にもめると、どれぐらいになるの？」と疑問をお持ちかと思いますので、例をいくつかご紹介します。

- ニュージャージー州で、整理解雇がなされ、同じ役職の 110 人のうち、5 人が整理解雇の対象に。対象になった 5 人は全員 50 歳以上であった。そのうちの一人である解雇当時 66 歳であった男性が、会社に「年齢を理由に解雇された」として訴訟提起。裁判では、人事評価が下がった際に理由を聞いたところ「君はこの会社に長くいすぎる」と言われたことなどが明らかになった。
⇒陪審は、会社に合計\$51 Million（うち、\$50 Million は懲罰的損害賠償）の賠償を命じた。
* なお、連邦法 Age Discrimination in Employment Act では、整理解雇の場合、対象者の中で実際に解雇になった者とならなかった者の役職と年齢の分布図を提出する義務を雇用者に課しています。
- 全米展開しているステーキ・チェーン店が、40 歳以上のバイト応募者の履歴書に「年老いて太っている」「年老いた女性」「中年で、求めているイメージに合わない」と書いたメモを貼るなどして、年齢により不採用を決めていたことが発覚。
⇒米国雇用機会均等委員会が連邦裁判所に訴訟を提起し、店側が\$12 Million を支払うことに合意し、和解が成立。
- オハイオ州の州立大学に所属する 62 歳と 66 歳の英語教師が、生徒の評価は良いにもかかわらず、上司に「枯れた木のようにだ」、「石うすのような重荷だ」などと発言され、個室のオフィスを追い出され、パソコンも十分な数与えられず、不当にリタイアを強要されたとして、大学を提訴。
⇒大学がそれぞれに\$203,000、\$237,000 を支払い、和解が成立。大学は、英語教師を再度雇用した。

まとめ

今回は、日本では大して問題とならないものの、アメリカの職場では注意が必要な「年齢」について取り上げてみましたが、いかがでしたでしょうか。40 歳以上の従業員の取扱いについて定める連邦法 Age Discrimination in Employment Act は、アメリカの全州で適用されます。人事トラブル・整理解雇で、年齢問題にひっかかるかもしれない？とお気づきの際には、リスクを最小限に抑えるため、お早めに弁護士までご相談ください。

執筆担当：弁護士・猪子晶代