

# 募集・採用時の年齢制限は禁止です！

職業紹介事業者の皆様へ

雇用対策法が改正され、平成19年10月から、事業主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なければならないこととされ、年齢制限の禁止が義務化されました。

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に加え、職務の内容、必要とされる適性、能力、経験、技能の程度などをできる限り明示することが必要です。改正内容の十分なお理解をお願いします。

※ ご不明の点等がありましたら、最寄りの都道府県労働局、公共職業安定所にお問い合わせください。

厚生労働省・都道府県労働局・公共職業安定所

# 1 雇用対策法の改正について

## (1) 改正の内容

これまで、募集及び採用にかかる年齢制限の緩和については努力義務とされてきましたが、改正雇用対策法第10条により、事業主の責務として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よう年齢制限が禁止されることとなりました。

また、合理的な理由があって例外的に年齢制限が認められる場合について厚生労働省令に規定されました（雇用対策法施行規則第1条の3第1項各号）。

### 〈関係条文〉

#### ●雇用対策法（昭和41年法律第132号）（抄）

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。

#### ●雇用対策法施行規則（昭和41年労働省令第23号）（抄）

（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。

- ① 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および採用を行うとい（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。）。
- ② 事業主が、労働基準法（昭和22年法律第49号）その他の法令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。
- ③ 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度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（期間の定めの内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って学校（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於ける表現の真実性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出来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正、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。

## (2) 年齢制限を設ける場合における理由の提示について

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ています。（高年齢者雇用安定法第18条の2第1項）

### 〈関係条文〉

#### ●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）

- 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により、当該理由を示さなければならない。
- 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。

#### ●高年齢者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）（抄）

（法第18条の2第1項の厚生労働省令で定める方法）

- 第6条の5 法第18条の2第1項の厚生労働省令で定める方法は、同項に規定する理由（第3項において「理由」という。）を労働者の募集及び採用の用に供する書面又は電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によつては認識することができない方式で作られる記録であつて、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。以下この条において同じ。）に併せて記載又は記録する方法とする。

- 2 前項の書面又は電磁的記録には、次の各号に掲げるものを含むものとする。
  - ① 公共職業安定所又は職業安定法(昭和22年法律第141号)その他の法律の規定による許可を受けて、若しくは届出をして、職業紹介を行う者に事業主が求人申し込みの場合における当該求人の申込みの内容を記載し、又は記録したもの
  - ② 職業安定法その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして、事業主がその被用者以外のものに委託して労働者の募集を行う場合における当該委託に係る募集の内容を記載し、又は記録したもの
  - ③ 職業安定法第四十五条の規定により労働者供給事業を行うものから事業主が労働者供給を受けようとする場合における供給される労働者が従事すべき業務の内容等を当該労働者供給事業者に対して明らかにしたもの
- 3 第一項の規定にかかわらず、新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告その他これに類する方法により労働者の募集及び採用を行う場合又は第一項の書面若しくは電磁的記録がない場合において、あらかじめ同項の方法により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、次のいずれかの方法により理由を示すことができる。
  - ① 書面の交付の方法
  - ② 電子情報処理組織(事業主の使用に係る電子計算機と、求職者の使用に係る電子計算機とを電気通信回線で接続した電子情報処理組織をいう。)を使用する方法その他の情報通信の技術を利用する方法であつて、求職者が当該方法により記録された電磁的記録を出力することによる書面を作成することができるもの。

※ 「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」に高年齢者雇用安定法において理由の提示が義務付けられていますが、下限年齢を付した求人などの場合についてはその理由を提示することまでは定められていません。しかしながら、これらの場合についても同様の方法によって理由の提示が行われることが望ましいことから、事業主に協力を求めていくことが必要です。

## 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、改正雇用対策法第10条、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。

#### ① 内容の確認

当該求人申込みの内容が、雇用対策法第10条及び高年齢者雇用安定法第18条の2第1項に違反するものではないか、また、提示された理由が雇用対策法施行規則（以下「規則」という。）第1条の3第1項各号に該当するか否か確認してください（別紙1の「年齢制限を行う場合の例外事由（確認事項・記載例）」を参照）。

事業主が提示した理由が規則第1条の3第1項各号に該当するか否か不明である場合は、職業紹介事業者である皆様の所在地を管轄する公共職業安定所（以下、単に「管轄の安定所」という。）に対して照会してください。

#### ② 法令に適合する求人申込みへの対応

事業主から年齢制限を行う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）。

- ※1 原則として、事業主が年齢制限を行う求人を申し込む場合には、規則第1条各号の例外事由のいずれに当たるのかを、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。
- ※2 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。
- ※3 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。

### ③ 違法な求人申込みへの対応

ア 求人申込みの内容が法令に違反しているものであると認められる場合は、事業主に対して、雇用対策法第10条及び高年齢者雇用安定法第18条の2の趣旨を説明し、当該求人申込みの内容を是正するよう働きかけを行ってください。

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は、当該求人申込みの受理を行わず、「年齢制限求人に係る情報提供」（別紙2）によって管轄の安定所に情報提供してください。

ウ イにより公共職業安定所に情報提供を行った場合は、後日安定所より提供される「勧告結果報告書」（別紙3）又は「是正結果報告書」（別紙4）に基づいて適切に対応してください。

※ 施行日前に受理した求人については、求職者が紹介を希望する場合であって、この求人が年齢制限を行っており、雇用対策法施行規則第1条の3第1項各号に該当しない場合には、事業主に対してこれに基づく求人となるよう働きかけを行ってください。

### ④ 求職者等からの苦情への対応

求職者等から募集時の年齢制限の禁止に関する苦情、申し出が合った場合には、迅速・適切な処理に努めるとともに、必要に応じて③のイに準じて管轄の安定所へ情報提供を行ってください。

#### ご注意ください！！

これらの措置を講ずることなく、違法な求人を受け入れて職業紹介を行っている場合や年齢制限の理由を求職者に適切に提示していない場合、また、年齢制限の理由提示を行わない事業主の求人について繰り返し申込みを受け入れて職業紹介を行う等悪質な場合には、行政指導、行政処分の対象となる場合があります。

## 〈参考条文〉

### ●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（平成19年厚生労働省告示第278号）

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。

### ●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、求人の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。

### ●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（職業安定法指針）

（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。

(別紙1)

## 年齢制限を行う場合の例外事由（確認事項・記載例）

求人申込書に記載された理由については、雇用対策法施行規則第1条の3第1項各号に該当するか否かを次に掲げる要件確認事項を確認し判断するものとします。

### 1 雇用対策法施行規則第1条の3第1項第1号に該当する場合

- ① 定年を上限年齢としていること。
- ② 期間の定めのない労働契約であること。

【事例】

60歳未満の方を募集（定年が60歳）

### 2 雇用対策法施行規則第1条の3第1項第2号に該当する場合

法令の規定により特定の年齢層の就業等が禁止又は制限されている業務であること。

【事例】

警備員として18歳以上の方を募集（警備業法により18歳未満の就業等が禁止）

### 3 雇用対策法施行規則第1条の3第1項第3号イに該当する場合

- ① 期間の定めのない労働契約であること。
- ② 就業経験不問の求人であること。
- ③ 新規学卒者と同等の処遇とすること。

【事例】

30歳未満の方を募集（経験不問・新規学卒者と同等の処遇）

### 4 雇用対策法施行規則第1条の3第1項第3号ロに該当する場合

- ① 特定の職種に限定されていること。
- ② 労働者数が相当程度少ないか否かの算定を企業単位とすること。また、人事管理制度に照らし必要と認められるときは、一部の事業所単位とすること。（一部の事業所単位とする場合には、「〇〇地域限定で募集・採用するため、〇〇地域内の事業所（〇箇所）を単位とする。」との記載を求める。
- ③ 企業又は一部の事業所を算定単位とした中で、特定の職種において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以下であること。
- ④ 期間の定めのない労働契約であること。

【事例】

〇〇社の■■事業所の電気・通信技術者として30～39歳の方を〇〇人募集（〇〇社■■事業所の電気・通信技術者は、20～29歳が200人、30～39歳が80人、40～49歳が300人）

### 5 雇用対策法施行規則第1条の3第1項第3号ハに該当する場合

芸術又は芸能の分野であり、表現の真実性等を確保する必要があること。

【事例】

演劇の子役のため、△歳以下の方を募集

### 6 雇用対策法施行規則第1条の3第1項第3号ニ

- ① 60歳以上の募集・採用であること。
- ② 特定の年齢層を対象とする国の施策を活用することを前提に募集・採用を行うこと。

【事例】

- ① 60歳以上の方を募集
- ② 45歳以上65歳未満の方を募集（特定就職困難者雇用開発助成金の対象者として募集）



## 年齢制限求人に係る情報提供

平成 年 月 日

( ) 公共職業安定所長 殿

(職業紹介事業者の氏名又は名称)

当社の取扱いに係る求人の申込みについて、下記のとおり、雇用対策法（昭和41年法律第132号）第10条又は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項違反と思われる事案がありましたので、情報提供いたします。

### 記

#### 1 違反と思われる事業主の氏名又は名称及び連絡先

氏名又は名称：(記載例) ○○社○○事業所  
連絡先（住所又は所在地、電話番号等）：

#### 2 事案の概要（求人の職種、上限年齢、年齢制限の理由、求人の申込みの日付等）

(記載例)

平成○○年○○月○○日に申込みのあった○○の職種の求人について、○○歳以下という条件が付されており、その理由は「○○」とされているが、これは雇用対策法施行規則第1条の3第1項各号の例外事由に該当しないものと考えられる。

#### 3 処理の状況（当社からの働きかけの内容、求人の状況等）

(記載例)

当社において年齢制限の是正を働きかけたものの、これに応じなかったために求人受理を行わなかった。

#### 4 その他特記事項

(別紙3)

## 勧告結果報告書

号  
平成 年 月 日

(職業紹介事業者の代表者) 殿

( ) 公共職業安定所長

平成 年 月 日に貴社から当所に対して情報提供のあった求人の申込みについて、下記のとおり、本職は、雇用対策法（昭和41年法律第132号）第10条又は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。以下「高齡法」という。）第18条の2第1項の規定に違反するものと判断し、当該求人の申込みを行った事業主に対して、雇用対策法第32条又は高齡法第18条の2第2項の規定に基づき、平成 年 月 日付け〇〇号の勧告書等により、速やかに是正措置をとるよう求めてきましたが、今日までに当該法違反の是正が行われておりません。

このため、職業安定法（昭和22年法律第141号）第3条及び第5条の5ただし書の趣旨から、当該違反が是正されない限り、当該求人について受理することは適当ではありませんので、その旨十分に御留意いただき、適正な事業運営を図られますよう、よろしくお願い申し上げます。

※ なお、当該求人の申込みについて職業紹介を行う場合や新たに雇用対策法第10条又は高齡法第18条の2第1項に違反する求人の申込みを受理し、職業紹介を行う場合等には、職業安定法第48条の2に基づく指導、助言等の対象となる場合がありますので御留意願います。

※ この情報については、職業安定法第51条又は第51条の2の守秘義務の対象となりますので、第三者に知らせることのないよう、その取扱いには十分御注意ください。

### 記

- 1 事業主の氏名又は名称
- 2 違反求人の内容（違反する法律の条項、求人の職種、年齢制限の内容及び理由等）
- 3 勧告の内容（勧告日、勧告内容、是正期日等）
- 4 勧告への対応状況（是正報告書の提出日、内容等）
- 5 その他特記事項

## 是正結果報告書

平成 年 月 日 号

(職業紹介事業者の代表者) 殿

( ) 公共職業安定所長

平成 年 月 日に貴社から当所に対して情報提供のあった、下記事業主に係る求人の申込みについては、雇用対策法(昭和41年法律第132号)第32条又は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2項の助言、指導等を行った結果、平成 年 月 日に是正措置が講じられましたので、その旨御報告いたします。

今後とも、職業安定行政の推進に御理解と御協力を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

### 記

- 1 事業主の氏名又は名称
- 2 その他特記事項

(参考)

### 確認のためのチェックリスト

年齢制限に係る求人申込みの内容			例外事由		確認事項			
年齢制限の有無	年齢制限あり	国の施策を活用した特定の年齢層の募集・採用か、又は職務内容が芸術・芸能かを確認	該当	第3号の二	雇用促進施策の対象年齢層に限定	国の施策の活用について求人者の申し出により確認		
				第3号の八	芸術・芸能における表現の真実性	「職種」及び「仕事の内容」を確認		
			上限のみ	上限が60歳未満	第3号のイ	長期勤続によるキャリア形成のため若年者等を対象	・期間の定めのない労働契約かを確認 ・「経験不問」とされているかを確認 ・(可能であれば)「新規学卒者と同等の処遇である」ことを確認	
					第1号	定年年齢を上限	・期間の定めのない労働契約であるかを確認 ・定年の記載との整合性の確認	
				下限が60歳未満	第2号	法令による就業制限	「職種」及び「仕事の内容」を確認 (法令により年齢制限が定められている業務かどうか)	
					第3号の二(高年齢者)	高年齢者	年齢が60歳以上となっているかを確認	
			下限のみ	該当	第3号のロ	技能等の継承のため労働者数の少ない特定年齢層を対象	・期間の定めのない労働契約であるかを確認 ・「職種」及び「仕事の内容」を確認 ・(可能であれば)条件を記確認	
					第2号+第3号のイ	法令による就業制限 長期勤続によるキャリア形成のため若年者等を対象	・「職種」及び「仕事の内容」を確認(法令により年齢制限が定められている業務かどうか) ・期間の定めのない労働契約であるかを確認 ・「経験不問」とされているかを確認 ・(可能であれば)「新規学卒者と同等の処遇である」ことを確認	
				第2号+第1号			法令による就業制限 定年年齢を上限	・「職種」及び「仕事の内容」を確認(法令により年齢制限が定められている業務かどうか) ・期間の定めのない労働契約であるかを確認 ・定年の記載との整合性の確認
				第3号二(高年齢者)+第1号	高年齢者 定年年齢を上限	・期間の定めのない労働契約であるかを確認 ・定年の記載との整合性の確認		
			なし	募集及び職務の内容、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、技能等をできる限り明示させる				

(平成19年9月作成)