

## 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

- 合理的な理由があっ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（案）

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つては、新規学卒者と同様の条件により募集・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歳幅の年齢層であつて、同じ年齢幅の上下の年齢層と比較して労働者数が1/2未満である場合

### 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。

→ 具体的な事例については参考1を参照

## 例外事由に係る具体的事例(案)

**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**

- 「35歳未満の方を募集(職務経験不問)」
- × 「35歳未満の方を募集(□□業務の経験のある方)」
- × 「20歳以上35歳未満の方を募集」・・・下限を定めることは不可
- × 「35歳未満の方を募集(契約期間6ヶ月)」
- 「35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可
- 「来年3月卒業予定の方を募集」

**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**

- 「□□社の電気・電子技術者として30～39歳の方を募集  
(□□社の電気・電子技術者は、20～29歳が200人、30～39歳が80人、40～49歳が300人)」
- × 「△△支店の電気・電子技術者として30～39歳の方を募集」・・・企業単位でなければ不可
- × 「□□社の技術者として30～39歳の方を募集」・・・職種として総務省統計局作成『職業分類』の小分類以下の記載が必要。(「技術者」は中分類)
- × 「□□社の電子・電気技術者として25～34歳の方を募集」・・・「30歳から49歳」の範囲に収まっていないので不可
- × 「□□社の電気・電子技術者として35～49歳の方を募集」・・・年齢幅が「5～10歳」を超えているので不可
- × 「□□社の電気・電子技術者として30～39歳の方を募集  
(□□社の電気・電子技術者は、20～29歳が30人、30～39歳が15人、40～49歳が30人)」・・・上下の年齢層と比較して1/2未満となっていないため不可

**項目③ 芸術・芸能分野における表現の真実性等の要請がある場合**

- 「演劇の子役のため、□歳以下の方を募集」

**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**

**<60歳以上の高年齢者を対象として募集・採用する場合>**

- 「60歳以上の方を募集」
- × 「60歳以上70歳未満の方を募集」・・・上限を定めるのは不可

**<中高年齢者を対象として募集・採用する場合>**

- 「45歳以上65歳未満の方を募集(中高年トライアル雇用の対象として募集)」

**<若年者を対象として募集・採用する場合>**

- 「35歳未満の方を募集(若年者トライアル雇用の対象として募集)」

**※ 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**

- 「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)

**※ 定年年齢を上限として募集・採用する場合**

○ 「60歳未満の方を募集(定年が60歳)」

× 「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>**

× 「□歳以上60歳未満の方を募集(定年が60歳)」

**<業務の習熟に一定の期間が必要であることを理由としている場合>**

× 「□□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)」

→ 「□□業務の習熟に2年間必要である」旨を求人で明示

## ※ 年齢制限が認められない場合(案)

① 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(現行指針の4)

× 「就業規則上、賃金と年齢が連動していることから、求人条件の給与額に相当する30歳代の方を募集」

② 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(現行指針の5)

× 「若者向けの洋服の販売職として、30歳以下の方を募集」



### 【求人票の記載例】

○ 「10歳代後半から20歳代前半までの若者向けの洋服の販売であり、宣伝を兼ねてその商品を着用して店舗に出る業務である」

③ 体力等加齢に伴い低下する可能性のある機能が一定水準以上であることが不可欠な業務等の場合(現行指針の7及び8)

× 「長距離トラックの運転手として、45歳以下の方を募集」



### 【求人票の記載例】

業務の内容と必要な身体能力等を明示

○ 「長時間トラックを運転して、札幌から大阪までを定期的に往復し、重い荷物(□□kg程度)を上げ下ろしする業務であり、当該業務を継続していくためには持久力と筋力が必要である」

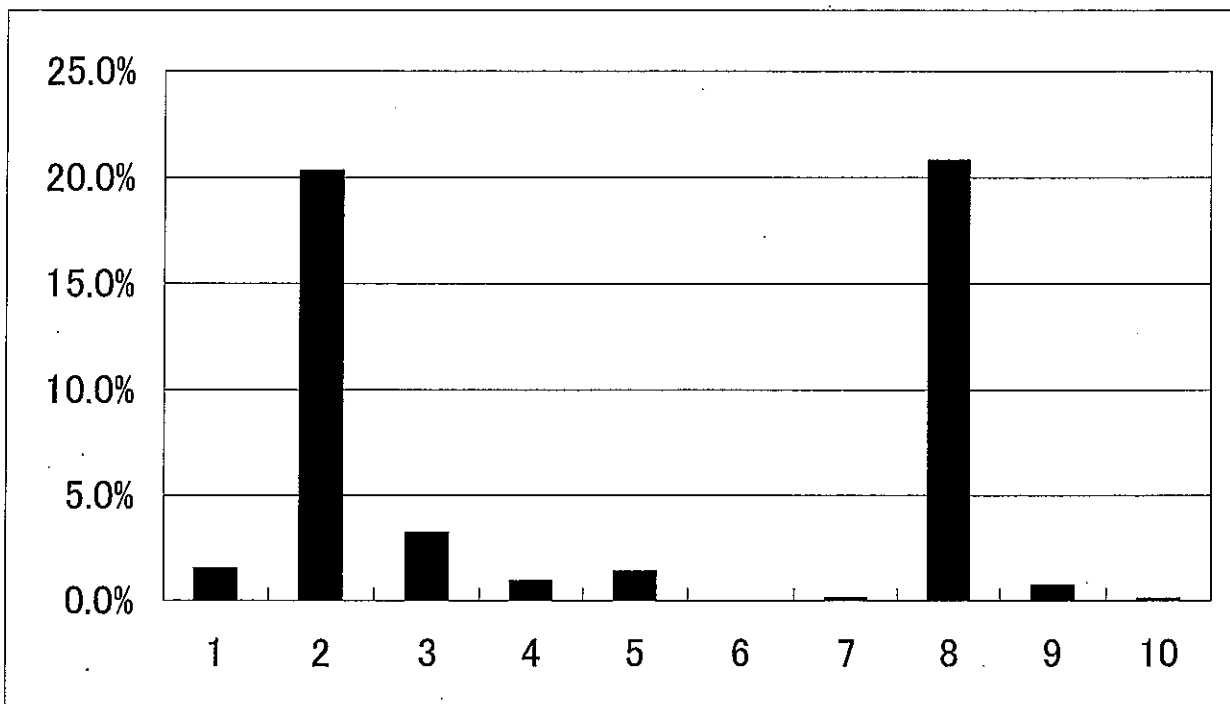
## 年齢制限禁止の例外事由

現行の年齢指針	省令案
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



## ハローワークにおける求人年齢制限の状況

平成19年4月新規求人



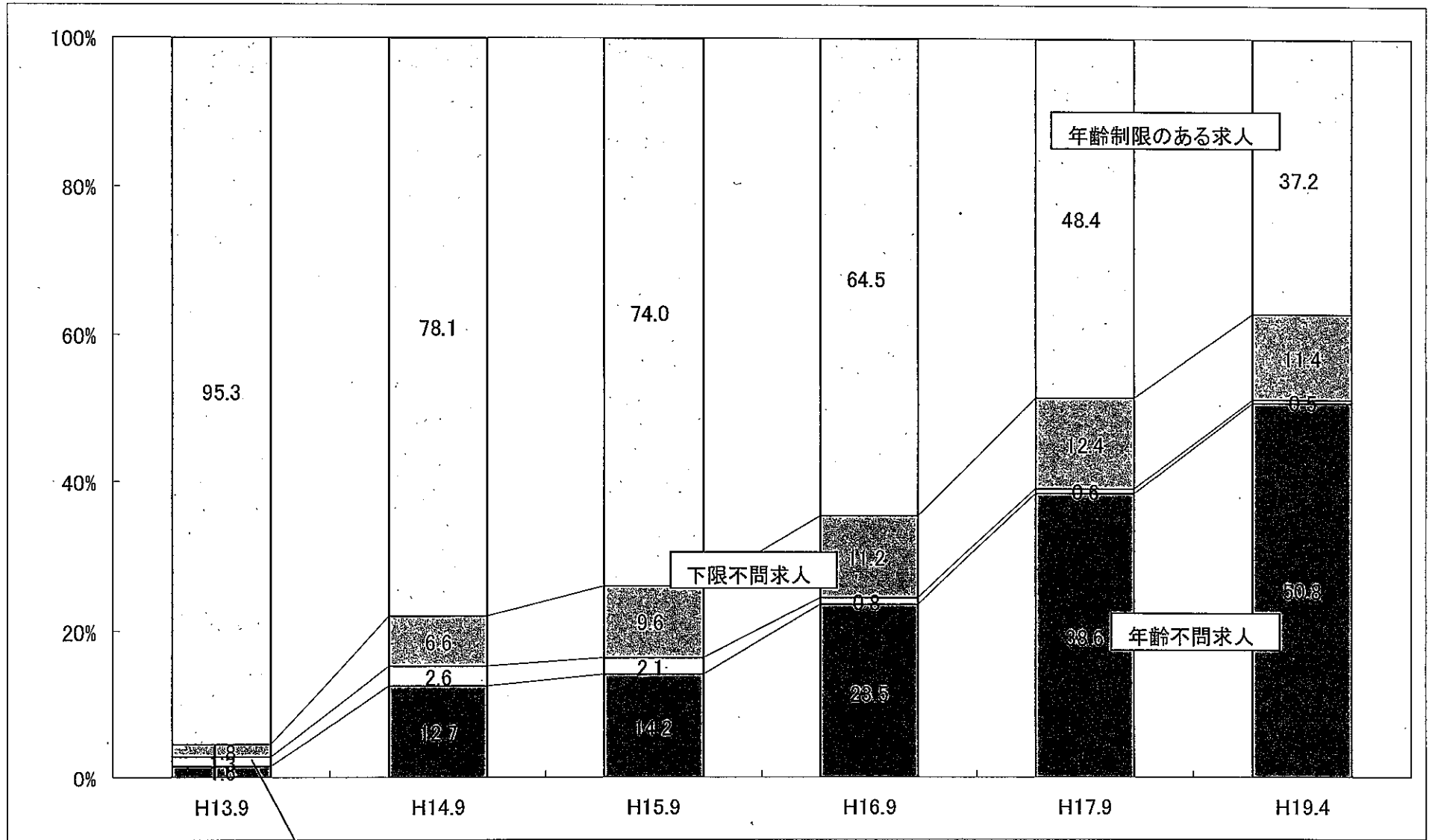
	年齢不問	年齢制限のある求人										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	その他
割合	50.8%	1.5%	20.3%	3.2%	0.9%	1.4%	0.0%	0.1%	20.8%	0.7%	0.1%	0.1%

○ 上記表の番号は、「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ることについて事業主が適切に対処するための指針」の番号であり、その内容は以下のとおり。

- 1 新規学卒者等を募集及び採用する場合
- 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
- 3 定年年齢との関係から雇用期間が短期に限定される場合
- 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
- 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、視力等加齢に伴い機能が低下するもの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
- 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

※ 新規求人は、「常用(パートを含む)」「一般日雇」「臨時(季節求人を除く)」の新規求人の合計

# ハローワークにおける年齢不問求人割合の推移



19

(資料出所)厚生労働省「職業安定業務統計」

(第 53)

## 諸外国の制度

	アメリカ	EU指令	イギリス
20 年齢に係る規制	○ 年齢差別禁止 (雇用における年齢差別禁止法)	○ 年齢差別禁止 (2006年12月までに各国で措置)	○ EU指令に対応する規制が成立。 (2006年10月施行)
	○ 退職年齢の定めは原則禁止。	○ 退職年齢の定めをすることは妨げない。	○ 65歳以上の定年による退職は年齢差別とはならない。
	○ 募集・採用時の年齢制限は原則禁止。 (例外) ・ 年齢が特定の職業に真正かつ決定的な要素となる場合	○ 募集・採用時の年齢制限は原則禁止。 (例外) ・ 年齢が特定の職業に真正かつ決定的な要素となる場合 ・ 若年者、高齢者等に対する特別な措置 (ポジティブアクション) ・ 退職前の合理的な雇用期間の必要性等を理由として最高年齢を設ける場合	○ 募集・採用時の年齢制限は原則禁止。 (例外) ・ 年齢が特定の職業に真正かつ決定的な要素となる場合 ・ 定年年齢以上の者を募集しない場合 ・ ポジティブアクション