

## 年齢制限を行う場合の例外事由(確認事項・記載例)

# 募集・採用時の年齢制限は禁止です！

雇用対策法が改正され、平成19年10月から、事業主は労働者の募集及び採用について、年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならないこととされ、年齢制限の禁止が義務化されました。

事業主は、労働者の募集・採用を行うに当たって、やむを得ない理由により年齢制限を行う場合には、雇用対策法施行規則第1条の3第1項各号の例外事由のいずれに当たるのか、その個別具体的な理由を書面や電子媒体により提示することが義務付けられています。(高齢者雇用安定法第18条の2第1項)

### 1 雇用対策法施行規則第1条の3第1項第2号に該当する場合

- ① 定年を上限年齢としていること。
- ② 期間の定めのない労働契約であること。

【事例】

60歳未満の方を募集(定年が60歳)

### 2 雇用対策法施行規則第1条の3第1項第2号に該当する場合

法令の規定により特定の年齢層の就業等が禁止又は制限されている業務であること。

【事例】

警備員として18歳以上の方を募集(警備業法により18歳未満の就業等が禁止)

### 3 雇用対策法施行規則第1条の3第1項第3号イに該当する場合

- ① 期間の定めのない労働契約であること。
- ② 就業経験不問の求人であること。
- ③ 新規学卒者と同等の処遇とすること。

【事例】

30歳未満の方を募集(経験不問・新規学卒者と同等の処遇)

### 4 雇用対策法施行規則第1条の3第1項第3号ロに該当する場合

- ① 特定の職種に限定されていること。
- ② 労働者数が相当程度少ないか否かの算定を企業単位とすること。また、人事管理制度に照らし必要と認められるときは、一部の事業所単位とすること。(一部の事業所単位とする場合には、「〇〇地域限定で募集・採用するため、〇〇地域内の事業所(〇箇所)を単位とする。」との記載を求める。
- ③ 企業又は一部の事業所を算定単位とした中で、特定の職種において30歳～49歳のうちの特定の5～10歳幅の年齢層であって、同じ年齢幅の上下の年齢層と比較して労働者数が1/2以下であること。
- ④ 期間の定めのない労働契約であること。

【事例】

□□社の■■事業所の電気・通信技術者として30～39歳の方を〇〇人募集(□□社■■事業所の電気・通信技術者は、20～29歳が200人、30～39歳が80人、40～49歳が300人)

### 5 雇用対策法施行規則第1条の3第1項第3号ハに該当する場合

芸術又は芸能の分野であり、表現の真実性等を確保する必要があること。

【事例】

演劇の子役のため、△歳以下の方を募集

### 6 雇用対策法施行規則第1条の3第1項第3号ニ

- ① 60歳以上の募集・採用であること。
- ② 特定の年齢層を対象とする国の施策を活用することを前提に募集・採用を行うこと。

【事例】

① 60歳以上の方を募集

② 45歳以上65歳未満の方を募集(特定就職困難者雇用開発助成金の対象者として募集)