

毎年「今年の夏は特別暑い!!」と思うのは私だけでしょうか?今回は募集・採用時の「年齢制限」についてです。少子高齢化社会がすすみ、こらからますます若い人材の確保が難しくなっていきます…

労務協会からのお知らせ

募集・採用時における「年齢制限」について

<原則的に「年齢制限」ができなくなりました>

平成19年10月から、原則として募集・採用時に年齢制限を設けることが出来なくなりました。これは、高齢者や年長フリーターの就業機会に働く機会が均等に与えられるための対策です。年齢制限が出来ないのは、ハローワークの求人に限らず求人広告や企業が直接募集する場合も同様です。

年齢不問として募集・採用するためには、企業が年齢ではなく、応募者の適正・能力などによって判断することが重要になります。従って、募集するとき出来るだけ具体的に、仕事の内容、仕事に必要とされる適性、能力、経験、技能の程度などを明示して、応募者自身が募集条件に合うかどうか判断できるようにする必要があります。あいまいな募集内容では、条件に満たない応募が多くなってしまいます。

<例外的に「年齢制限」が認められる場合>以下の場合には年齢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

期間の定めのない労働契約については、定年年齢を上限として年齢制限することが認められます。

【認められる場合】「60歳未満の方を募集（定年が60歳）」

2. 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

労働基準法等の法令において、特定の年齢層の就業が禁止・制限されている業務については、年齢制限することが認められます。

【認められる場合】「18歳以上の方を募集（労働基準法第62条の危険有害業務）」

【認められる場合】「18歳以上の方を募集（警備業法第14条の警備業務）」

3. 企業の雇用管理の実態などを踏まえ、年齢による制限を必要最小限とする観点からみて合理的な制限である場合

(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

- ① 対象者の職業経験は不問とすること
- ② 新規学卒者以外の者にあつては、新規学卒者と同等の処遇とすること

の2つの必要条件を満たせば、年齢制限が認められます。

【認められる場合】「35歳未満の方を募集（職務経験不問）」

【認められる場合】「40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認められる

(2) 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

詳しくは、労務協会にお問い合わせ下さい。

【認められる場合】「A社の電気通信技術者として30~39歳の方を募集（A社の電気通信技術者は、20~29歳が10人、30~39歳が2人、40~49歳が8人）」

などです。

募集・採用についてご相談を承りますので、労務協会にご連絡下さい。

（編集後記）ハローワーク（HW）の求人情報をインターネットで検索することができます。これにより、同地域・同業種の募集状況や募集賃金相場を分析して、あらかじめ対策を立てることができます。HW求人票も一種の「募集広告」。表現によって募集効果が違ってきます（一ノ宮 俊人）