

となりのハローワーク便り

～魅力的な求人づくりをお手伝いするノウハウ通信～



令和8年1月29日 Vol.8

こんにちは！「となりのハローワーク便り」Vol.8をお届けします。前回のVol.7では、「事業内容」と「会社の特徴」の重要性と記載方法について解説しました。

今回は、募集・採用における年齢制限禁止のポイントについて解説いたします。求人募集において年齢にこだわっていませんか？年齢にとらわれず、人物・能力本位の募集・採用をお願いします。

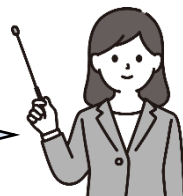
☑ 求人票作成におけるチェックポイント！

<労働者の募集・採用において年齢制限を設けることはできません>



どうして年齢制限をすることが禁止されているのですか？

年齢ではなく、個々人の能力、適性を判断して募集・採用していただくことで、一人ひとりにより均等な働く機会が与えられるようになるためです。面接で有能な人材に出会える事もありますよ。



年齢制限禁止のポイント

- 求人票は「年齢不問」としながらも、年齢を理由に応募を拒否したり、書類選考や面接において年齢を理由に採否を決定することは法違反になります。
- 応募者の年齢を理由に、雇用形態や職種などの求人条件を変更することは認められません。
- 形式的に求人票を年齢不問とすれば良いということではなく、応募者を年齢で判断しないことが必要です。

こんな場合でも年齢制限を設けることはできません！



「ハードな重労働が多く、テキパキと動いてもらいたいのので、40歳以下で募集します。」

40歳以上は「体力がない」と決めつけていませんか？能力や適性は千差万別！

詳しい業務内容や必要な能力などを求人票にしっかりと明示しましょう。



<記載例：倉庫作業員>

『30kg程度の資材を手で素早く運んでいただく必要があるため、持久力と筋力が必要になります』



「スタッフ全員が40歳以下のため、中高年齢者は指導しづらいし、なじめないと思う」

年上の部下もありえます！意欲や人柄は年齢で判断できません。

詳しい業務内容や社内の現状・事実などを明示しましょう。



<記載例：データ入力作業員>

『調査・統計データなどをマクロ等プログラムを使用し、正確に入力いただく作業です。現在、20代5人、30代7人が入力作業員で勤務しています。』



←厚生労働省HPでも案内しておりますので、ご確認ください。

募集・採用における年齢制限禁止について | 厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/topics/tp070831-1.html

最後までお読みいただき、ありがとうございました。次回Vol. 9では「その他手当付記事項」欄の活用方法について、解説いたします。次号もどうぞお楽しみに！