

daily コラム

2008年4月2日(火)

〒140-0014 品川区大井 1-7-6THビル4階

MMIグループ TEL 03-3778-2311 FAX 03-3778-2326

Email dailycolumn@m-m-i-g.com

募集・採用時の年齢制限禁止

募集・採用時は原則年齢不問に

昨今の雇用情勢は若年層の雇用の回復等、一部明るさがみられるものの、長期的な出生率の減少、団塊世代の大量退職時代を迎え労働力不足が迫ってきています。このような背景の下、働く意欲や希望を持つ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ました。今回の改正で「募集・採用における年齢制限原則禁止」が義務付けられました。ハローワークの求人だけでなく民間職業紹介事業者・求人広告も対象となります。

年齢制限が認められる例

年齢制限禁止が原則ですが、厚生労働省が定めた次の場合は例外的に制限が認められています。

- ① 定年年齢を上限として当該上限年齢未満の求職者を期間の定めのない労働契約で募集・採用する。
- ② 労働基準法令の規程により年齢制限が設けられている場合
- ③ 長期勤続によるキャリア形成を図るための若年者を募集・採用する場合
- ④ 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て募集・採用する場合

- ⑤ 芸術・芸能の分野における表現の真実性の要請がある場合
- ⑥ 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・採用する場合等です。

これからの求人の仕方

厚生労働省の海外情勢報告を見てみますと、すでに欧米諸国では広く求人の年齢差別を禁止しています。

これからは年齢にとらわれず、求人の際には仕事の内容や職務遂行能力、適正、経験・技能の程度等をより具体的に明示し、求職する側が応募するか否かの判断をしやすくすることで、求人と求職のミスマッチも減少してゆくことでしょう。

年齢を気にせず
探せるので、
希望する仕事が
みつきりそうだなー



補足と解説（お客様へは1ページ目だけを送付してください）

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、合理的な理由があっ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。

＝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計る観点から、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 技術・ノウハウの継承の観点から、特定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歳以上の高齢者又は六低の年齢層の雇用を促進する施策を書くよう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

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/08/dl/tp0831-1a.pdf>

厚生労働省 都道府県労働局HPより