

## 派遣先が講すべき措置に関する指針の一部改正について

### 1 趣旨

第166回国会において、雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律（平成19年法律第79号。以下「改正法」という。）が成立し、それに伴い、雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律の施行に伴う関係省令の整備等に関する省令（平成19年厚生労働省令第102号）及び雇用対策法施行規則第一条の三第一項第三号口の規定に基づき厚生労働大臣が定める条件を定める件（平成19年厚生労働省告示第278号）が制定され、平成19年10月1日から施行される。

これを受け、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和60年法律第88号）に基づく派遣先が講すべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第138号）の改正を行った。

### 2 概要

改正法による改正後の雇用対策法第10条の規定により、労働者の募集・採用に係る年齢制限を行わないことを原則とし、年齢制限を行うことができるのは、例外事由に該当する必要最小限の場合に限定された。これを受け、派遣先が紹介予定派遣を受け入れる際の派遣労働者の特定等に当たり、同様の措置を講ずるものとする。

### 3 公示日

平成19年9月14日

### 4 施行日

平成19年10月1日

○ 派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示案新旧対照条文

※傍線が改正部分

改 正 案	現 行
第一 (略)	第一 (略)
第二 派遣先が講ずべき措置	第二 派遣先が講ずべき措置
一〇十七 (略)	一〇十七 (略)
十八 紹介予定派遣	十八 紹介予定派遣
(一) (二) (略)	(一) (二) (略)
(三) 派遣先が特定等に当たり雇用対策法（昭和四十一年法律第百三十二号）第十条の趣旨に照らし講ずべき措置	(三) 派遣先が特定等に当たり雇用対策法（昭和四十一年法律第百三十二号）第七条の趣旨に照らし講ずべき措置
① 派遣先は、紹介予定派遣に係る派遣労働者を特定する」と「目的とする行為又は派遣労働者の特定（以下「特定等」という。）を行うに当たっては、次に掲げる措置を講ずること。	① 派遣先は、紹介予定派遣に係る派遣労働者を特定する」と「目的とする行為又は派遣労働者の特定（以下「特定等」という。）を行うに当たっては、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。
ア ②に該当するときを除き、派遣労働者の年齢を理由として、特定等の対象から当該派遣労働者を排除しないこと。 イ 派遣先が職務に適合する派遣労働者を受け入れ又は雇い入れ、かつ、派遣労働者がその年齢にかかわりなく、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、特定等に係る職務の内容、当該職務を遂行するために必要とされる派遣労働者の適性、能力	ア ②に該当する場合を除き、派遣労働者の年齢を理由として、特定等の対象から当該派遣労働者を排除しないこと。 イ 派遣先が職務に適合する派遣労働者を受け入れ又は雇い入れ、かつ、派遣労働者が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が容易になるよう、職務の内容、当該職務を遂行するために必要とされる派遣労働者の適性、能力、経験、技能等の程度その他の派遣労働

、経験、技能の程度その他の派遣労働者が紹介予定派遣を希望するに当たり求められる事項をできる限り明示すること。

② 年齢制限が認められるとき（派遣労働者がその有する能力を有効に發揮するために必要であると認められるとき以外のとき）

派遣先が行う特定等が次のアからウまでのいずれかに該当するときには、年齢制限をすることが認められるものとする。ア 派遣先が、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派遣労働者の特定等を行うとき（当該派遣労働者について期間の定めのない労働契約を締結することを予定する場合に限る。）。イ 派遣先が、労働基準法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に属する派遣労働者以外の派遣労働者の特定等を行うとき。

ウ 派遣先の特定等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。

i 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

者が紹介予定派遣を希望するに当たり必要とされる事項をできる限り明示すること。

② 年齢制限が認められる場合（派遣労働者がその有する能力を有効に發揮するために必要であると認められる場合以外の場合）

派遣先が行う特定等が次のアからコまでのいずれかに該当する場合であつて、当該派遣先がその旨を派遣元事業主及び派遣労働者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。

ア 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派遣労働者を対象として特定等を行う場合

イ 企業の事業活動の継続や技能、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、特定の年齢層の派遣労働者を対象として特定等を行う場合

ウ 定年年齢又は継続雇用の最高雇用年齢と、労働者がその有する能力を有効に發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、特定の年齢以下の派遣労働者を

を下回る派遣労働者の特定等を行うとき（当該派遣労働者について期間の定めのない労働契約を締結することを予定する場合に限り、かつ、当該派遣労働者が職業に従事した経験があることを特定等の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（昭和四十四年法律第六十四号）第十五条の六第一項各号に掲げる施設又は同法第二十七条第一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待遇で採用する予定で特定等を行うとき）。

ii 当該派遣先が雇用する特定の年齢の範囲に属する特定の職種の労働者（当該派遣先の人事管理制度に照らし必要と認められるときは、当該派遣先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。以下「特定労働者」という。）の数が相当程度少ない場合（特定労働者の年齢について、三十歳から四十九歳までの範囲内において、派遣先が特定等を行お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。）が四から九までの場合に限る。）に属する労働者数が、範囲内最高年齢に一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

対象として特定等を行う場合

工 派遣先が紹介予定派遣に係る派遣労働者を雇用する際に予定される賃金額を採用した者の年齢にかかわりなく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、特定の年齢以下の派遣労働者を対象として特定等を行う場合

オ 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、特定の年齢層の派遣労働者を対象として特定等を行う場合

カ 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から、特定の年齢層の派遣労働者を対象として特定等を行う場合

キ 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、特定の年齢層の派遣労働者を対象として特定等を行う場合

ク 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、特定の年齢以下の派遣労働者

者数の二分の一以下であり、かつ、範囲内最低年齢から

一に特定数を加えた年齢を減じた年齢までの範囲に属する労働者数の二

齢から一を減じた年齢までの範囲から範囲内最低年

齢の二以下である場合をいう。）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、特定労働者である派遣労働者の

特定等を行うとき（当該派遣労働者について期間の定め

のない労働契約を締結することを予定する場合に限る。

iv 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に属する派遣労働者の特定等

を行うとき。

iv 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（六十歳以上の者に限る。）である派遣労働者の特定等を行うとき、又は特定の年齢の範囲に属する労働者の雇用を促進するため、当該特定の年齢の範囲に属する派遣労働者の特定等を行うとき（当該特定の年齢の範囲に属する派遣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。）。

について特定等を行う場合

ケ 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特定等を行う場合

コ 労働基準法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派遣労働者を除いて特定等を行う場合

○雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律(平成19年法律第79号)による改正後の雇用対策法(昭和41年法律第132号)

(募集及び採用における年齢にかかわりない均等な機会の確保)

第十条 事業主は、労働者がその有する能力を有効に發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、その年齢にかかわりなく均等な機会を与えるべきである。

○雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律の施行に伴う関係省令の整備等に関する省令(平成19年厚生労働省令第102号)による改正後の雇用対策法施行規則(昭和41年労働省令第23号)

(募集及び採用における年齢にかかわりない均等な機会の確保)

第一条の三 法第十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(昭和二十二年法律第四十九号)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に属する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の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(昭和四十四年法律第六十四号)第十五条の六第一項各号に掲げる施設又は同法第二十七条第一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待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に属する特定の職種の労働者(以下の項において「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に属する労働者の募集及び採用を行うとき。

二 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（六十歳以上の者に限る。）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を促進するため、当該特定の年齢の範囲に属する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に属する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、法第十条に基づいて行う労働者の募集及び採用に当たつては、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りなく、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一条の三第一項第三号口の規定に基づき厚生労働大臣が定める条件（平成19年厚生労働省告示第278号）

雇用対策法施行規則第一条の三第一項第三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、三十歳から四十九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。）が四から九までの場合に限る。）に属する労働者数が、範囲内最高年齢に一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二分の一以下であり、かつ、範囲内最低年齢から一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一を減じた年齢までの範囲に属する労働者数の二分の一以下であることとする。

# 雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律の概要

## 改正の趣旨

人口減少下において、働く希望を持つすべての青少年、女性、高齢者、障害者等の就業参加の実現を図ることを明確化するとともに、青少年の応募機会の拡大、募集・採用に係る年齢制限の禁止の義務化、外国人労働者の適正な雇用管理の推進等のために必要な措置を講じ、あわせて雇用情勢の特に厳しい地域及び雇用創造に向けた市町村等の意欲が高い地域に支援を重点化する等所要の改正を行う。

## 改正内容

### 雇用対策の基本的方針

(雇用対策法の改正)

- ・ 人口減少下における就業の促進を図ることを目的として追加。
- ・ 国の実施施策を明記—青少年、女性、高齢者、障害者等の就業促進対策、外国人雇用対策、地域雇用対策
- ・ 雇用対策基本計画を廃止。

### 2. 青少年の応募機会の拡大等 (雇用対策法の改正)

○事業主の努力義務に、青少年の能力を正当に評価するための募集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ことにより、雇用機会の確保を図ることを加える。

○国は事業主が適切に対処するために必要な指針(大臣告示)を策定する。

### 3. 募集・採用に係る年齢制限の禁止の義務化(雇用対策法の改正)

○事業主の努力義務となっている労働者の募集・採用に係る年齢制限の禁止について、義務化する。

- 人物本位(就業等を通じて培われた能力、経験についての、過去の就業形態、離職状況にとらわれない正当な評価)による採用
- ・採用基準や職場で求められる能力・資質の明確化
- ・応募資格の既卒者への開放
- ・通年採用の導入
- ・トライアル雇用の活用等有期雇用から正社員への登用制度の導入
- ・職業能力開発の推進

### 4. 外国人の適正な雇用管理 (雇用対策法の改正)

○事業主は、外国人労働者の雇入れ・離職時に、その氏名、在留資格、在留期間等を厚生労働大臣(公共職業安定所長)に届け出なければならない。

○外国人の雇用管理の改善、離職時の再就職援助について、事業主の努力義務として加えるとともに、事業主が適切に対処するために必要な指針(大臣告示)を策定。

### 5. 雇用情勢の地域差の是正等 (地域雇用開発促進法の改正)

○現在の4つの地域類型(雇用機会増大促進地域、求職活動援助地域、能力開発就職促進地域及び高度技能活用雇用安定地域)を2つに再編

- ① 雇用開発促進地域  
(雇用情勢が特に厳しい地域)  
→事業所の設置整備に伴う雇入れ、中核的人材の受入れ、能力開発についても助成。
- ② 自発雇用創造地域  
(雇用創造に向けた意欲が高い地域)  
→地域の協議会が提案する事業を選定し、委託実施する。また、委託募集に係る職業安定法の特例を設ける。

施行日:公布の日から3月以内で政令で定める日(募集・採用に係る年齢制限の禁止の義務化は平成19年10月1日)

## 募集・採用における年齢制限禁止の義務化について

- 今般成立した改正雇用対策法により、募集・採用における年齢制限禁止が義務化されることとなり、平成19年10月1日から施行
- 合理的な理由があつて例外的に年齢制限が認められる場合（例外事由）を厚生労働省令で規定  
この例外事由については、国会の参議院厚生労働委員会における附帯決議において、「従来、例外的に年齢制限が認められる場合として指針に定められてきた事項を抜本的に見直し、必要最小限に限定すること」とされている。  
(詳細は別添の例外事由の項目案を参照)
- 事業主が労働者の募集・採用に当たって講ずべき措置として、現行年齢指針の第2の2に当たる内容（募集・採用に当たって、職務の内容及び職務に必要とされる適性、能力、経験、技能等の程度など、労働者が応募するに当たり必要とされる事項をできる限り明示すべきこと）を厚生労働省令で規定

## 年齢制限禁止の例外事由について

募集・採用に当たっては年齢制限を行わないことが原則であり、年齢制限を行うことができるのは、次の例外事由に該当する必要最小限の場合に限定するものとする。

### 項目① 長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を募集・採用する場合 (現指針の項目①を修正)

長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、新規学卒者等の若年者等を期間の定めのない雇用契約の対象として募集・採用する場合（経験不問に限り、新規学卒者以外の者にあっては、新規学卒者と同等の待遇により募集・採用する場合に限る）

### 項目② 技能・ノウハウ等の継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定して募集・採用する場合

（現指針の項目②を修正）

特定の職種において労働者数が相当程度少ない年齢層（＊）の求職者を期間の定めのない雇用契約の対象として募集・採用する場合

\* 30歳～49歳のうちの特定の5～10歳幅の年齢層であって、同じ年齢幅の上下の年齢層と比較して労働者数が1/2以下である場合

### 項目③ 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

（現指針の項目⑥）

### 項目④ 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の対象となる者に限定して募集・採用する場合 (現指針の項目⑨を修正)

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国の施策の対象となる者（例：中高年トライアル雇用の対象者）に限定して募集・採用する場合

※ このほか、「労働基準法等法令の規定により年齢制限が設けられている場合」及び「定年年齢を上限として、当該上限年齢以下の求職者を期間の定めのない雇用契約の対象として募集・採用する場合」についても、例外事由とする。

## 年齢制限禁止の例外事由

旧年齢指針	省令
1 新規学卒者等を募集・採用する場合	1 長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を募集・採用する場合
2 技能・ノウハウ等の継承の観点から、労働者の年齢構成を維持回復させる場合	2 技能・ノウハウ等の継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定して募集・採用する場合
3 定年年齢等との関係から雇用期間が短期に限定される場合	※ 定年年齢を上限として、当該上限年齢以下の求職者を期間の定めのない雇用契約の対象として募集・採用する場合
4 既に働いている他の労働者の賃金額に変更を生じさせることになる就業規則の変更を要する場合	
5 商品やサービスの特性により顧客等との関係から業務を円滑に遂行する要請がある場合	
6 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	3 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
7 労働災害の防止等の観点から特に考慮する必要がある場合	
8 体力、視力等が採用後の勤務期間を通じ一定水準以上であることが不可欠な業務の場合	
9 行政の施策を踏まえて中高年齢者の募集及び採用を行う場合	4 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の対象となる者に限定して募集・採用する場合
10 労働基準法等法令の規定により年齢制限が設けられている場合	※ 労働基準法等法令の規定により年齢制限が設けられている場合