

# 年齢制限を行う求人の 申込みへの対応について

## ～ 職業紹介事業者の皆様へ～

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（「高年齢者雇用安定法」と呼びます。）が改正され、平成16年12月から、事業主は、労働者の募集及び採用をする場合において、やむを得ない理由により年齢制限（65歳未満のものに限る。）を行う場合には、求職者に対し、その理由を示さなければならないこととなりました。

この趣旨を踏まえ、事業主から年齢制限を行うやむを得ない理由の提示を受けた職業紹介事業者は、当該理由を求職者に対して適切に提示すべきこととするため、「職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針」（平成11年労働省告示第141号。「職業安定法指針」と呼びます。）が改正されましたので、改正内容の十分なお理解をお願いいたします。

**職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針（平成11年労働省告示第141号）（抄）**

第5 法第33条の6に関する事項（職業紹介事業者の責務）等

- 5 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第18条の2第1項に規定する理由の適切な提示  
職業紹介事業者、募集受託者及び労働者供給事業者は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則（昭和46年労働省令第24号）第6条の5第2項各号に掲げる書面又は電磁的記録により、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第18条の2第1項に規定する理由の提示を受けたときは、当該理由を求職者等に対して、適切に提示すべきこと。

ご不明の点等がありましたら、最寄りの都道府県労働局にお問い合わせください。

厚生労働省・都道府県労働局

# 1 高年齢者雇用安定法第18条の2

高年齢者雇用安定法第18条の2第1項により、事業主は、労働者の募集及び採用を行うに当たって、やむを得ない理由により年齢制限をする場合には、求職者、公共職業安定所、職業紹介事業者等に対して、その個別具体的な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ました。

これは、雇用対策法第7条の年齢制限の緩和の努力義務を補足するものとして、年齢制限を行う事業主におかれては、その具体的な理由を明らかにしていただく過程で、その年齢制限が真に必要なか否か、高年齢者をその職務に活用することが真に困難か否かについて改めて考えていただき、また、求職者にとっては、提示された理由を参考として求職活動を行うことを可能とするためのものです。

## 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）（抄）

（募集及び採用についての理由の提示等）

第18条の2 事業主は、労働者の募集及び採用をする場合において、やむを得ない理由<sup>1</sup>により一定の年齢（65歳以下のものに限る。）を下回ることを条件とするときは、求職者に対し、厚生労働省令で定める方法<sup>2</sup>により、当該理由<sup>3</sup>を示さなければならない<sup>4</sup>。

2 厚生労働大臣は、前項に規定する理由の提示の有無又は当該理由の内容に関して必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

- 1 「やむを得ない理由」とは、「労働者の募集及び採用について年齢にかかわらず均等な機会を与えることについて事業主が適切に対処するための指針」（平成13年厚生労働省告示第295号。「年齢指針」と呼びます。）において、年齢制限を設けることが認められる1から10までの場合（5ページ参照）のいずれかに該当する理由に限られるものです。
- 2 「厚生労働省令で定める方法」については、当該理由を募集及び採用を行う際に使用する書面又は電磁的記録（求人票、公共職業安定所や職業紹介事業者に提出する求人申込書等）に記載する方法です（求人広告等を活用して労働者の募集及び採用をする場合など、一部方法の特例があります。）。
- 3 「当該理由」とは、単に年齢指針の1から10までの場合をそのまま書き写すのではなく、事業主の具体的な事情を反映した理由とする必要があります。
- 4 「示さなければならない」として、義務を定めており、「やむを得ない理由」を適切に提示しない事業主は、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。

## 雇用対策法（昭和41年法律第132号）（抄）

第7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は、労働者の募集及び採用について、その年齢にかかわらず均等な機会を与えるように努めなければならない。

## 2 職業紹介事業者が講ずべき措置

職業紹介事業者の皆様におかれましては、年齢制限（65歳未満のものに限る。）を行う求人申込みに関して、次のような措置を講じ、高年齢者雇用安定法第18条の2及び職業安定法指針の第5の5の趣旨に沿った事業運営を行ってください。

### (1) 求人票、求人申込書等の整備

求人票、求人申込書等について、年齢制限の理由を記載することが可能な欄を設ける等所要の整備を図ってください（特記事項欄等の活用も可）。

### (2) 求人申込みへの対応

年齢制限を行う求人申込みがあった場合は、次に掲げる措置を講じてください。

#### 内容の確認

当該求人申込みの内容が、やむを得ない理由以外の理由が提示されているものや、理由が提示されていないものでないか確認してください。

やむを得ない理由については、年齢指針において年齢制限が認められる場合として限定的に列挙された1から10までの場合（5ページ参照）のいずれかに該当する理由である必要があります。

事業主が提示した理由がやむを得ない理由に該当するか否か不明である場合は、管轄の公共職業安定所に対して照会してください。

事業主に対しては、6ページの「年齢制限を行うやむを得ない理由（確認事項・記載例）」を参考として、年齢制限をせざるを得ない事業主の具体的な事情を反映した理由を示すようできる限り求めてください。

#### やむを得ない理由が提示されている求人申込みへの対応

事業主からやむを得ない理由が適正に提示されている場合は、当該理由を求職者に対して、適切に提示してください（職業安定法指針の第5の5）。

原則として、事業主が求人申込書等に示した具体的な事情を反映した理由を、求職者に示す求人票等に記載することにより提示してください。

年齢制限を行う求人申込みについて、新聞、雑誌等の広告を利用して求職申込みの募集を行う場合等において、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ときは、求職者の求めに応じて、遅滞なく、書面の交付、電子メール又はFAXの送信、ホームページへの掲示等により当該理由を提示してください。

職業紹介に使用しているシステム等を直ちに変更することが困難である等やむを得ない事情により、求職者に示す求人票等にやむを得ない理由を記載することが困難な職業紹介事業者については、当分の間、求職者の求めに応じて、遅滞なく、書面の交付、電子メール又はFAXの送信、ホームページへの掲示等により当該理由を提示することによっても差し支えありません。

## やむを得ない理由が提示されていない求人申込みへの対応

ア やむを得ない理由のない求人申込みや、やむを得ない理由以外の理由が提示されている求人申込みについては、事業主に対して、雇用対策法第7条及び高年齢者雇用安定法第18条の2の内容のほか、年齢ではなく求職者の実際の能力等で判断すべきこと等について説明を行うとともに、可能な限り年齢を条件としない求人とする方向で当該求人申込みの内容を是正するよう働きかけてください。

また、年齢を条件とするやむを得ない理由があると認められる場合には、その理由を示すよう依頼してください。

イ 求人申込みの内容の是正を働きかけたにもかかわらず、是正されない場合に、当該求人申込みを受理するときは、事業主に対し、次に掲げる事項を説明してください。

(ア) 高年齢者雇用安定法第18条の2第1項により、事業主は、求職者に対し、やむを得ない理由を提示する義務があるため、少なくとも、求職者から当該理由の提示を求められた場合は、当該理由を速やかに提示することが必要であること。

(イ) 高年齢者雇用安定法第18条の2第1項により、事業主は、職業紹介事業者に年齢制限を行う求人を申し込む場合は、求人申込書等にやむを得ない理由を記載する義務があるため、高年齢者雇用安定法第18条の2第2項に基づき、公共職業安定所による報告の徴収並びに助言、指導及び勧告が行われることがあること。

(ウ) 再び同様の求人申込みがあった場合には、職業安定法第5条の5ただし書に基づき、当該求人申込みの受理を拒否する場合があること。また、当該求人が公共職業安定所による勧告を受けるに至った場合には、同法第3条及び第5条の5ただし書の趣旨にかんがみ、職業紹介を行わない場合もあること。

ウ 求人申込みの内容が高年齢者雇用安定法第18条の2第1項に違反しており、その違反内容等が悪質である場合等公共職業安定所による指導が必要であると認められる場合には、管轄の公共職業安定所に情報提供を行ってください。

職業紹介事業者が、高年齢者雇用安定法第18条の2第1項に違反する内容の求人申込みを受理して、職業紹介を行うことは、職業安定法第5条の5ただし書の趣旨に反するとともに、同法第3条の趣旨にかんがみても適当ではありません。求人申込みの内容が高年齢者雇用安定法第18条の2第1項に違反する場合は、職業安定法第5条の5ただし書の職業紹介事業者が求人申込みを受理しないことができる場合に該当するので、当該求人申込みの受理を拒否することも可能です。

## 参考

### 労働者の募集及び採用について年齢にかかわらず均等な機会を与えることについて事業主が適切に対処するための指針（平成13年厚生労働省告示第295号）（抄）

第3 年齢制限が認められる場合（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場合以外の場合）

事業主が行う労働者の募集及び採用が次の1から10までのいずれかに該当する場合であって、当該事業主がその旨を職業紹介機関、求職者等に対して説明したときには、年齢制限をすることが認められるものとする。

- 1 長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、新規学卒者等である特定の年齢層の労働者を対象として募集及び採用を行う場合
- 2 企業の事業活動の継承や技能、ノウハウ等の継承の観点から、労働者数が最も少ない年齢層の労働者を補充する必要がある状態等当該企業における労働者の年齢構成を維持・回復させるために特に必要があると認められる状態において、特定の年齢層の労働者を対象として募集及び採用を行う場合
- 3 定年年齢又は継続雇用の最高年齢と、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要とされる期間又は当該業務に係る職業能力を形成するために必要とされる期間とを考慮して、特定の年齢以下の労働者を対象として募集及び採用を行う場合
- 4 事業主が募集及び採用に当たり条件として提示する賃金額を採用した者の年齢にかかわらず支払うこととするためには、年齢を主要な要素として賃金額を定めている就業規則との関係から、既に働いている労働者の賃金額に変更を生じさせることとなる就業規則の変更が必要となる状態において、特定の年齢以下の労働者を対象として募集及び採用を行う場合
- 5 特定の年齢層を対象とした商品の販売やサービスの提供等を行う業務について、当該年齢層の顧客等との関係で当該業務の円滑な遂行を図る必要から、特定の年齢層の労働者を対象として募集及び採用を行う場合
- 6 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から、特定の年齢層の労働者を対象として募集及び採用を行う場合
- 7 労働災害の発生状況等から、労働災害の防止や安全性の確保について特に考慮する必要があるとされる業務について、特定の年齢層の労働者を対象として募集及び採用を行う場合
- 8 体力、視力等加齢に伴い、その機能が低下するものに関して、採用後の勤務期間等の関係からその機能が一定水準以上であることが業務の円滑な遂行に不可欠であるとされる当該業務について、特定の年齢以下の労働者について募集及び採用を行う場合
- 9 行政機関による指導、勧奨等に応じる等行政機関の施策を踏まえて中高年齢者に限定して募集及び採用を行う場合
- 10 労働基準法（昭和22年法律第49号）等の法令の規定により、特定の年齢層の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、当該禁止又は制限されている年齢層の労働者を除いて募集及び採用を行う場合

### 職業安定法（昭和22年法律第141号）（抄）

（均等待遇）

第3条 何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない。但し、労働組合法の規定によって、雇用主と労働組合との間に締結された労働協約に別段の定めのある場合は、この限りでない。

（求人申し込み）

第5条の5 公共職業安定所及び職業紹介事業者は、求人申し込みはすべて受理しなければならない。ただし、その申し込みの内容が法令に違反するとき、その申し込みの内容である賃金、労働時間その他の労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不相当であると認めるとき、又は求人者が第5条の3第2項の規定による明示をしないときは、その申し込みを受理しないことができる。

## 年齢制限を行うやむを得ない理由（確認事項・記載例）

事業主から提示された理由が年齢指針の第3の1から10までのいずれかの場合に該当するか否かについては、年齢指針の第3の該当すると考えられる項目ごとに、それぞれ次に掲げる記載確認事項が求人申込書等に記載されていることを確認し、また、それぞれ次に掲げる内容確認事項について確認する等により判断するものとします。なお、内容確認事項については、必ずしも求人申込書等に記載されている必要はありません。

### 1 年齢指針の第3の1に掲げる場合

#### 記載確認事項

新規学卒者等を募集対象とすることが明らかであること。

#### 内容確認事項

期間の定めがない労働契約であること。

#### 【記載例】

- ・ 期間の定めのない労働契約で新規学卒者と併せて同一募集枠で募集するため

### 2 年齢指針の第3の2に掲げる場合

#### 記載確認事項

募集対象となる年齢層が不足している又は募集対象以外の年齢層が大半であることが明らかであること。

#### 内容確認事項

企業の事業活動の継続や技能、ノウハウ等、企業における継承が必要な業務であること（例えば、データの入力作業など単純業務であって、継承が必要とは判断できない業務は該当しない。）。

#### 【記載例】

- ・ 企業の事業活動を継続させる上で、特に30歳代が著しく不足するため

### 3 年齢指針の第3の3に掲げる場合

#### 記載確認事項

最高雇用年齢と、必要とされる能力を有効に発揮するために必要とされる期間又は職業能力を形成するために必要とされる期間との関係が明確化されていること。

#### 内容確認事項

短期間で習得可能な業務であったり、期間を定めた労働契約など定年制等の適用を受けない募集ではないこと。

#### 【記載例】

- ・ 65歳定年の下、この業務の職業能力を習熟するために必要な約2年を含め、最低5年働ける方を募集するため

### 4 年齢指針の第3の4に掲げる場合

#### ・ 記載確認事項

根拠となる就業規則の内容と賃金との関係が明確化されていること。

#### 【記載例】

- ・ 就業規則上、支払い賃金と年齢とが連動しており、求人条件の給与額に相当する30歳代の方を募集するため

#### 5 年齢指針の第3の5に掲げる場合

##### 記載確認事項

商品・サービスの販売・提供に当たり必要な業務の内容と特定の年齢層でなければならないこととの関係が明確化されていること。

##### 内容確認事項

販売・提供される商品・サービスの内容が特定の年齢層を対象としており、そのために行う特定の年齢層を必要とする業務の内容が明確化されていること。

##### 【記載例】

- ・ 若者向けの洋服の販売に当たり、宣伝を兼ねその商品を着用して店舗にでることから、30歳代までの方を募集するため

#### 6 年齢指針の第3の6に掲げる場合

- ・ 記載確認事項

具体的な業務内容

##### 【記載例】

- ・ 芸術・芸能において、大学生役を表現するためには、現実にも30歳代までの方であることが必要であるため

#### 7 年齢指針の第3の7に掲げる場合

- ・ 記載確認事項

根拠となる当該業務に関する事実、統計や経験

##### 【記載例】

- ・ 歳以上において、当該業務の危険が から 程度増大することが 統計により明確になっているため

#### 8 年齢指針の第3の8に掲げる場合

##### 記載確認事項

業務の内容と必要とされる能力との関係が明確であること。

職務上の身体的能力は大きな個人差があることから、必要とされている能力について可能な限り具体的に記載されるよう指導していくこと。

##### 内容確認事項

業務に必要とされる能力が、社会通念上、加齢に伴いその機能が低下するものであること。

##### 【記載例】

- ・ 短時間に大量の製品を見て欠陥を見つける業務であり、視力の衰えが、当該業務の遂行に決定的な影響を与えるため
- ・ 長時間（約7時間）の立ち仕事なので持久力が必要であり、持久力の衰えは、当該業務の遂行に決定的な影響を与えるため
- ・ 長時間トラックを運転し、重い荷物（ kg程度）を上げ下ろしする業務であるため、当該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ため

9 年齢指針の第3の9に掲げる場合

記載確認事項

当該行政機関の施策

内容確認事項

募集対象が中高年齢者であること。

【記載例】

- ・ 中高年齢者の雇用の促進を目的とする 助成金の支給対象を踏まえて、中高年齢者に限定して募集するため

10 年齢指針の第3の10については、上限年齢を定めた求人は想定されない。