

改正雇用対策法が施行

今年10月から募集・採用時の年齢制限が原則禁止となりました！

労働者を募集・採用する際に年齢制限を設けないようにすることは、従来は「努力義務」とされてきましたが、改正雇用対策法の施行によって、今年10月1日から、原則として年齢制限を設けることができなくなりました。

この年齢制限の原則禁止は、ハローワークをはじめ、民間の職業紹介事業者、求人広告などを通じて募集・採用する場合にも適用されますのでご注意ください。

ただし、厚生労働省令として例外的に年齢制限が認められる事由が定められています。(下表参照)

例外となる場合 (年齢制限が認められる事由)	年齢制限を付した募集の具体例 (○は認められる例、×は認められない例)
定年の年齢を上限として、定年の年齢を下回る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	○ 「60歳未満 (定年が60歳)」 × 「60歳未満 (契約期間6ヵ月)」 * 労働契約期間を定めてはなりません
労働基準法その他の法令の規定により、特定の年齢層の労働者の就業が禁止・制限されている業務で募集・採用する場合	○ 「18歳以上 (労基法第62条の危険有害業務)」 ○ 「18歳以上 (警備業法第14条の警備業務)」
長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、新規学卒者をはじめとした若年者など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	○ 「35歳未満 (職務経験不問)」 × 「40歳未満 (□□業務の経験のある方)」 * 職務経験は不問としなければなりません
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の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 「特定の年齢層」とは、30歳～49歳の範囲内のうち5歳～10歳幅の年齢層 「相当程度少ない」とは、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	○ 「30歳～39歳の電気通信技術者 (当社の電気通信技術者は、20歳～29歳が10人、30歳～39歳が3人、40歳～49歳が8人)」 × 「25歳～34歳の電気通信技術者」 * 30歳～49歳の範囲に収まっていなければなりません × 「35歳～49歳の電気通信技術者」 * 年齢の幅は5歳～10歳の範囲に収まっていなければなりません
芸術・芸能の分野における表現の真実性等を確保するために、特定の年齢層の労働者を対象として募集・採用を行う場合	× 「イベントコンパニオンとして、30歳以下」 * 単に特定の年齢層を対象とした商品などの提供が目的であり、芸術・芸能の分野に該当しません
60歳以上の高齢者または特定の年齢層の雇用を促進する施策 (国の施策に限る) の対象となる者に限定して募集・採用を行う場合	○ 「60歳以上」 ○ 「若年者トライアル雇用の対象として35歳未満」

上記の例外となる場合でなければ、年齢制限を設けることはできません。このため、「年齢不問」として求める人材の募集・採用を行うためには、職務の内容や職務の遂行にあたって必要とされる労働者の適性、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となります。