

例えばこのような成果が出ています



ケース1

法改正前は上限45歳の年齢制限を設け経験者を募集していたが、応募者が出なかったり、採用しても経験不足等で事業所の要求に応えられず、すぐに辞めてしまう状態だった。年齢制限禁止により、定年前までの募集としたところ、57歳の、募集内容に即した経験が豊富な人材を採用することができた。

ケース2

ある歯科医院では、職場の雰囲気も考え、院長の年齢(39歳)以下を前提として、18歳～40歳の求人としていた。法改正後はハローワークの指導もあり、年齢不問求人としたところ、18年の歯科衛生士の経験のある方(46歳)と面接し、採用するにいたった。

ケース3

冷凍倉庫内作業の求人を募集していたところ、73歳の求職者を紹介されたが、寒さと体力が必要なために初めは敬遠していた。しかし面接の結果、想像とは違う人材であり業務が遂行できると判断し、採用とした。

ケース4

小規模放送業の事業所で、事務スタッフには人材育成を重視して20歳～30歳を募集するのが習いだった。法改正後は年齢不問にしたものの、中高年齢者を実際に雇用するのには及び腰だったが、とにかく面接の機会を与えて欲しいとのハローワークの指導を受けて面接したところ、経歴、技能、人となりを見て、こだわりを捨てて採用することとなった。

* 労働者の募集・採用における「年齢制限禁止」の主なポイント

- ◆労働者の募集及び採用の際には、**原則として年齢を不問としなければなりません。**
- ◆例外的に年齢制限を行うことが認められる場合は、厚生労働省令で定められている事由(例外事由)に該当する必要があります。
- ◆この年齢制限の禁止は、公共職業安定所を利用する場合をはじめ、民間の職業紹介事業者、求人広告などを通じて募集・採用する場合や、事業主が自社のホームページなどで直接募集・採用する場合を含め、**広く「募集・採用」に適用されます。**
- ◆パート、アルバイト、派遣など雇用の形態を問わず、適用されます。
- ◆事業主が職務に適合する労働者であるかどうかを**個々人の適性、能力などによって判断することが重要**です。
- ◆そのため、職務の内容、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、技能の程度など**労働者が応募するに当たり求められる事項をできるだけ明示**していただく必要があります。
- ◆これにより、労働者側も、募集の内容を応募の前に把握することにより、応募するかどうかの判断が容易になり、求人と求職のミスマッチが解消されます。



このリーフレットに関するお問い合わせ先

「年齢にかかわらず求める人材を募集するにあたり、求人広告をどのように書けば良いのですか？」など、労働者の募集・採用における年齢制限禁止についてご不明な点がございましたら、**最寄りの公共職業安定所(ハローワーク)**までお問い合わせください。

また厚生労働省ホームページでは、より詳細なパンフレット、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>