

事業主のみなさまへ

平成19年10月1日から

労働者の
募集・採用時に
年齢制限を
設けることが
できなくなります

働く意欲、能力重視で企業力 **UP!!**

雇用対策法の一部が改正され、事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するため、労働者の募集及び採用について、年齢に関わりなく均等な機会を与えなければならないこととなりました。（改正雇用対策法第10条）

大阪労働局・ハローワーク（公共職業安定所）

例外的に年齢制限を行うことが認められる場合

原則として、募集・採用における年齢制限は禁止されますが、雇用対策法施行規則に定められた事由（以下、「例外事由」という。）に該当する場合は、合理的な理由であるとみなされ、例外的に年齢制限を行うことが認められます。

例外事由は、次の6項目に限定されています。

※ 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年齢制限を行うことができません。

◇◆ 例外事由（雇用対策法施行規則第1条の3第1項）◆◇

1号 定年年齢を上限として、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

3号のロ 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

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

※ また、例外事由に該当し、かつ一定の年齢（65歳以下のものに限る）を下回ることを条件とした求人を申し込む際には、求人申込書にその個別具体的な理由を記載しなければなりません。（高年齢者雇用安定法第18条の2第1項）

〔年齢を不問として募集・採用を行うためには…〕（雇用対策法施行規則第1条の3第2項）

年齢を不問として募集・採用を行うためには、職務に適合する労働者であるか否かを、求職者の方の個々人の適性、能力などによって判断することが重要です。

このため、職務の内容、職務を遂行するために必要とされる労働者の適性、能力、経験、技能の程度など求職者の方が応募するに当たり求められる事項を、できるだけ詳しく明示していただく必要があります。

これにより、求職者の方は求人内容をよく理解した上で、自分の希望・能力にあった求人を選択することができますので、事業主の皆さまにとっても的確な人材の確保が可能になります。