

労働者の募集・採用における年齢制限の禁止について

- 労働者一人一人に、より均等な働く機会が与えられるよう、**募集・採用における年齢制限を原則として(※)禁止**。(雇用対策法(昭和41年法律第132号)第10条)

(募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保)

第十条 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に必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

※ 以下の場合を除き、年齢制限を禁止 (雇用対策法施行規則第1条の3第1項「法第10条の厚生労働省令で定めるときは、次の各号に掲げるとき以外のときとする。」)

- 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
- 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
- ③ 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
- ④ 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
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
- ⑤ 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

年齢制限の禁止に係る特徴的な違反事例

- ① 求人は年齢不問としながらも、安定所や求職者本人から応募の連絡をした際に年齢を理由に応募を拒む、書類や面接による選考の際に年齢を理由に不採用とする。
- ② 求人は定年年齢を上限にしているにもかかわらず、応募者が定年年齢に近いことを理由に不採用とする、又は求人に定年年齢が上限であることを明記していないにもかかわらず、求職者の年齢が定年年齢を超えていることを理由に不採用とする。
- ③ 本人の希望とは関係なく、応募者の年齢を理由に、応募した求人とは異なる雇用形態、職務等での採用を打診する。
- ④ 知識・技能あるいはその他の要因で不採用にしたにもかかわらず、本人に直接言いづらいため安易に年齢を理由とする。

「労働者の募集及び採用における年齢制限禁止の義務化に係るQ&A」

厚生労働省ホームページ・トップ → 政策について → 分野別の政策一覧 → 雇用・労働 → 雇用 → 事業主の方へ ~従業員を雇う場合のルールと支援策~ → 募集・採用における年齢制限禁止について