



【2007.09.15】 <TOIPCS>

■ 雇用対策法の改正について

—平成19年10月1日より、原則、募集・採用において、年齢制限が禁止されることとなりました—

◇ これまで、企業が従業員の募集などの求人を行う場合、年齢制限の緩和については、努力義務とされていました。しかし、依然として年齢制限を行う求人が相当数にのぼり、高齢者やフリーターなどの一部の労働者の応募の機会が閉ざされている状況にあったため、法が改正され、原則年齢を不問としなければならなくなりました。(平成19年10月1日施行)

◇ これは、公共職業安定所などの公的機関にかかる募集や採用にのみ適用されるものではなく、事業主が民間の求人広告をする場合などにも適用されるものです。

ただし、以下の要件に該当すれば例外的に年齢制限を行うことが認められます。

1号 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

【例外事由に該当する例】

・定年が60歳の場合→60歳未満の方を募集

2号 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

【例外事由に該当する例】

・18歳以上の方を募集(労働基準法第62条 危険有害業務)

3号のイ 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

【例外事由に該当する例】

・35歳未満の方を募集(職務経験不問)→職務経験を付すことはできません。

3号のロ 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

【例外事由に該当する例】

・保守技術者として30～39歳の方を募集

※特定の年齢層とは30～49歳のうちの特定の5～10歳幅の年齢層であること

※相当程度少ないとは、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

3号のハ 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

【例外事由に該当する例】

・演劇の子役のため、〇歳以下の方を募集

3号のニ 60歳以上の高齢者又は特定の年齢層の雇用を促進する施策(国に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

【例外事由に該当する例】

・60歳以上の方を募集

・中高年齢者トライアル雇用の対象として「45歳以上65歳未満の方を募集」

・若年者トライアル雇用の対象として「35歳未満の方を募集」

以上のように、例外に該当する場合でなければ、年齢制限をすることができません。年齢制限に該当しない場合は、募集年齢を年齢不問とした上で、詳細な職務内容や能力、経験、技能などを明示し、求める人材を雇用するようしなければなりません。

【具体例としては】

例えばこれまでの記載として

「高所作業を行うため、55歳以下の方を募集」としていたものは、

「建設現場における高所(10m以上)での作業を行う業務であり、この業務を継続していくためには、持久力と筋力が必要である」という、求める人材像を具体的なものに改める必要があります。

以上、改正雇用対策法は平成19年10月1日から施行されますので、現に求人を行っている、あるいは、これから求人を行う企業は、再度求人内容について見直しを行う必要があります。