

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

(平成29年4月3日 現在)

1 総論(例外事由全般を含む)

(1) 求人表現について

Q1-1: 広告内に「スタッフ全員が20代のフリーター」等という、その企業の現状を表すキャッチコピーやスタッフの写真等を表示したり、「20代が主役の会社」といった表現を記載したりすることは認められますか。

Q1-2: 応募資格を「年齢不問」とした上で、「学生歓迎」「35歳未満の方歓迎」「60歳以上の方歓迎」などの併記をすることは認められますか。

Q1-3: 求人に「40歳以上歓迎マーク」や「60歳以上歓迎マーク」といった印をつけることはできないのでしょうか。

Q1-4: 「若手募集」「中高年歓迎の企業特集」などの特集を設定している求人メディアに広告を掲載することは可能ですか。もし、その特集に広告を掲載することがよいのであれば、その広告は例外事由(3号のイ)に該当している必要がありますか。

Q1-5: 「〇歳位」や「〇歳前後」といった表現を付しつつ年齢制限を行ってもよいのですか。

(2) 求人条件について

Q1-6: 「平成〇〇年4月2日以降に生まれた者」という条件を定めてもよいのでしょうか。

Q1-7: 「高校卒業以上」という条件を定めてもよいのでしょうか。良い場合は、「18歳以上」という年齢制限を行ってもよいのでしょうか。

Q1-8: 「来年3月卒業予定の者」という条件を定めてもよいのでしょうか。また、「学校卒業後3年内の者」という記載はどうでしょうか。

Q1-9: 特定の資格を条件として定めてもよいのでしょうか。

Q1-10: 特定の資格の受験にあたって年齢制限がある場合、当該資格を条件として定めると、その募集・採用についても年齢制限をしていることになってしまうのでしょうか。それとも、当該資格を条件としたときは、当該資格の範囲で年齢制限を付してもよいのでしょうか。

Q1-11: 「〇〇業務の経験〇年以上」といった業務経験の条件を定めることは可能でしょうか。

Q1-12: 経験のある方を年齢不問で求人しようと思いますが、一定の年齢以下の方であれば、長期勤続においてキャリア形成を図ることが出来るので経験不問にしても良いと考えてい

ます。「年齢不問、要経験。ただし〇歳未満は未経験でも可」「年齢不問。〇歳以上は経験者のみ」といった記載は良いでしょうか。

Q1-13: ひとつの求人で複数の例外事由による条件を定めることは可能でしょうか。

(3)雇用対策法10条の対象範囲について

Q1-14: 労働者派遣に関してはどのように扱われるのでしょうか。

Q1-15: 企業内で有期契約労働者を対象に正社員登用への募集を行うに際して年齢で募集を制限したり、可否の判断をすることは年齢制限に当たるでしょうか。

Q1-16: 委託契約、請負契約はどのように扱われるのでしょうか。

(4)年齢制限を設ける場合における理由の揭示について

Q1-17: 例外事由に該当する求人を行う場合、その旨を記載する必要はあるのでしょうか。

Q1-18: 年齢制限が認められる求人をしようと思いますが、該当する例外事由の説明を長々と書くスペースがありません。どうすればよいですか。

(5)その他

Q1-19: 労働者の募集・採用に関する年齢制限が就業規則に定められている場合、その規定は違法となるのでしょうか。

Q1-20: 有期契約労働者の雇止め年齢を60歳未満とするとの規定が就業規則に定められている場合、その規定は違法となるのでしょうか。

Q1-21: 例外事由の「期間の定めのない労働契約」には、有期労働契約の更新を繰り返すことが想定される場合も該当しますか。

Q1-22: 違法な企業が公表されることもありますか。

Q1-23: 違法のおそれのある求人を発見した場合や、違法な募集・採用を受けた場合はどうすればよいですか。

Q1-24: 加齢に伴う体力、視力等の低下が大きな影響を及ぼし、ひいては労災事故の危険が増大する業務が存在することは事実ですから、例外事由を設けるべきではないでしょうか。

Q1-25: 求人事業主が個別の求人申込みをできるように、年齢を含めた求職者の情報を開示することは違法になるのでしょうか。その際に年齢で検索できるようにすることも違法でしょう

か。

2 例外事由(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

Q2-1:定年を定めている場合は、求人票に上限年齢として記載しなければならないのですか。

Q2-2:有期契約労働者の雇止め年齢を60歳未満とするとの規定が就業規則に定められている場合に、60歳未満に限定した有期契約労働者の募集を行ったときは、例外事由(1号)に基づくものと認められますか。(関連:Q1-20)

Q2-3:定年後の継続雇用制度を導入している場合は、当該継続雇用制度の最高雇用年齢を上限とすることは可能ですか。

Q2-4:職務の習熟に一定の期間が必要な場合、現行の年齢指針のように定年年齢に一定の期間を差し引いて年齢の上限を設定することは可能でしょうか。

Q2-5:「40歳から60歳まで募集」のように下限年齢を定めてはいけないのですか。

3 例外事由(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

Q3-1:法令の規定により年齢制限が設けられている場合とは、どのようなものがありますか。

Q3-2:労働基準法第56条により、使用者は、児童が満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまで、これを使用してはならないと規定されていますが、この法令の規定による年齢制限は求人申込みの際に申込みの書面等に記載する必要がありますか。

Q3-3:深夜業についても、年齢制限を記載する必要がありますか。深夜業については、どのように表記をしたらいいでしょうか。

Q3-4:パチンコ店員・ゲームセンター店員など、風俗営業関係の求人を募集する時、下限年齢について留意すべき点がありますか。

4 例外事由(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

Q4-1:例外事由3号のイについて、「期間の定めのない労働契約を締結することを目的としている場合」であることを要件とするのはなぜですか。

Q4-2:「新規学卒者と同等の処遇」とは、具体的にどのようなものですか。また、新規学卒者と全く同じでなければならないのですか。

Q4-3: 長期勤続によるキャリア形成を図る観点での募集・採用であれば、「25歳未満」でも、「30歳未満」でも、「40歳未満」でもよいのですか。

Q4-4: 正社員以外でも期間の定めのない労働契約で雇用されるものであれば、例外事由(3号のイ)に該当しますか。

Q4-5: 例外事由の「期間の定めのない労働契約」には、有期労働契約を更新し雇止めをする場合は含まれるのでしょうか。(再掲:Q1-21)

Q4-6: 「経験者優遇」や「経験があれば尚よい」と記載することはできますか。

Q4-7: 職業経験不問とは、募集・採用を行う職種についての職業経験を問わないということでしょうか。

Q4-8: 職業経験不問とすることが要件とされていますが、パソコンの基本操作などは実務経験を求めているなければ認められますか。

Q4-9: 募集・採用に当たって、必要な免許資格を要件とすることはできないのですか。

Q4-10: 職業経験不問とすることが要件とされていますが、実務経験を要する資格について「〇〇資格あれば尚可」、「〇〇有資格者は優遇します」との表現は認められるでしょうか。

Q4-11: 経験のある方を年齢不問で求人しようと思いますが、一定の年齢以下の方であれば、長期勤続においてキャリア形成を図ることが出来るので経験不問にしても良いと考えています。どのように記載すればよいでしょうか。(再掲:Q1-12)

Q4-12: 例外事由(3号のイ)において、下限を定めることはできないのですか。

Q4-13: 「高校卒業以上」という条件を定めても良いでしょうか。可能な場合は、「18歳以上」という年齢制限を行っても良いでしょうか。(再掲:Q1-7)

Q4-14: 「来年3月卒業予定の者」という条件を定めても良いでしょうか。また、「学校卒業後3年以内の者」という記載はどうでしょうか。(再掲:Q1-8)

5 例外事由(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、期間の定めのない契約の対象として募集・採用する場合

Q5-1: 例外事由3号のロについて、「期間の定めのない労働契約を締結することを目的としている場合」であることを要件とするのはなぜですか。

Q5-2: 例外事由の「期間の定めのない労働契約」には、有期労働契約を更新し雇止めをする場合は含まれるのでしょうか。(再掲:Q1-21)

Q5-3: 30歳から49歳までに限定するのはどうしてですか。

Q5-4: 年齢幅を「5歳から10歳」の幅に限定するのはどうしてですか。

Q5-5: 「2分の1」という数字の根拠は何ですか。

Q5-6: 「2分の1」という要件等については、ハローワークへの求人の際に、要件を満たしている証拠を示さなければならないのでしょうか。

Q5-7: 正社員だけでなく、パートやアルバイトなどの有期労働契約の社員(契約の更新が繰り返され、継続的に雇用されている社員を含む。)の募集・採用について、これらの社員を例外事由(3号のロ)における構成員数の算定の対象とすることはできますか。

Q5-8: 「特定の職種における労働者数」の算定の対象の単位について具体的にどのように判断すればよいのですか。

Q5-9: 中小零細企業等において、一人の労働者が複数職種の業務を行っている場合、どの職種をもとに「特定の職種における労働者」を判断したらいいのでしょうか。職種を特定することが難しい場合もどのように考えたらよいのでしょうか。

Q5-10: 求人に具体的な仕事内容が記されている場合には、「職業分類の小分類」にこだわらず、「営業職」「販売職」「管理職」など、大分類・中分類に相当するような表現を用いることは認められますか。

6 例外事由(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

Q6-1: 「芸術又は芸能の分野における表現の真実性等の要請がある」とは具体的にどのような場合をいうのですか。

7 例外事由(3号のニ): 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

Q7-1: 60歳以上の高年齢者に限定して募集・採用する場合が例外として認められるのは、なぜですか。

Q7-2: 「65歳以上を募集」のように、年齢の下限が60歳を上回っていても認められますか。

Q7-3: 「60歳から70歳まで」のように、年齢の上限を定めることは認められますか。

Q7-4: 「特定年齢層の雇用を促進する国の施策の対象となる者に限定して募集・採用する」とは具体的にどういうことなのでしょうか。

※この制度に関するより詳しい説明は、以下ホームページのパンフレットをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/08/tp0831-1.html>

1 総論(例外事由全般を含む)

(1) 求人表現について

Q1-1: 広告内に「スタッフ全員が20代のフリーター」等という、その企業の現状を表すキャッチコピーやスタッフの写真等を表示したり、「20代が主役の会社」といった表現を記載したりすることは認められますか。

A: 「スタッフ全員が20代のフリーター」といった会社に関する事実を表示することは、直接には年齢制限に当たりません。ただし、「スタッフが20代でなければならない」「20代を他の年齢層に比べて優先して募集している」といった誤解を求職者に生じさせるおそれがないように努めていただく必要があります。

Q1-2: 応募資格を「年齢不問」とした上で、「学生歓迎」「35歳未満の方歓迎」「60歳以上の方歓迎」などの併記をすることは認められますか。

A: 「学生歓迎」は年齢制限に当たりません。

「35歳未満の方歓迎」は、35歳未満の方を他の年齢層に比べて優遇するものであり、実質的に年齢制限を行っていることと同じと考えられることから、法の趣旨に照らし適当ではないものと考えます。ただし、3号のイなどの例外事由に当たる場合は違法とはなりません。

同様に、「60歳以上の方歓迎」については、3号の二に定められる例外事由に合致するものであるため違法とはなりません。

Q1-3: 求人に「40歳以上歓迎マーク」や「60歳以上歓迎マーク」といった印をつけることはできないのでしょうか。

A: 歓迎マークの意味するところは、対象者を他の年齢層に比べて優遇するとの趣旨ですので、他の年齢層の求職者の応募を妨げるおそれがあり、法の趣旨に照らし、原則として適当でないと

考えられます。ただし、「60歳以上歓迎マーク」については、その趣旨が例外事由3号のニに該当することから違法とはなりません。

Q1-4:「若手募集」「中高年歓迎の企業特集」などの特集を設定している求人メディアに広告を掲載することは可能ですか。もし、その特集に広告を掲載することがよいのであれば、その広告は例外事由(3号のイ)に該当している必要がありますか。

A: 求人メディアに掲載される個々の求人広告については、年齢不問とするか、例外事由のいずれかに該当する必要があります。しかし、求人メディアがそれら適法な求人をどのように収集・編集するかについては、直接雇用対策法の規制の対象となるものではありません。ただし、当該求人メディア自体が全体として年齢制限しているとの誤解を与えるものは、法の趣旨に照らし適当ではありません。

Q1-5:「〇歳位」や「〇歳前後」といった表現を付しつつ年齢制限を行ってもよいのですか。

A: 個々の例外事由の趣旨が「例外的に年齢制限が認められる場合として必要最小限に設けられているもの」であることにかんがみれば、そのような表記をして募集することは法の趣旨に照らし適当ではありません。求職者に誤解を招くおそれがないよう、表現を明確化させる必要があります。

(2) 求人に対する条件について

Q1-6:「平成〇〇年4月2日以降に生まれた者」という条件を定めても良いでしょうか。

A: 「平成〇〇年4月2日以降に生まれた者」という記載は、実質的に年齢制限を定めていることと同じですので、原則として違法となります。

Q1-7:「高校卒業以上」という条件を定めても良いでしょうか。良い場合は、例えば「18歳以上」という年齢制限を行っても良いでしょうか。

A: 高校卒業などの学歴の制限は年齢制限には当たりませんので、「高校卒業以上」のような条件を定めることは可能です。ただし、これをもって「18歳以上」という年齢制限を定めることはできません。

Q1-8:「来年3月卒業予定の者」という条件は、年齢制限をしていることになるのでしょうか。また、「学校卒業後3年以内の者」という記載はどうでしょうか。

A:「来年3月卒業予定の者を募集」のように、年齢制限を付さずに新規学卒者のみを募集・採用する場合は、年齢制限をした募集・採用には該当しません。ただし、新規学卒者以外の若者にも門戸を開くように努めていただくことが必要です(改正後の雇用対策法第7条及び第9条に基づく若者指針)。

また、「学校卒業後3年以内の者」という記載も年齢制限には当たりません。

Q1-9:特定の資格を条件として定めてもよいのでしょうか。

A: 職務に必要とされる技能等として特定の資格を条件とすることは可能です。労働者の募集・採用にあたっては、職務の内容、当該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限り明示していただくようお願いします(改正雇用対策法施行規則第1条の3第2項)。

Q1-10: 特定の資格の受験にあたって年齢制限がある場合、当該資格を条件として定めると、その募集・採用についても年齢制限をしていることになってしまうのでしょうか。それとも、当該資格を条件としたときは、当該資格の範囲で年齢制限を付してもよいのでしょうか。

A: 資格の受験資格が年齢制限をしている場合に、当該資格を有することを労働者の募集・採用の要件とすることは法違反にはなりません。(ただし、当該資格が募集・採用を行う企業独自のものであり、かつ、当該資格の取得が採用と密接不可分であるといった場合には、年齢制限をしていると考えられます。)

ただし、このような資格を条件として定める場合は、当該資格の受験が認められる年齢であることが条件となることは明らかですので、当該資格と別に年齢制限を記載することは、適切ではないと考えられます。

Q1-11:「〇〇業務の経験〇年以上」といった業務経験の条件を定めることは可能でしょうか。

A: 年齢不問の求人について、業務経験の有無や一定の経験年数を条件とすることは問題ありません。ただし経験年数については、合理的な理由がなく、かつ、非常に長い期間が設定されている場合などは事実上の年齢制限をすることが意図されていると解されるため、法の趣旨に照らし適当ではありません。

Q1-12: 経験のある方を年齢不問で求人しようと思いますが、一定の年齢以下の方であれば、長期勤続においてキャリア形成を図ることが出来るので経験不問にしても良いと考えています。「年齢不問、要経験。ただし〇歳未満は未経験でも可」「年齢不問。〇歳以上は経験者のみ」といった記載は良いでしょうか。

A: 「〇歳未満は未経験でも可」「〇歳以上は経験者のみ」という表現は、例外事由に該当しない年齢制限が行われていると考えられることから、雇用対策法第10条の趣旨に照らして不適切です。

一方で、若年者を募集する場合に「〇歳以下、経験不問」とすることは可能であるため(雇用対策法施行規則第1条の3第1項第3号イ)、これと年齢不問の求人を組み合わせて、複合的に「年齢不問、要業務経験。〇歳以下の場合は経験不問」というように記載することは認められます。

ただし、年齢によって条件が異なるこうした求人の場合は、本来求人票を「年齢不問、要業務経験」「〇〇歳未満、経験不問」の2つに分けるなどし、求職者に分かりやすい募集にしているのが適当と考えられます。

Q1-13: ひとつの求人で複数の例外事由による条件を定めることは可能でしょうか。

A: 同時に複数の例外事由により条件を変えて年齢制限を行うことは可能です。

(3)雇用対策法10条の対象範囲について

Q1-14: 労働者派遣に関してはどのように扱われるのでしょうか。

A: 労働者派遣に関して、派遣元事業主が行う派遣労働者の募集・採用についても、雇用対策法第10条の適用があります。

なお、紹介予定派遣に関して、派遣元事業主と派遣労働者が期間の定めのある労働契約を締結する場合においても、派遣元事業主が行う職業紹介により派遣先と派遣労働者が期間の定めのない労働契約を締結することが予定され、その旨が求職者に予め明示されているときは、例外事由の第1号並びに第3号イ及びロの「期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合」に該当します。

Q1-15: 企業内で有期契約労働者を対象に正社員登用への募集を行うに際して年齢で募集を制限したり、可否の判断をすることは年齢制限に当たるでしょうか。

A: 既に雇用されている従業員の労働契約を更改するのみで、広く一般からの募集は行われな
ことから、雇用対策法第 10 条にいう労働者の募集・採用に該当せず同条の年齢制限は及びま
せん。しかしながら、有期契約労働者の契約更改を行うかどうかの判断に当たっても、一般的
に、労働者の一人一人に均等に働く機会が与えられるように、年齢にとらわれず個人の適正、
能力などにより判断するのが望ましいと考えられます。

Q1-16: 委託契約、請負契約はどのように扱われるのでしょうか。

A: 雇用対策法10条は労働者の募集及び採用、すなわち雇用契約を対象としているため、委託
契約及び請負契約は適用対象外となります。

(4) 年齢制限を設ける場合における理由の揭示について

Q1-17: 例外事由に該当する求人を行う場合、その旨を記載する必要はあるのでしょうか。

A: 求人に65歳未満の上限年齢を付す場合には、求人者は求職者、職業紹介事業者等に対して、
その理由を書面や電子媒体により揭示することが義務付けられています(高年齢者雇用安定
法第 20 条第1項)。

なお、上記以外の制限を設ける場合はこうした義務は生じませんが、その年齢制限が適法な
ものであることを明確にするためにも、同様に理由の提示を行うことが望ましいと考えられます。

Q1-18: 年齢制限が認められる求人をしようと思いますが、該当する例外事由の説明を長々と書
くスペースがありません。どうすればよいですか。

A: 65歳未満の上限年齢を設ける場合は、その理由を書面や電子媒体により提示する義務があ
ります(高年齢者雇用安定法 20 条第1項)。ただし、求人広告紙面等の制約により詳細な情報
の提供が難しい場合などには、求職者の求めに応じて、遅滞なく、書面等で年齢制限の理由の
提示をすることが認められています。

なお、65歳未満の上限以外の年齢制限を設ける場合はこうした義務は生じませんが、その年
齢制限が適法なものであることを明確にするためにも、同様に理由の提示を行うことが望ましい
と考えられます。

(5) その他

Q1-19: 労働者の募集・採用に関する年齢制限が就業規則に定められている場合、その規定は違法となるのでしょうか。

A. 例外事由に該当しない年齢制限を定める就業規則は、違法となる可能性があります。

Q1-20: 有期契約労働者の雇止め年齢を60歳未満とするとの規定が就業規則に定められている場合、その規定は違法となるのでしょうか。

A. 有期契約労働者の雇止めは労働者の募集・採用にはあたりません。したがって、60歳で雇止めをするとの規定を就業規則に定めている場合でも、就業規則それ自体が雇用対策法第10条違反となるものではありません。

Q1-21: 例外事由の「期間の定めのない労働契約」には、有期労働契約の更新を繰り返すことが想定される場合も該当しますか。

A: 例外事由の「期間の定めのない労働契約」は、当該契約において期間を定めていないことを指します。したがって、有期労働契約を更新し続ける場合であっても、個々の契約は期間の定めのある労働契約であることから、例外事由の「期間の定めのない労働契約」にはあたりません。

Q1-22: 違法な企業が公表されることもありますか。

A: 違法な企業は、助言、指導及び勧告の対象となります。制裁的な公表措置はありませんが、例えば、情報公開法に基づく情報公開請求があった場合は、その具体的内容にもよりますが、資料が存在する場合には、企業名が公開されることもあり得ると考えます。

Q1-23: 違法のおそれのある求人を発見した場合や、違法な募集・採用を受けた場合はどうすればよいですか。

A: その求人者の所在地を管轄する都道府県労働局又はハローワークにご連絡ください。事実確認の上、必要に応じて助言、指導及び勧告の対象とします。

Q1-24: 加齢に伴う体力、視力等の低下が大きな影響を及ぼし、ひいては労災事故の危険が増大する業務が存在することは事実ですから、例外事由を設けるべきではないでしょうか。

A: 加齢による体力等の低下の度合いについては、個人差が大きく、年齢により一律に制限を設けることを許容することは適切ではありません。御指摘のような危険を回避するためには、むしろ求人において業務の具体的内容と必要な身体能力等を明示することが重要となります。

Q1-25: 求人事業主が個別の求人申込みをできるように、年齢を含めた求職者の情報を開示することは違法になるのでしょうか。その際に年齢で検索できるようにすることも違法でしょうか。

A: 求職者情報の取扱い(どの範囲まで公表するか、検索機能を持たせるかどうかなど)については、雇用対策法では問題となりません。ただし、求人事業主が、例外事由に該当しないにもかかわらず当該求職者情報に基づき、年齢で求職者を選別する行為は同法違反となります。そうした違法な行為を誘発することのないよう、求職者情報を公開する場合には雇用対策法10条について注記していただくことが望ましいほか、求職者情報の検索条件についても、例外事由に沿った検索が出来るようにすることが適切です。さらに、同法は年齢ではなく求職者個々人の適性、能力、経験等を可能な限り明示することとしていることから、求職者情報にはこうした項目を盛り込むことも重要です。

2 例外事由(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

Q2-1: 定年を定めている場合は、求人票に上限年齢として記載しなければならないのですか。

A: 定年を定めている事業主が、当該定年制の対象となる労働者を募集・採用する場合には、当然に当該定年年齢を下回ることを条件とすることになることから、当該定年年齢を記載することが必要です。また、その場合には、高年齢者雇用安定法第20条第1項に基づき、求人申込書に定年の定めによる年齢制限であることを示すことが必要になります(当該定年年齢が65歳未満のものである場合に限る。)

Q2-2: 有期契約労働者の雇止め年齢を60歳未満とするとの規定が就業規則に定められている場合に、60歳未満に限定した有期契約労働者の募集を行ったときは、例外事由(1号)に基づくものと認められますか。

A. 60歳で雇止めをするとの規定を就業規則に定めている場合でも、就業規則それ自体が雇用対策法第10条違反となるものではありません。しかしながら、例外事由(1号)でいう定年とは、期間の定めのない労働者の雇止め年齢を指しますので、有期契約労働者の募集において当該就

業規則に基づく年齢制限を行った場合は、雇用対策法第 10 条違反となります。(関連:Q1-20)

Q2-3: 定年後の継続雇用制度を導入している場合は、当該継続雇用制度の最高雇用年齢を上限とすることは可能ですか。

A: 労働者と事業主との間で期間の定めのない労働契約を締結し、ある一定の年齢に達した時点で自動的に労働契約が終了する制度が定年制であり、企業が定年を定めている場合には、当然に定年年齢で契約が終了することとなることから、この契約が終了する年齢を上限として募集・採用することを、例外事由の第1号に定めています。

継続雇用制度については、定年には当たらず、雇用形態等が変わることもあることから、その最高雇用年齢を上限として年齢制限をすることはできません。

Q2-4: 職務の習熟に一定の期間が必要な場合、現行の年齢指針のように定年年齢に一定の期間を差し引いて年齢の上限を設定することは可能でしょうか。

A: 定年年齢から必要とされる職務の習熟期間を差し引いて上限年齢を設定することはできません。募集している職務について既に十分な職務経験を有する者が応募することも想定されるとともに、求人に「職務の習熟に〇年程度の期間が必要」である旨を明記すれば、一律に年齢で制限をする必要はないと考えます。

Q2-5: 「40 歳から 60 歳まで募集」のように下限年齢を定めてはいけないのですか。

A: 期間の定めのない労働契約を締結することを目的としている場合であって、かつ、定年の定めがある場合には、募集・採用において定年年齢を上限とすることは、違法にはなりません。一方、下限年齢を定めることは、例外事由に該当しないためできません。

3 例外事由(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

Q3-1: 法令の規定により年齢制限が設けられている場合とは、どのようなものがありますか。

A: 例えば、労働基準法第 62 条に規定する危険有害業務であるため、満 18 歳に満たない者を使用できないことから、18 歳以上に限定して募集・採用を行う場合などがあります。

これ以外にも、満 18 歳に満たない者の警備業務の禁止(警備業法第 14 条)や満 18 歳に満たない者の深夜業の禁止(労働基準法第 61 条)などが該当します。

Q3-2:労働基準法第 56 条により、使用者は、児童が満 15 歳に達した日以後の最初の 3 月 31 日が終了するまで、これを使用してはならないと規定されていますが、この法令の規定による年齢制限は求人申込みの際に申込みの書面等に記載する必要がありますか。

A: 労働基準法第 56 条に規定される最低年齢については、社会通念上、当然に認識されている規定であると考えられ、かつ、高年齢者雇用安定法第 20 条に定める理由の提示義務の対象外でもあることから、この規定による年齢制限については、求人等に記載する必要はありません。

Q3-3:深夜業についても、年齢制限を記載する必要がありますか。深夜業については、どのように表記をしたらいいでしょうか。

A: 労働基準法第 61 条において満 18 歳に満たない者の深夜業が原則禁止とされていることから、深夜業については下限年齢を記載する必要があります。具体的には「午前 1 時～4 時までは深夜業のため 18 歳以上」など、深夜の労働時間帯とその時間帯で許容される下限年齢を併記していただくことが望ましいと考えます。

Q3-4:パチンコ店員・ゲームセンター店員など、風俗営業関係の求人を募集する時、下限年齢について留意すべき点がありますか。

A: 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律(昭和 23 年 7 月 10 日法律第 122 号)は、いわゆるパチンコやゲームセンター店等の営業を「風俗営業」として規定しております。同法には、風俗営業を営む者がしてはならない行為として、「営業所で、18 歳未満の者に客の接待をさせ、又は客の相手となってダンスをさせること。(同法第 22 条第 3 項)」、「営業所で午後 10 時から翌日の日出時までの時間において 18 歳未満の者を客の接する業務に従事させること。(同法第 22 条第 4 項)」、「営業所で 20 歳未満の者に酒類又はたばこを提供すること(同法第 22 条第 6 項)」等が定められています。

したがって、こうした内容の求人を募集する場合、例外事由第 2 号に該当するため、下限年齢を記載する必要があります(その際、労働する時間帯によって抵触するかどうかが変わる場合があることにも留意が必要です。)

なお、当該店員が一般的に行っている接客・受付業務(いわゆるホールスタッフ、カウンタースタッフ等)、器具の修理・交換作業、店内清掃作業については、同法第 22 条第 3 項で言うところの「客の接待(歓乐的雰囲気醸し出す方法により客をもてなすこと(同法第 2 条第 3 項))」をす

る業務には当たらないと考えますが、同法第 22 条第 4 項の接客業務に該当する場合がありますので、注意が必要です。

4 例外事由(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

Q4-1: 例外事由 3 号のイについて、「期間の定めのない労働契約を締結することを目的としている場合」であることを要件とするのはなぜですか。

A: 例外事由 3 号のイは、長期勤続によってキャリア形成を図るという我が国の雇用慣行が一定の機能を果たしていることに基づくものです。すなわち、労働者が長期にわたり同一の企業で雇用されることを前提としていることから、「期間の定めのない労働契約を締結することを目的としている場合」に限って例外事由として認めることとしています。

Q4-2: 「新規学卒者と同等の処遇」とは、具体的にどのようなものですか。また、新規学卒者と全く同じでなければならないのですか。

A: 「新規学卒者と同等の処遇」とは、昇給、キャリアパス等の採用後の処遇が新規学卒者と同等であることをいいます。しかしながら、新規学卒者と新規学卒者以外の者で能力、経験等を考慮の上、初任給が多少違うことなどはあると考えられるので、全く同一であることまで求めるものではありません。

Q4-3: 長期勤続によるキャリア形成を図る観点での募集・採用であれば、「25 歳未満」でも、「30 歳未満」でも、「40 歳未満」でもよいのですか。

A: 例外事由(3号のイ)は、(1)若年者を採用し、長期勤続によるキャリア形成を図る我が国の雇用慣行を一定程度尊重する必要があるほか、(2)現下の雇用情勢にかんがみれば、フリーター等の若年者に雇用機会を与えるために年齢制限を認めることに一定の合理性がある場合も考えられることから設定したものであり、基本的には、35 歳未満の若年者を想定したものです。

しかしながら、長期勤続によるキャリア形成を図る観点での募集・採用であって、経験不問かつ新規学卒者と同等の条件であれば、「40 歳未満を募集」という求人も認められる場合があります。ただし、長期勤続によりキャリア形成に要する期間が定年までの勤続可能期間に比べて短い場合には、この例外事由に該当しません。

また、「30 歳未満を募集」、「25 歳未満を募集」といった年齢制限の上限年齢が低い求人につ

いては、改正後の雇用対策法第7条及び第9条に基づく「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針」に基づき、若者の応募機会の拡大等の観点から、若者が広く応募できるよう、努めていただくことが必要です。

Q4-4: 正社員以外でも期間の定めのない労働契約で雇用されるものであれば、例外事由(3号のイ)に該当しますか。

A: 長期勤続によるキャリア形成の観点から、期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用される場合であれば、「正社員」などの名称の如何を問わず、該当します。

Q4-5: 例外事由の「期間の定めのない労働契約」には、有期労働契約の更新を繰り返すことが想定される場合も該当しますか。(再掲: Q1-21)

A: 例外事由の「期間の定めのない労働契約」は、当該契約において期間を定めていないことを指します。したがって、有期労働契約を更新し続ける場合であっても、個々の契約は期間の定めのある労働契約であることから、例外事由の「期間の定めのない労働契約」には当たりません。(さらに、長期勤続によるキャリア形成の観点から雇用されるものとも考えられません)

Q4-6: 「経験者優遇」や「経験があれば尚よい」と記載することはできますか。

A: 第3号イの趣旨が、企業内で長期的に育成を図るために若年者等を募集・採用するためのものであることにかんがみれば、職業経験の有無を条件に加えることは適当ではなく、よって本例外事由に基づく年齢制限を行う場合は、「〇〇の経験者募集」、「〇〇の経験を有する者」といった求人条件を定めることはできません。また、「〇〇経験者優遇」や「経験があれば尚よい」といった求人条件についても同様です。

Q4-7: 職業経験不問とは、募集・採用を行う職種についての職業経験を問わないということでしょうか。

A: 例外事由(3号のイ)については、長期勤続によるキャリア形成の観点から、新規学卒者と同等に扱われる者の募集・採用を行う場合に年齢制限を認めるものであり、現に募集・採用を行うおうとする職種に就いた経験を不問とするというだけでは足りず、職業に就いた経験を不問とするものでなければ、例外事由に該当することにはなりません。

なお、職業経験不問とする募集に対し、職業経験のある者が応募すること、職業経験のある者を採用することは、もちろん差し支えありません。

Q4-8: 職業経験不問とすることが要件とされていますが、パソコンの基本操作などは実務経験を求めているなければ認められますか。

A: パソコンの基本操作など、職業に就いたことのない人でも取得することが可能である技能については、その技能を有する人を対象に募集・採用することは可能です。ただし、その技能が職業経験を通じてのみでしか獲得できないものである場合には、例外事由に該当せず、年齢制限はできません。

Q4-9: 募集・採用に当たって、必要な免許資格を要件とすることはできないのですか。

A: 事業主が年齢にかかわらず募集・採用を行うためには、事業主が「職務に適合する労働者」であるか否かを個々人の適性、能力等によって判断することが重要です。

このため、改正雇用対策法施行規則第1条の3第2項では、職務の内容、当該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限り明示していただくことを求めています。

したがって、職務に必要とされる技能等として免許資格を要件とすることはできますが、職務経験を必要とする免許資格(例:ファイナンシャルプランナー1級等)を要件とすることは、職業経験不問とすることを求めている例外事由(3号のイ)の要件を満たさないことになることから、できません。

Q4-10: 職業経験不問とすることが要件とされていますが、実務経験を要する資格について

「〇〇資格あれば尚可」、「〇〇有資格者は優遇します」との表現は認められるでしょうか。

A: 「経験者優遇」や「経験があれば尚よい」といった表現と同様に、求人条件として定めることは法の趣旨に照らし適当ではありません。

Q4-11: 経験のある方を年齢不問で求人しようと思いますが、一定の年齢以下の方であれば、長期勤続においてキャリア形成を図ることが出来るので経験不問にしても良いと考えています。どのように記載すればよいでしょうか。(Q1-12 再掲)

A: 例外事由の第3号のイでは、長期勤続によるキャリア形成を図る観点から募集・採用をする場合は、経験不問とすることを条件に年齢制限が認められています。ですから、例えば「年齢不

問、営業経験のある方(35歳未満は経験不問)」のように、雇用対策法に基づいて、経験の要否が異なる求人を合わせて募集することは可能です。なお、上記のように条件の異なる求人については、別々の求人に分けるなど求職者に分かりやすい募集をかけていただくのが適切と考えられます。

Q4-12: 募集・採用の年齢に下限を定めることはできないのですか。

A: 例外事由(3号のイ)に該当することを理由として年齢制限をして募集・採用を行う場合には、下限年齢を定めることはできません。

ただし、当該募集・採用について、他の例外事由(2号など)にも該当する場合には、当該例外事由を理由として下限年齢を定めることができます。

Q4-13: 「高校卒業以上」という条件を定めても良いでしょうか。良い場合は、例えば「18歳以上」という年齢制限をしても良いでしょうか？(Q1-7再掲)

A: 高校卒業などの学歴の制限は年齢制限には当たりませんので、「高校卒業以上」のような条件を定めることは可能です。ただし、これをもって「18歳以上」という年齢制限を定めることはできません。

Q4-14: 「来年3月卒業予定の者」という条件を定めても良いでしょうか。また、「学校卒業後3年以内の者」という記載はどうでしょうか。(Q1-8再掲)

A: 「来年3月卒業予定の者を募集」のように、年齢制限を付さずに新規学卒者のみを募集・採用する場合は、年齢制限をした募集・採用には該当しません。

しかしながら、改正後の雇用対策法第7条及び第9条に基づく若者指針に基づき、新規学卒者以外の若者にも門戸が開かれるように努めていただくことが必要です。

なお、「学校卒業後3年以内の者」という記載は、年齢制限ではありませんが、「平成〇〇年4月2日以降に生まれた者」という記載は、年齢制限に該当します。

5 例外事由(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、期間の定めのない契約の対象として募集・採用する場合

Q5-1: 例外事由 3 号のイ及びロについて、「期間の定めのない労働契約を締結することを目的としている場合」であることを要件とするのはなぜですか。

A: 例外事由 3 号のイは、長期勤続によってキャリア形成を図るという我が国の雇用慣行が一定の機能を果たしていることに基づくものであり、また、例外事由 3 号のロは、企業内での人材育成が行われている中で、長期勤続を通じた技能・ノウハウの継承が行われていることに基づくものです。

このように、3 号のイ及びロは、いずれも労働者が長期にわたり同一の企業で雇用されることを前提としていることから、「期間の定めのない労働契約を締結することを目的としている場合」に限って例外事由として認めることとしています。

Q5-2: 例外事由の「期間の定めのない労働契約」には、有期労働契約の更新を繰り返すことが想定される場合も該当しますか。(再掲: Q1-21)

A: 例外事由の「期間の定めのない労働契約」は、当該契約において期間を定めていないことを指します。したがって、有期労働契約を更新し続ける場合であっても、個々の契約は期間の定めのある労働契約であることから、例外事由の「期間の定めのない労働契約」には当たりません。

Q5-3: 30 歳から 49 歳までに限定するのはどうしてですか。

A: 企業における雇用管理の実態を踏まえると、企業の人員構成のうち、中間的な層が少ない場合には、技能・ノウハウの継承に支障が生じる可能性があるものと考えられるため、企業における従業員のおおむね中間の年齢層として「30 歳から 49 歳まで」の範囲を定めています。

また、

- (1) 長期勤続によるキャリア形成を図るために若年者等を募集・採用する場合には、例外事由 3 号のイを適用することができること、
- (2) 技能・ノウハウの継承の観点から、新たに高年齢者に限定した募集・採用を行うことは考えにくいこと

からも、「30 歳から 49 歳まで」としています。

Q5-4: 年齢幅を「5 歳から 10 歳」の幅に限定するのはどうしてですか。

A: 募集・採用における年齢幅を「5 歳から 10 歳」の幅に限定しているのは、

- (1) 技能・ノウハウの継承に支障を生じるのは、ある特定の年齢の従業員が少ないというのみでなく、一定の年齢幅にわたって従業員が少ない場合であると考えられること
- (2) 一方で、従業員が少ない年齢層の幅が相当程度広い場合には、年齢制限を必要最小限とすべきことを考慮すると、年齢不問として募集・採用すべきであることを理由としています。

Q5-5:「2分の1」という数字の根拠は何ですか。

A: 特定の年齢層の労働者数が同じ年齢層の上下の年齢層に比べ1/2以下であれば、技能・ノウハウの継承という観点から支障が生ずる場合があることから、年齢制限を行うことに合理的な理由があると考えています。

Q5-6:「2分の1」という要件等については、ハローワークへの求人の際に、要件を満たしている証拠を示さなければならないのでしょうか。

A: 要件を満たしていることを証明する書面等をハローワーク等の窓口で逐一提示することまでは求めませんが、要件を満たしている旨を求人において明示する必要があります。

要件を満たしていないことが疑わしい場合には、ハローワークから資料の提出や説明が求められることがあります。さらに、要件を満たしていないことが明らかになった場合には、助言、指導及び勧告等の措置の対象になります。

Q5-7: 正社員だけでなく、パートやアルバイトなどの有期労働契約の社員(契約の更新が繰り返され、継続的に雇用されている社員を含む。)の募集・採用について、これらの社員を例外事由(3号のロ)における構成員数の算定の対象とすることはできますか。

A: 正社員とパート・アルバイトなどの有期労働契約の社員が同一の職種内に存在している場合については、パート・アルバイトなどの有期労働契約の社員を技能・ノウハウの継承の観点から雇用されるものとして解することが難しいことから、これらの社員を例外事由に係る労働者数の算定の対象とすることはできません。

ただし、正社員がいない職種において、期間の定めのない労働契約を締結しているパートタイムの社員がいる場合には、当該社員を例外事由に係る労働者数の算定対象とすることが可能です。

Q5-8:「特定の職種における労働者数」の算定の対象の単位について具体的にどのように判断すればよいのですか。

A: 特定の年齢層の特定の職種の労働者の数が相当程度少ないかどうかを判断するに当たっては、企業単位で判断することが原則となりますが、人事管理制度上、一部の事業所で募集・採用などの雇用管理を独立して行っている場合には、当該雇用管理を統一的に行う複数又は単一の事業所を単位として判断することも認められることとしています。

具体的には、雇用保険における「適用事業所」はこれに該当するものと考えて差し支えありません。また、上記の要件を満たす限りにおいて、複数の適用事業所や複数又は単一の雇用保険の非該当施設において募集及び採用を行う場合についても、これを単位として判断するものと考えて差し支えないこととしています。

Q5-9: 中小零細企業等において、一人の労働者が複数職種の業務を行っている場合、どの職種をもとに「特定の職種における労働者」を判断したらいいのでしょうか。職種を特定することが難しい場合もどのように考えたらよいのでしょうか。

A: 労働者の募集・採用を行う際には、求める労働者の職種を特定することになりますが、一人の労働者が複数の職種の業務を行っている場合には、技能・ノウハウの継承が必要となる主要な職種を特定し、募集・採用をすることになります。

また、職務の内容が多岐にわたり、職種の特定が難しいものについては、具体的な職務の内容を求人等に明記することで代替することもできますが、その場合であっても、その職務が技能・ノウハウの継承を必要とするものであることが明らかでなければなりません。

Q5-10: 求人に具体的な仕事内容が記されている場合には、「職業分類の小分類」にこだわらず、「営業職」「販売職」「管理職」など、大分類・中分類に相当するような表現を用いることは認められますか。

A: 例外事由(3号のロ)に該当するものとして年齢制限を行うのであれば、厚生労働省又は総務省の『職業分類』の小分類を参考にしつつ、これに相当する具体的な職種の名称やその職種に該当する仕事内容に従事する者を募集・採用する旨が求人広告内に何らかの形で明示されることが必要であると考えます。

6 例外事由(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

Q6-1:「芸術又は芸能の分野における表現の真実性等の要請がある」とは具体的にどのような場合をいうのですか。

A: 放送番組、映画、劇場等において音楽、演芸などの提供が行われる場合をいいます。具体的な例としては、俳優や演劇等の役者、芸術作品におけるモデルの募集・採用が挙げられます。

なお、特定の年齢層を対象とした商品の販売やサービスの提供等を行う業務について、当該年齢層の顧客等との関係で当該業務の円滑な遂行を図る要請がある場合(例:若者向けの洋服を販売する店員、イベントコンパニオン等)については、「芸術又は芸能の分野における表現の真実性等の要請がある」に該当しないため、年齢制限を行うことはできません。

7 例外事由(3号の二):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

Q7-1:60歳以上の高年齢者に限定して募集・採用する場合が例外として認められるのは、なぜですか。

A: 60歳以上の高年齢者については、60歳定年を迎えて継続雇用をされずに、離職する方がいるほか、高年齢者の再就職は他の年齢層に比べて困難なことが多いことから、60歳以上の者に限って募集・採用する場合には年齢制限をすることを許容し、高年齢者の雇用を促進することとしています。

Q7-2:「65歳以上を募集」のように、年齢の下限が60歳を上回っていても認められますか。

A: 60歳以上の者に限って募集・採用する場合には年齢制限を行うことを許容する趣旨は、高年齢者の雇用の促進にあります。したがって、例えば「65歳以上を募集」のように、60歳を上回る年齢を下限として募集・採用することは、高年齢者の雇用の促進という趣旨に合致することから例外事由(3号の二)に該当します。

Q7-3:「60歳から70歳までを募集」のように、年齢の上限を定めることは認められますか。

A: 高年齢者の雇用を促進するため、60歳以上の者に限って募集・採用する場合には年齢制限をすることはできますが、例えば、「60歳以上63歳未満」のように年齢の上限を定めることを可能とすると、高年齢者のうちでもより高齢で再就職が一層困難な年齢層の者の応募の機会を奪うことになり、高年齢者の雇用の促進というこの例外事由の趣旨に合致しなくなることから、年齢の上限を定めることはできません。

Q7-4:「特定年齢層の雇用を促進する国の施策の対象となる者に限定して募集・採用する」とは具体的にどのようなことなのでしょうか。

A:「特定年齢層の雇用を促進する国の施策の対象となる者に限定して募集・採用する」とは、特定の年齢層の雇用の促進を目的とした助成金を受給することを前提として、事業主が募集・採用の対象を当該特定の年齢層に制限することをいいます。

例えば、特定求職者雇用開発助成金を受給するために、特定の年齢層の者(60歳以上65歳未満の者、漁業離職者求職手帳所持者であって45歳以上の者等)に限定して募集・採用する場合が挙げられます。