

事業主の皆様へ

年齢にとらわれない 人物本位、能力本位の募集・採用を！

平成19年10月から
労働者の募集・採用にあたって
年齢の制限を設けることができなくなっています。



事業主の方、労働者の方ともに
納得・満足できる募集・採用のために、
制度の趣旨などをお知らせします。



求めているのは、年齢ですか。

平成19年10月に改正雇用対策法が施行され、**労働者の募集・採用にあたっては年齢制限を設けることができなくなりました。**

しかしながら、年齢制限の例外事由に該当しないにもかかわらず、募集・採用に年齢制限を設けているケースや、年齢不問の求人としているものの、実際には書面や面接での選考の際に年齢を理由に採用を拒否するケースなど、年齢に関わりない均等な雇用機会を与える法の趣旨に反する事例があるとのこと等が今なお見受けられます。

法改正から1年が経過した今、改めて見直してみましよう。

求めている人物「像」は、「イメージ(虚像)」にとらわれていませんか？

事業者の方々から寄せられるよくあるご質問・ご意見を回答とともにご紹介します。



業務内容は、ハードな重労働です。
高齢者は到底ムリなので、
45歳以下にしたいのですが。

中高年齢者でも若い人に負けない体力を持った方がたくさんいるように、体力には個人差があり、一概に年齢だけでは判断できません。

具体的な業務内容や業務に求める能力(「体力や持久力が必要」など)を求人広告の中で明らかにして、できる限り実際の仕事の内容を分かってもらうことが、それに応じた適性、能力を持つ方に出会う鍵となります。

若い社員がほとんどを占める会社です。
中高年齢者は浮いてしまうと思うので、
40歳以下の募集が良いですか。

職場の環境に合う、合わないという問題は、年齢を原因とするわけではありません、個人の資質等によるものです。

むしろ、様々な年齢層の方が働く場においては、異なる価値観を持った人々が働くことで顧客の多様なニーズに対応できた、社内が活性化した…という話もあります。

まずは面接で人物評価をしてもらえませんか？



上司より年齢の高い部下はやりづらいから、
募集は上司の年齢以下にしたい。

年齢によらず経験豊富な人材を上手に使うのも上司の腕の見せ所。また、年上の部下であっても事前に説明して労働者が納得した上で雇い入れることで、スムーズに定着できることもあります。

能力評価を優先して、御社で活躍できる人物であるかどうかを検討いただけませんか？

中高年齢者は機械に弱そうなので、
パソコンを使う事務系の仕事は、ちょっとね。



パソコンや携帯電話等が普及しつつある今の時代、本当に「中高年齢者は機械に弱い」のでしょうか？パソコン操作といっても求められる技能、能力は異なりますし、一概に年齢だけでは判断できません。仕事内容にOA機器の使用を要すること、どの程度のスキルを求めているかなどを求人広告に記載すれば良いのではないのでしょうか。

それとも、能力ですか。

*ポイント

- ・こういう年齢の人はこういうもの、というのは**固定観念**です
- ・年齢制限の代わりに、「**こういう能力が欲しい**」というアピールで募集をかけましょう
- ・見るべきは**個々人の能力・適性**です
書類選考だけではなく、ぜひ**直接に面接**をして総合的に判断してください

目指せ
企業力アップ!



年齢不問にしたら**応募が殺到**してしまいました…
これじゃコストばかりかかります。

労働者の果たす役割は、会社の成長、繁栄には欠かせません。そうした人材を得るための募集・採用活動とは、会社の将来を見据えた重要かつ必要な投資と言えます。だからこそ、単に「年齢不問」とするだけではなく、仕事の内容、求められる技術や能力などをより詳細に明記しておくことで、その業務に見合った応募者を増やすことが重要なのです。



求人を「**年齢不問**」にしていれば、**年齢を参考**にしてもいいんですよね？

年齢を選考の要件にすることは実質的に年齢制限をしていることと変わりありません。書類や口頭などで年齢を知ることがあっても、個々人の能力、適性でご判断いただくようお願いします。

若者が着る服のモデルや若者が利用する物品・サービスの宣伝だったら、若者に制限してもいいんでしょう？



特定の年齢層を顧客とする場合の募集であっても、年齢制限の例外事由には該当しません。求人広告に「10代向けの服を着用して店舗に出る業務」などの具体的な業務内容を記載しておけば足りるのではありませんか？



年齢不問にしたら**募集が多くなったので、書類選考**にしましたが…

年齢制限禁止の義務化は、個々人の能力、適性を総合的に判断して募集・採用をしていただくことで、一人一人により均等な働く機会が与えられるようにするためのものです。人柄や意欲など書類選考だけではなかなかそうした点が伝わりにくく、適切な判断ができないことがあります。

また応募者にとっても、書類選考の場合には結果を知るまでに時間がかかるため、その分不安な気持ちで結果を待つことになるほか、他社の採用が先に決定して辞退されてしまうなど結果として良い人材を逃すことにもなりかねません。

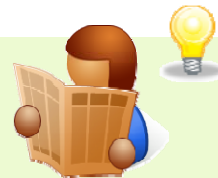
応募者の方と直接面接する機会を設けていただき、「その業務に適合した人」であるかどうか判断されることをお勧めします。



中高年齢者は**経験豊富な分、昔の経験にとられて職場になじむ**か心配です。

経験のある中高年齢者の方が必ずしも柔軟性に欠けるとは限りません。そうした点も含めて、個々人の能力、適性でご判断いただくようお願いします。

例えばこのような成果が出ています



ケース1

法改正前は上限45歳の年齢制限を設け経験者を募集していたが、応募者が出なかったり、採用しても経験不足等で事業所の要求に応えられず、すぐに辞めてしまう状態だった。年齢制限禁止により、定年前までの募集としたところ、57歳の、募集内容に即した経験が豊富な人材を採用することができた。

ケース2

ある歯科医院では、職場の雰囲気も考え、院長の年齢(39歳)以下を前提として、18歳~40歳の求人としていた。法改正後はハローワークの指導もあり、年齢不問求人としたところ、18年の歯科衛生士の経験のある方(46歳)と面接し、採用するにいたった。

ケース3

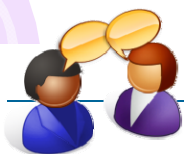
冷凍倉庫内作業の求人を募集していたところ、73歳の求職者を紹介されたが、寒さと体力が必要なために初めは敬遠していた。しかし面接の結果、想像とは違う人材であり業務が遂行できると判断し、採用とした。

ケース4

小規模放送業の事業所で、事務スタッフには人材育成を重視して20歳~30歳を募集するのが習いだった。法改正後は年齢不問にしたものの、中高年齢者を実際に雇用するには及び腰だったが、とにかく面接の機会を与えて欲しいとのハローワークの指導を受けて面接したところ、経歴、技能、人となりを見て、こだわりを捨てて採用することとなった。

* 労働者の募集・採用における「年齢制限禁止」の主なポイント

- ◆労働者の募集及び採用の際には、原則として年齢を不問としなければなりません。
- ◆例外的に年齢制限を行うことが認められる場合は、厚生労働省令で定められている事由(例外事由)に該当する必要があります。
- ◆この年齢制限の禁止は、公共職業安定所を利用する場合ははじめ、民間の職業紹介事業者、求人広告などを通じて募集・採用する場合や、事業主が自社のホームページなどで直接募集・採用する場合を含め、広く「募集・採用」に適用されます。
- ◆パート、アルバイト、派遣など雇用の形態を問わず、適用されます。
- ◆事業主が職務に適合する労働者であるかどうかを個々人の適性、能力などによって判断することが重要です。
- ◆そのため、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、技能の程度など労働者が応募するに当たり求められる事項をできるだけ明示していただく必要があります。
- ◆これにより、労働者側も、募集の内容を応募の前に把握することにより、応募するかどうかの判断が容易になり、求人と求職のミスマッチが解消されます。



このリーフレットに関するお問い合わせ先

「年齢にかかわらず求める人材を募集するにあたり、求人広告をどのように書けば良いのですか？」など、労働者の募集・採用における年齢制限禁止についてご不明な点がございましたら、**最寄りの公共職業安定所(ハローワーク)**までお問い合わせください。

また厚生労働省ホームページでは、より詳細なパンフレット、よくある質問を掲載しています。
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/08/tp0831-1.html>