

◆◆◆ 例外事由に該当する具体例 ② ◆◆◆

第3号に該当する個々の事項は、第1号及び第2号のように、当然に年齢制限が認められる場合ではありませんが、企業等における雇用管理の実態などを踏まえ、年齢による制限を必要最小限のものとする観点からみて合理的な制限である場合を定めています。

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

長期勤続によるキャリア形成の観点から、新規学卒者等をはじめとした若年者等を**期間の定めのない労働契約**の対象として募集・採用する場合には、上限年齢を定めることが認められます。

ただし、①対象者の**職業経験について不問**とすること

②新規学卒者以外の者にあつては、**新規学卒者と同等の処遇**であること
という要件を満たす必要があります。

※ 「同等の処遇」とは、新卒者と同様の訓練・育成体制、配置・処遇をもって育成しようとしている場合を指すものであり、賃金等が新卒者と完全に一致しなければならない趣旨ではありません。

【認められる場合(例)】

○ 「35歳未満の方を募集(職務経験不問)」

○ 「40歳未満の方を募集(簿記2級以上)」

(必要な免許資格を定めていても、実務経験を有する資格でなければ認められる)

※ 「若年者等」とは、必ずしも35歳未満に限られるものではありません。

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

× 「35歳未満の方を募集(契約期間6ヶ月)」

■ 職務経験を付している場合

× 「40歳未満の方を募集(□□業務の経験のある方)」

■ 下限年齢を付している場合

× 「20歳以上35歳未満の方を募集」

※ なお、「来年3月卒業予定の方を募集」のように、新規学卒者のみを募集する場合は、年齢制限には該当しません。しかしながら、雇用対策法第7条及び第9条に基づく「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針」に基づき、新規学卒者以外の若年者にも門戸が開かれるように努めていただく必要があります。

3号の口 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

技能・ノウハウの継承の観点から、**特定の職種(※1)**の**特定の年齢層(※2)**において労働者数が**相当程度少ない(※3)**場合には、この特定の年齢層に限定して募集・採用することが認められます(ただし、期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合があります。)

※1 「特定の職種」については、技能・ノウハウの継承が必要となる具体的な職種(注)の名称を用いてください。

(注) 厚生労働省『職業分類』の小分類若しくは細分類又は総務省『職業分類』の小分類を参考にしてください。

例：機械・電気技術者(中分類)における電気通信技術者(小分類)、農林水産業・食品技術者(中分類)における水産技術者(小分類)、家庭生活支援サービス職業従事者(中分類)におけるホームヘルパー(小分類)など

※2 「特定の年齢層」は、**30歳～49歳**のうちの特定の**5～10歳幅**の年齢層としてください。

※3 「相当程度少ない」場合には、**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(下図を参照)が該当します。

「相当程度少ない」かどうかを判断するに当たっては、企業単位で判断することが原則となりますが、人事管理制度上、一部の事業所で採用などの雇用管理を行っている場合には、**一部の事業所を単位として判断**とすることも認められます。

【特定の年齢層の幅： α 】

- ・ α は、30歳～49歳のうちの任意の5歳～10歳幅で設定可能
- ・ ②の年齢層の労働者数が、①の年齢層の労働者数と比べて1/2以下、かつ、③の年齢層の労働者数と比べて1/2以下である場合に例外事由に該当

