

【認められる場合(例)】

- 「□□社の電気通信技術者として30～39歳の方を募集
(□□社の電気通信技術者は、20～29歳が10人、30～39歳が2人、40～49歳が8人)」

ただし、以下のような場合は年齢制限は認められません。

■「30歳から49歳」の範囲に収まっていない場合

- × 「□□社の電気通信技術者として25～34歳の方を募集」

■年齢幅が「5～10歳」を超えている場合

- × 「□□社の電気通信技術者として35～49歳の方を募集」

■同じ年齢幅の上下の年齢層と比較して1/2以下となっていない場合

- × 「□□社の電気通信技術者として30～39歳の方を募集
(□□社の電気通信技術者は、20～29歳が30人、30～39歳が15人、40～49歳が25人)」

3号のハ 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請がある場合

芸術作品のモデルや、演劇等の役者の募集・採用において、表現の真実性等のために、特定の年齢層の労働者に限定して募集・採用することが認められます。

【認められる場合(例)】

- 「演劇の子役のため、□歳以下の方を募集」

ただし、以下のような場合は年齢制限は認められません。

■単に、特定の年齢層を対象とした商品やサービスの提供等が目的であり、芸術・芸能の分野に該当しない場合

- × 「イベントコンパニオンとして、30歳以下の方を募集」

3号の二 60歳以上の高年齢者又は特定の年齢層の雇用を促進する施策(国の施策を活用しようとする場合に限る。)の対象となる者に限定して募集・採用する場合

60歳以上の高年齢者に限定して募集・採用する場合には、年齢制限をすることが認められます。

また、特定の年齢層の雇用を促進する国の施策(雇入れ助成金等)を活用するため、その施策の対象となる特定の年齢層に限定して募集・採用する場合には、年齢制限をすることが認められます。

【認められる場合(例)】

- 「60歳以上の方を募集」
- (特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者雇用開発助成金)の対象として)「60歳以上65歳未満の方を募集」

ただし、以下のような場合は年齢制限は認められません

■60歳以上の高年齢者を募集・採用する際に上限年齢を付している場合

× 「60歳以上70歳未満の方を募集」

■募集・採用する年齢層が国の施策の対象となる特定の年齢層と異なる場合

× (特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者雇用開発助成金)の対象として)

「55歳以上65歳未満の方を募集」

◆◆◆次のような募集は、認められません。◆◆◆

例外事由に該当する場合でなければ、年齢制限をすることはできません。年齢不問とした上で、以下の記載例のように職務の内容や、職務の遂行に必要な労働者の適性、能力、経験、技能などをできる限り具体的に明示してください。これにより、求める人材を雇用することが可能となります。

× 「若者向けの洋服の販売職として、30歳以下の方を募集」

【求人票の記載例】

業務内容を明示してください。

- 「10歳代後半から20歳代前半までの若者向けの洋服の販売であり、宣伝を兼ねてその商品を着用して店舗に出る業務である。」

× 「長距離トラックの運転手として、45歳以下の方を募集」

【求人票の記載例】

業務内容と必要な能力等を明示してください。

○ 「長時間トラックを運転して、札幌から大阪までを定期的に往復し、重い荷物（□□kg程度）を上げ下ろしする業務であり、この業務を継続していくためには持久力と筋力が必要である。」

× 「高所作業を行う業務のため、55歳以下の方を募集」

【求人票の記載例】

業務内容と必要な能力等を明示してください。

○ 「建設現場における高所（10m以上）での作業を行う業務であり、この業務を継続していくためには、持久力と筋力が必要である。」

3 年齢制限を設ける場合における理由の提示について

(1) 理由の提示義務について

例外的に年齢制限を設ける場合（＝例外事由のいずれかに該当する場合）において、上限（65歳未満のものに限る。）を定める場合には、求職者、職業紹介事業者等に対して、その**理由を書面や電子媒体により提示**することが義務付けられています（高年齢者雇用安定法第18条の2第1項）。

- 高年齢者雇用安定法第18条の2第1項に基づく適切な理由の明示を行わない事業主は、高年齢者雇用安定法第18条の2第2項の規定に基づき、公共職業安定所から、**報告の徴収、助言、指導、勧告等の措置**を受ける場合があります。
- また、やむを得ない理由を提示しない求人の申込みなどについては、職業安定法第5条の5ただし書に基づき、公共職業安定所や職業紹介事業者において**受理を拒否される**場合があります。

(2)理由の提示に関する特例について

以下の場合に限り、理由提示の方法に関する特例が設けられています。

① 新聞や雑誌、広告等を活用して、労働者の募集・採用を行う場合で、求人広告紙面の制約により、詳細な情報の提供が難しいなどの理由から、あらかじめ当該広告等にやむを得ない理由を提示することが困難な場合

② 口頭により労働者の募集・採用を行う場合など、労働者の募集・採用の際に使用する書面又は電磁的記録がない場合



事業主は、求職者の求めに応じて、遅滞なく、次のいずれかの方法により当該理由を示すことができることとしております。

(1) 書面の交付

(2) 電子メールやFAXの送信、ホームページへの掲示等、求職者が記録された電磁的記録を出力することにより書面を作成することができるもの

参考条文

● 改正雇用対策法 第7条

事業主は、青少年が将来の産業及び社会を担う者であることにかんがみ、その有する能力を正当に評価するための募集及び採用の方法の改善その他の雇用管理の改善並びに実践的な職業能力の開発及び向上を図るために必要な措置を講ずることにより、その雇用機会の確保等が図られるように努めなければならない。

● 青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針(抜粋)

第2 事業主が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置

事業主は、青少年の募集及び採用に当たり、就業等を通じて培われた能力や経験について、過去の就業形態や離職状況等にとらわれることなく、人物本位による正当な評価を行うべく、次に掲げる措置を講じるよう努めること。

2 意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、学校等の卒業生についても、学校等の新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定すること。

また、学校等の新規卒業予定者等を募集するに当たっては、できる限り年齢の上限を設けないようにするとともに、上限を設ける場合には、青少年が広く応募することができるよう検討すること。

● 改正雇用対策法 第10条

事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

● 改正雇用対策法施行規則(抜粋)

(募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保)

第1条の3 法第10条の厚生労働省令で定めるときは、次の各号に掲げるとき以外のときとする。

- 一 事業主が、その雇用する労働者の定年(以下単に「定年」という。)の定めをしている場合において当該定年の年齢を下回ることを条件として労働者の募集及び採用を行うとき(期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限る。)
 - 二 事業主が、労働基準法(昭和22年法律第49号)その他の法令の規定により特定の年齢の範囲に属する労働者の就業等が禁止又は制限されている業務について当該年齢の範囲の労働者以外の労働者の募集及び採用を行うとき。
 - 三 事業主の募集及び採用における年齢による制限を必要最小限のものとする観点から見て合理的な制限である場合として次のいずれかに該当するとき。
 - イ 長期間の継続勤務による職務に必要な能力の開発及び向上を図ることを目的として、青少年その他特定の年齢を下回る労働者の募集及び採用を行うとき(期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限り、かつ、当該労働者が職業に従事した経験があることを求人条件としない場合であつて学校(小学校及び幼稚園を除く。)、専修学校、職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第15条の6第1項各号に掲げる施設又は同法第27条第1項に規定する職業能力開発総合大学校を新たに卒業しようとする者として又は当該者と同等の処遇で募集及び採用を行うときに限る。)
 - ロ 当該事業主が雇用する特定の年齢の範囲の特定の職種の労働者(以下この項において「特定労働者」という。)の数が相当程度少ないものとして厚生労働大臣が定める条件に適合する場合において、当該職種の業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の継承を図ることを目的として、特定労働者の募集及び採用を行うとき(期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限る。)
 - ハ 芸術又は芸能の分野における表現の真実性等を確保するために特定の年齢の範囲の労働者の募集及び採用を行うとき。
 - ニ 高年齢者の雇用の促進を目的として、特定の年齢以上の高年齢者(60歳以上の者に限る。)である労働者の募集及び採用を行うとき、又は特定の年齢の範囲に属する労働者の雇用の促進のため、当該特定の年齢の範囲の労働者の募集及び採用を行うとき(当該特定の年齢の範囲の労働者の雇用の促進に係る国の施策を活用しようとする場合に限る。)
- 2 事業主は、法第10条に基づいて行う労働者の募集及び採用に当たっては、事業主が当該募集及び採用に係る職務に適合する労働者を雇い入れ、かつ、労働者がその年齢にかかわらず、その有する能力を有効に発揮することができる職業を選択することを容易にするため、当該募集及び採用に係る職務の内容、当該職務を遂行するために必要とされる労働者の適性、能力、経験、技能の程度その他の労働者が応募するに当たり求められる事項をできる限り明示するものとする。

● 雇用対策法施行規則第1条の3第1項第3号口の規定に基づき厚生労働大臣が定める条件

雇用対策法施行規則第1条の3第1項第3号口の規定に基づき厚生労働大臣が定める条件は、当該事業主が雇用する特定の職種に従事する労働者(当該事業主の人事管理制度に照らし必要と認められるときは、当該事業主がその一部の事業所において雇用する特定の職種に従事する労働者)の年齢について、30歳から49歳までの範囲内において、事業主が募集及び採用しようとする任意の労働者の年齢の範囲(当該範囲内の年齢のうち最も高いもの(以下「範囲内最高年齢」という。))と最も低いもの(以下「範囲内最低年齢」という。))との差(以下「特定数」という。)が4から9までの場合に限る。)に属する労働者数が、範囲内最高年齢に1を加えた年齢から当該年齢に特定数を加えた年齢までの範囲に属する労働者数の2分の1以下であり、かつ、範囲内最低年齢から1に特定数を加えた年齢を減じた年齢から範囲内最低年齢から1を減じた年齢までの範囲に属する労働者数の2分の1以下であることとする。

※厚生労働省ホームページでは、このパンフレットのほか、よくある質問を掲載しています。
(<http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/08/tp0831-1.html>)