

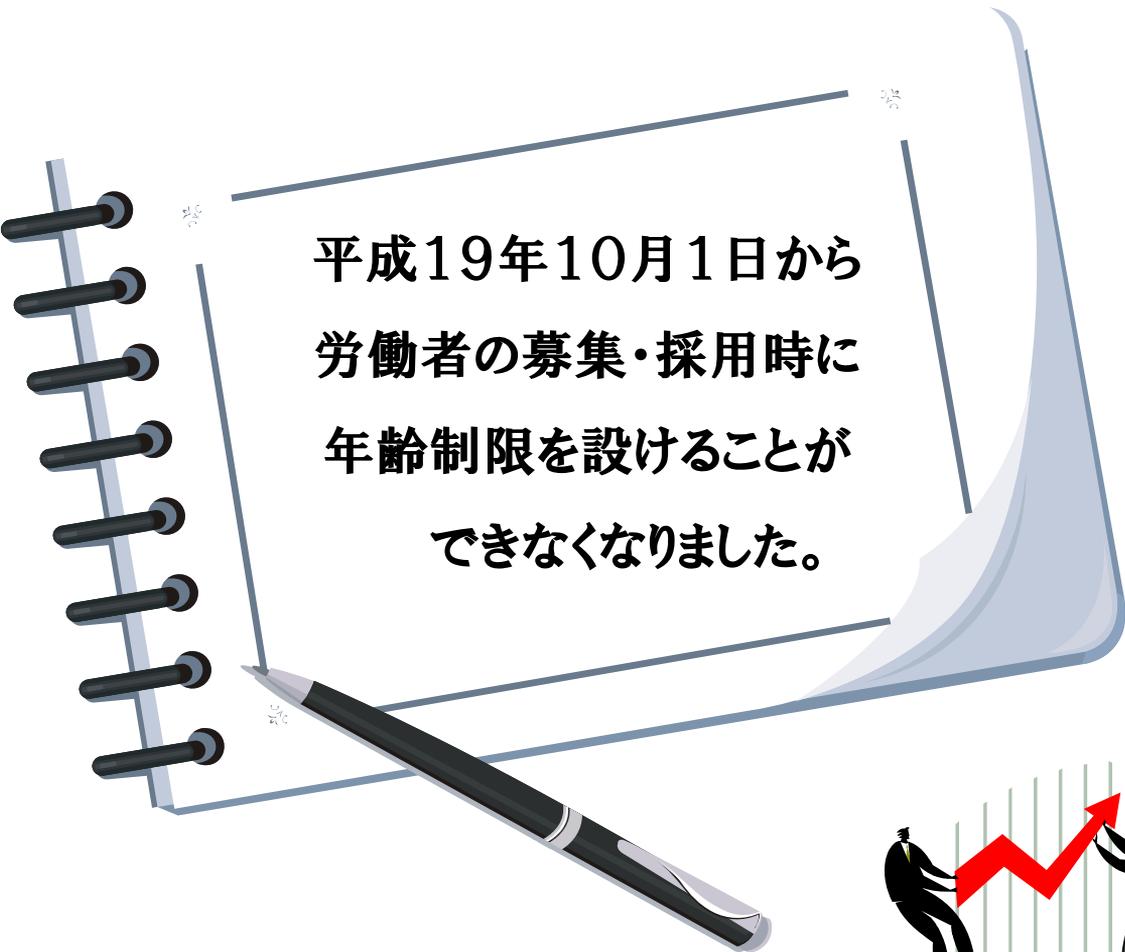


事業主の皆様へ

★★年齢制限禁止

働く意欲、能力重視で企業力 **Up!!**

年齢にかかわらず均等な機会を★★



平成19年10月1日から
労働者の募集・採用時に
年齢制限を設けることが
できなくなりました。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

1 雇用対策法の改正について

(1)改正の背景

- これまで、募集及び採用に係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。

しかし、依然として年齢制限を行う求人が相当数あり、高齢者や年長フリーターなど、一部の労働者の**応募の機会が閉ざされている**状況にありました。

- そのため、このような状況を改善し、労働者の一人一人に、より均等な働く機会が与えられるよう、雇用対策法が改正され、**募集・採用における年齢制限が禁止されました(平成19年10月1日から施行)**。

(2)改正の内容

- ◇ 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。
- ◇ この年齢制限の禁止は、**公共職業安定所**を利用する場合ははじめ、**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**直接募集・採用する場合**を含め、広く「募集・採用」を行うに当たって適用されます。



(3) 改正の留意点

- ◆ 年齢不問として募集・採用を行うためには事業主が職務に適合する労働者であるか否かを個々人の適性、能力などによって判断することが重要です。
このため、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。

- 求人の内容などについては、公共職業安定所から**資料の提出や説明**を求められることがあります。
- また、雇用対策法第10条に違反する場合などには、**助言、指導、勧告等の措置**を受ける場合があるとともに、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求人の**受理を拒否される**場合があります。

2 例外的に年齢制限を行うことが認められる場合

募集・採用における年齢制限は禁止されますが、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(以下、「例外事由」という。)を厚生労働省令で定めています。

募集・採用の際に年齢制限をする場合には、次のいずれかの例外事由に該当することが必要です。

※ なお、これまで認められてきた体力等が不可欠な業務である等の理由での年齢制限はできなくなります。
(詳細はP8参照)

◇◆ 例外事由 (雇用対策法施行規則第1条の3第1項) ◆◇

- 1号 **定年年齢を上限**として、当該上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
- 2号 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
- 3号のイ **長期勤続によるキャリア形成**を図る観点から、若年者等を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
- 3号のロ 技能・ノウハウの継承の観点から、**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、かつ、期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
- 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
- 3号のニ **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

例外事由に該当する求人を公共職業安定所、職業紹介事業者、求人情報提供事業者などに申し込む際には、次に示される具体例を参考に記載してください。

◆◆◆ 例外事由に該当する具体例 ① ◆◆◆

1号 定年年齢を上限として、当該上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合

期間の定めのない労働契約については、定年年齢を上限として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歳未満の方を募集(定年が60歳)」

ただし、以下のような場合は年齢制限は認められません。

■ 有期労働契約である場合

× 「60歳未満の方を募集(契約期間6ヶ月)」

■ 上限年齢と定年年齢が一致していない場合

× 「60歳未満の方を募集(定年が63歳)」

■ 下限年齢を付している場合

× 「40歳以上60歳未満の方を募集(定年が60歳)」

■ 業務の習熟に一定期間が必要であることを理由に、上限年齢を下げている場合

× 「□□業務の習熟に2年間必要なため、58歳以下の方を募集(定年が60歳)
→ 上限年齢を60歳未満とした上で、「□□業務の習熟に2年間必要である」旨を求人に明示してください。

2号 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

労働基準法等の法令において、特定の年齢層の就業が禁止・制限されている業務については、年齢制限をすることが認められます。

【認められる場合(例)】

○ 「18歳以上の方を募集(労働基準法第62条の危険有害業務)」

○ 「18歳以上の方を募集(警備業法第14条の警備業務)」