

事業主のみなさまへ

10 / 1 から改正雇用対策法が施行され、

労働者の募集及び採用に際して、 年齢制限を設けることができなくなります！

年齢制限を行って求人のお申込みをされている場合は、年齢制限の撤廃に向けご検討をお願いいたします

これまで、年齢制限ができるやむを得ない場合として、年齢指針に基づき10項目が定められていましたが、原則、年齢制限を行うことはできません。求人票には、職務の内容、職務の遂行に必要な労働者の適性、能力、経験、技能などを具体的に明示してください

年齢制限ができなくなる例

工場での機械部品製造の仕事で体力が必要なため40歳以下の方を募集

(求人票の記載例)

工場の製造ラインで、終日、立ち仕事で作業を行います。また、20kg程度の機械部品の持ち運びがあります。

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業務をしていただきます。

企業の事業活動を継続させる上で、不足する年齢層(20歳~29歳)を募集

(注) 若年層に限って募集する場合は、一定の要件が必要になります。

例外的に年齢制限を行うことが認められる場合

〔雇用対策法施行規則第1条の3第1項〕

1号	<p>定年年齢を上限として、当該上限年齢未満の労働者を<u>期間の定めのない</u>労働契約の対象として募集・採用する場合</p> <p>〔例〕 「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）」</p>
2号	<p>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</p> <p>〔例〕 「18歳以上の方を募集（警備業法第14条の警備業務）」</p>
3号のイ	<p>長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、<u>若年者等を期間の定めのない</u>労働契約の対象として募集・採用する場合</p> <p>（注）但し、職業経験について不問とすること、新卒者と同様の訓練・育成体制等により労働者を育成しようとするものであること。</p> <p>〔例〕 「35歳未満の方を募集（職務経験不問）」 × 「35歳未満の方を募集（職務経験者尚可）」</p>
3号のロ	<p>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<u>特定の年齢層</u>に限定し、かつ、<u>期間の定めのない</u>労働契約の対象として募集・採用する場合</p> <p>（注1）「特定の年齢層」は、<u>30歳～49歳の間で、5歳～10歳の幅の年齢層</u>であること。（30歳～39歳、×30歳～40歳（幅11歳））</p> <p>（注2）「相当程度少ない」とは、「特定の年齢層」と同じ年齢層の上下の年齢層と比較して労働者数が1/2以下であること。</p> <p>〔例〕 電気通信技術者として30歳～39歳の方を募集する場合 現在 30歳～39歳の電気通信技術者が3人在籍している場合 20歳～29歳が9人、40歳～49歳が9人 × 20歳～29歳が9人、40歳～49歳が<u>3人</u> また、次のような場合も認められません。 ・「特定の年齢層」（30歳～49歳）の範囲に収まっていない場合 × 電気通信技術者として25歳～35歳の方を募集</p>
3号のハ	<p>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</p> <p>〔例〕 「演劇の子役のため、<u> </u>歳以下の方を募集」</p>
3号のニ	<p>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</p> <p>〔例〕 「60歳以上の方を募集」 中高年齢者トライアル雇用の対象として「45歳以上65歳未満の方を募集」 × 「60歳以上70歳未満の方を募集」（上限を定めることは不可） × 中高年齢者トライアル雇用の対象として「45歳以上60歳未満の方を募集」（トライアル対象年齢層よりも年齢を限定）</p>