

「ハローワーク求人に係る高齢者年齢制限の緩和」に係る
国家戦略特区ワーキンググループからの指摘事項

平成 27 年 8 月 24 日
内閣府地方創生推進室

国家戦略特区ワーキンググループ（平成 27 年 8 月 20 日開催）における下記の指摘事項について、8 月 31 日（月）までに、関係省庁から内閣府地方創生推進室宛に文書により回答いただきたい。

- （1） ハローワークでは、法定定年年齢である 60 歳以上に限る求人が例外的に認められているが、60 歳未満の中高年の多くも、再就職において大きな困難を抱えている。これは失業給付の支給期間について、45 歳—60 歳未満が最長の日数と定められていることにも反映されている通りである。

そのため、特区内では、地域の雇用状況（年齢構成や業種比率等）等に応じた年齢区分にするなどの対応ができないか検討していただきたい。

我が国の雇用管理の実態に照らすと一般的に高齢になるほど再就職が困難な傾向があり 60 歳未満の中高年の多くも再就職において困難を抱えている。また、雇用保険の特定受給資格者の給付日数の区分について、60 歳未満の者について年齢が上がるにつれ給付日数が長くなっているのは、再就職の困難度を反映したものであることにもご指摘のとおりである。

しかし、労働者の募集・採用において、年齢差別をなくし、求職者一人一人の経験や適性、能力等を判断し採用すべきであるとの趣旨から、求人の年齢制限は原則禁止されており、また、国会の附帯決議でも年齢制限の例外事由については必要最小限に限定することとされている。

年齢差別禁止の例外事由については、ある年齢に達したことを理由に労働契約を解除（解雇）できる定年制という我が国の雇用慣行から認められている労働契約の解除における年齢に着目した重大な例外のみに限定しているところであり、雇用保険において、45 歳から 60 歳の方の再就職の困難性を認めているからといって、定年制の対象となり得る 60 歳以上と同列に考えることはできない。

なお、次の（2）の回答のとおり、募集・採用において年齢制限をしているとの誤解を与えない範囲で中高年について採用意欲のある企業の求人を PR し、中高年層の就職促進を進めていくことは問題ない。

- (2) 求人票に「年齢不問」とあっても、実際には若年者を優先する企業が多く、高年齢者の求職意欲を損なう現実がある。ハローワークのマッチング効率を高める観点から、求職者が真に高年齢者を雇用しようとしている求人を絞りやすくするため、①アクティブシニア・ハローワークだけに求人募集、もしくは、アクティブシニア・ハローワークを特定して求人募集を出すこと、②例えば「高齢者歓迎」等の表現を求人票に明記することが可能か検討していただきたい。

求人は、原則として事業所の所在地を管轄するハローワークに提出することとなるが、求職者は、経験、適性、能力等に応じて採用されるべきであり、住んでいる場所によって応募できる求人が異なることがないようにすべきであるとの考えから、地方自治体はその域内の住民の雇用促進のため補助金等を交付し企業を誘致した場合等、合理的な特別の理由がある場合に限って、ハローワークに出された求人の公開を特定のハローワークに限定する事を認めている。ご提案のアクティブシニア・ハローワーク（高齢者向けのコーナーを設置したハローワーク）での公開に限定した求人が認められることができるか否かは、北九州市の関与、提案の内容等を精査して検討することとなる。

お尋ねの「高齢者歓迎」という記載は、明確に年齢を特定していないので直ちに法違反となるものではないが、他の記載と相俟って年齢制限をしているとの誤解を与えないよう留意が必要である。中高年層の再就職は困難であるため、年齢制限をしているとの誤解を与えないよう十分留意した上で中高年齢層の採用意欲が高い事を積極的にPRしていただければと考えている。例えば、「スタッフ全員が50代の中高年」、「中高年が活躍する職場です」等の会社に関する事実を表示するなどにより、職場のPRという形で中高年の採用意欲の高さを情報発信する方法はあり得ると考えている。