

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」

Smith Gambrell Russel (SGR) 法律事務所

2022年4月現在

概要

日本では問題とならない発言でも、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き、アメリカの職場での「年齢」の取扱いについてご説明したいと思います。日本では問題にならない発言でも、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**が原則として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、定年（65歳など）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連邦法である Age Discrimination in Employment Act of 1967（雇用年齢差別禁止法）に抵触し、違反した雇用者（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!とお祝いしたりします。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、一定の年齢に達したことにより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せん。

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 である X とアメリカ人 VP である Y は、やり方の違いを理由に衝突することも増えてきた。Y 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、どのような請求をされ、損害賠償額は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の企業において、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、雇用年齢差別禁止法では、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、生徒からの評価は良いにもかかわらず、上司に「枯れた木のようなようだ」、「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。
- テキサス州の企業において、60 歳を過ぎた技術者が、退職の予定がないにもかかわらず、上司から「いつ退職するのか」等の発言を繰り返され、その後解雇された。解雇通知書には解雇の理由として「Lack of Work」、「Layoff」等と記載されていたが、実際には当該技術者の代わりに 30 代の従業員が新たに採用された。なお、解雇された 60 代の技術者は 4 年制大学の学位を持っていたが、代わりに採用された従業員は高校卒業以上の教育課程を修めていなかった。
⇒米国雇用機会均等委員会が連邦裁判所に訴訟を提起し、会社側が \$50,960 を支払うことに合意し、和解が成立。

まとめ

今回は、日本では普段意識されにくいものの、アメリカの職場では注意が必要な「年齢」に関する発言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雇用年齢差別禁止法は、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

※免責事項：上記の内容は、一般的な説明にすぎません。具体的な状況に応じた法的助言または専門家意見として解釈しないようご注意ください。ご不明な点がございましたら、SGR 法律事務所までお問い合わせください。

米国弁護士 小島清顕 kkojima@sgrlaw.com ・米国弁護士 猪子晶代 ahewett@sgrlaw.com

小島 清顕 Kiyu Kojima パートナー 米国弁護士



日本出身（地元：神奈川県小田原市）、幼少期から米国在住。ロチェスター大学（NY州）で政治・経済学を専攻。同時期に、イーストマン音楽学校にてファゴットも専攻・学位取得。学位取得後、インディアナ大学ロースクールと音学校に同時進学・卒業。JD取得後、2003年からホームタウンのジョージア州アトランタ市を拠点に米国各地で弁護士業務を営む。主に法人設立に伴うご相談、交渉・各種取引アドバイス、合併・合弁・共同開発・ライセンス案件、雇用・労務案件、紛争防止・対応、知的財産管理・活用、企業誘致・土地選定・助成金交渉、そしてその他各種幅広い法務に対応しています。

猪子 晶代 Akiyo Inoko Hewett 米国弁護士



東京外国語大学外国語学部卒。慶應義塾大学ロースクール修了。日本の司法試験に合格し、司法修習修了（66期）。その後、渡米しエモリー大学ロースクールを経て、ジョージア州司法試験合格。現在は、SGR法律事務所・日本チームにおいて、企業法務を専門とし、契約書の作成・レビュー、M&A案件における交渉・文章作成・レビュー・雇用関連の資料作成・トラブルの対応、法人登記・事業登録、環境法その他各種規制のコンプライアンス、貿易・関税、商標・特許等の知財の登録・ライセンス、企業誘致・助成金交渉、ビザ・移民法、訴訟・紛争案件等あらゆる案件で日英両言語による法律サービスを提供している。【その他所属】ジョージア州弁護士会・ジョージア日本人商工会（情報企画部・副会長）
・ジョージア三田会（幹事）・Georgia Asian Pacific American Bar Association（所属）

Smith Gambrell Russel (SGR) 法律事務所:

SGR 法律事務所は、1893 年に創設された創業 129 年のジョージア州アトランタ市発祥の米国総合法律事務所です。全米各地ニューヨーク (NY)、ロサンゼルス (CA)、ワシントン DC、マイアミ・ジャクソンビル (FL)、オースティン (TX)、シャーロット (NC)、シカゴ (IL) と海外ではイギリスとドイツにオフィスを構え、約 300 人の弁護士が所属しています。

取扱分野は、法人設立、各種契約、M&A・合併・業務提携、雇用・労務、訴訟・紛争、企業誘致・助成金交渉、貿易・通商関連、環境、建設、不動産、知財、倒産、税務、遺産相続計画、年金・福利厚生、海事、サイバーセキュリティ・情報保護法、移民法・ビザ等、企業法務全般をカバーしています。全米法律事務所ランキング・トップ 200 (Am Law 200) にも継続して選出されています。日本チームは、上記の総合法律サービスを日本語により提供しています。詳しくは、SGR 法律事務所の日本語ページをご参照ください。

また弊所では、米国の法律に関わる最新情報・ウェビナーの案内等ニュースレターを配信しております。ご希望の方は、skakiuchi@sgrlaw.com までお申し込み下さい。

<https://www.sgrlaw.com/practices/japan-practice-team/>