

# その募集・採用 年齢にこだわっていませんか？

—年齢にかかわらず、均等な機会を—

**労働者の募集・採用に当たって、  
年齢制限を設けることはできません。**

平成19年10月の雇用対策法の改正により、労働者の募集および採用に当たって、年齢の制限を設けることができなくなりましたが、依然として年齢制限を設けた募集・採用も見受けられます。

年齢にとらわれない人物本位、能力本位の募集・採用をよりいっそう推進していただくために、法の趣旨などについて改めてご説明します。

## 年齢制限が禁止された背景は……

●年齢制限禁止の義務化は、個々人の能力、適性を判断して募集・採用していただくことで、一人ひとりにより均等な働く機会が与えられるようにすることを目的としています。

●年齢制限を設けて募集・採用を行うことは、職を求める高齢者や年長フリーターなどの、応募・就職の機会を閉ざしてしまうことにつながりかねません。

●少子高齢化が急速に進展するなかで、日本の就業者数は、2020年には2009年と比較して433万人減少することが見込まれており<sup>(※)</sup>、若者や高齢者などの就業の促進が重要な課題となっています。

(※)「雇用政策研究会報告」(2010年7月)

●「年齢不問」としながらも、書類選考で実質的に年齢制限しているケースも見受けられます。人柄や意欲などは、書類選考だけでは適切に判断することができないものです。書類選考だけでなく、実際に面接をして判断することが、求める人材の採用につながります。



ひと、くらし、みらいのために

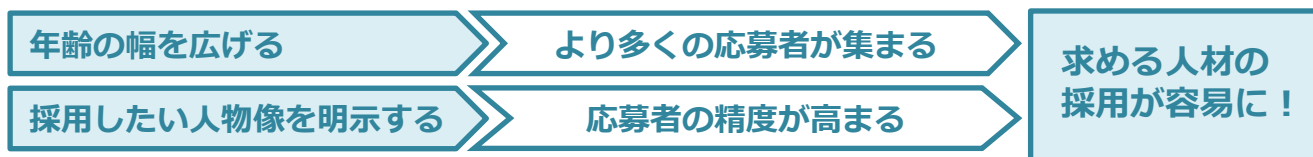
厚生労働省・都道府県労働局

ハローワーク

# 求めているのは年齢ですか、それとも能力ですか？

年齢不問として募集・採用を行うに当たっては、職務に適合する労働者であるかを、個々人の適性、能力などによって判断しなければなりません。このため、募集に際しては、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「応募者に求められる事項」をできる限り明示してください。

—雇用対策法施行規則第1条の3 第2項



## ×印の募集は認められません！

× 若者向け洋服の販売スタッフとして、30歳以下の人を募集

【業務内容を明示してください】

### 洋服販売スタッフ募集（年齢不問）

当社がターゲットとするファミリー向けの商品に関する情報を提供し、また、販売促進のため必要に応じ商品を着用して、当社商品を販売する接客業務です。

× 長距離トラックの運転手として、45歳以下の人を募集

【業務内容と必要な能力などを明示してください】

### 長距離トラック運転者募集（年齢不問）

長距離トラックを運転して、札幌から大阪までを定期的に往復し、資材(0kg程度)を上げ下ろしする業務であり、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す。

× 会計事務を行うスタッフとして、30歳以下の人を募集

【業務内容と必要な能力などを明示してください】

### 会計事務スタッフ募集（年齢不問）

パソコンを操作しての伝票起票、会計ソフトでのデータ入力など経理事務全般を行う業務であり、簿記に関する知識（日商簿記2級程度）が必要です。

× 高所作業を行う業務のため、55歳以下の人を募集

【業務内容と必要な能力などを明示してください】

### 高所作業員募集（年齢不問）

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す。

● 具体的な求人表現などに関して、厚生労働省ホームページに「Q & A集」を掲載しています。

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

トップページ > テーマ別に探す > 雇用・労働 > 雇用 > 重要なお知らせ「労働者の募集・採用における年齢制限禁止」

# 年齢にこだわらない募集・採用にはこんなメリットが

労働者の募集・採用の際は、原則として、年齢による応募資格の制限や採否の決定を行うことはできません。この年齢制限の禁止は、ハローワーク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・採用をする場合や、ホームページなどを通じて直接募集・採用をする場合などにも広く適用されます。

年齢にこだわらない募集・採用は、職場にどのような変化をもたらしてくれるのか……事業主の皆さまから次のような事例が寄せられています。

## 事例 1

### 接客業

#### 年齢の募集幅を広げると、求める求職者が集まりやすくなります。

フロント系の求人について、人材育成を重視し、若年者を募集していたが、応募者がなかつたり、経験不足などで長続きしない状態だった。このため、募集年齢の上限を定年前までとしたところ、複数の応募者があった。年齢にはこだわらず、営業経験のある中高年の方との面接を行ったところ、適性、能力があると判断し採用に至った。

採用後は、営業経験を生かした接客態度で人当たりが良く、お客様にも大変評判がよい。また、落ち着いた態度で貴社もあり、トラブル時の対応もしっかりしていることから、他の従業員からの信頼も厚い。

## 事例 2

### 宿泊業

#### その考えは思い込みかも…能力や適性は千差万別。年齢では測れません！

旅館の受付・会計・食堂配膳・片付けなどの職務内容。年齢不問で募集したものの、パソコン操作による作業や夜間勤務もあるため、若い人でないと難しいのではという先入観がどこかにあった。

40歳と28歳の2名の応募があり、両者と面談した結果、パソコン操作もできて職務経験もあった40歳を採用することとなった。年齢だけでは判断できないことが分かったため、今後の求人についても年齢にとらわれることなく、実際に会って人物で判断したいと思った。

## 事例 3

### 美容業

#### 幅広い年齢層の視点を取り入れることで、思わぬメリットが生まれます！

これまで30歳までの方を対象にした求人を行ってきたが、ハローワークの指導もあり、年齢不問の求人を出した結果、50歳代の方を採用した。

その結果、年配のお客様から、「若いスタッフより同年代のスタッフの方が自分の好みを伝えやすく、利用しやすい」との思わぬ嬉しい声を多数いただくようになり、幅広い年齢層のお客様のニーズに対応する上では、年配のスタッフの採用も効果的であることに気が付いた。

## 事例 4

### 福祉・介護業

#### 年配者の視点を生かせると同時に、助成金の活用も可能に！

体が大きく力のある入所者のお世話をする必要があることを理由に、「体力のある若い方」の採用を希望していたが、「年配者でも体力のある方がいること、人のお世話をする仕事であれば、ある程度年齢を重ねている方のほうが何かと気付く点が多いこと」などをハローワークで説明を受け、年齢不問の求人を出した。

結果、60歳の女性を採用。フットワークが軽く人柄も良い方だった。また特定求職者雇用開発助成(※)の対象者で、助成金を受給できたこともありがたかった。現在では高齢者雇用を非常に前向きに考えるようになった。

(※)ハローワーク等の紹介により、高齢者(60歳以上65歳未満)、障害者などを継続して雇用する労働者として新たに雇い入れた事業主に対して賃金相当額の一部の助成をする制度。

◆このほかにも、「年齢に関する先入観を取り払ってみたら、こんな良い人材を雇い入れることができた」という事業主の皆さまの声を厚生労働省ホームページに掲載しています。ぜひ一度ご覧ください。

『労働者の募集・採用における年齢不問のススメ-好事例集-』 <http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/08/dl/tp0831-1d.pdf>

# 例外として年齢制限が認められる場合があります

労働者の募集および採用の際には、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があります。このとき、上限（65歳未満のものに限る）を定める場合には、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提示することが義務づけられています。

—高年齢者雇用安定法第18条の2第1項

## ◆ 例外となる場合 ◆ （雇用対策法施行規則第1条の3第1項）

例外事由 1号	定年年齢を上限として、その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 2号	労働基準法その他の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 3号 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 3号 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 3号 ハ	芸術・芸能の分野における表現の真実性などの要請がある場合
例外事由 3号 ニ	60歳以上の高年齢者また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

◆以下、例外として認められる事例と認められない事例を紹介します。

### 例外事由 1号

定年年齢を上限として、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

- 定年がある場合で、かつ、期間の定めのない労働契約である場合に、定年年齢を上限として年齢制限をすることが認められる例外事由です。

### 認められる事例

- 定年が60歳の会社が、60歳未満の人を募集

### 認められない事例

#### ■ 期間の定めのある（＝有期）労働契約である場合

- ✗ 60歳未満の人を募集（契約期間1年。更新あり）

実態として、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ため、このような記載は認められません。

## ■求人票における上限年齢と実際の定年年齢が一致していない場合

### ✕ 60歳未満の人を募集（定年が63歳）

上限とすることができるのは、定年年齢であって、それ以外の年齢は認められません。

## ■下限年齢を付している場合

### ✕ 40歳以上60歳未満の人を募集（定年が60歳）

例外事由1号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、下限年齢を記載することはできません。

## ■業務の習熟に一定期間が必要であることを理由に、上限年齢を下げている場合

### ✕ ○○業務の習熟に2年間必要なため、58歳以下の人を募集（定年が60歳）

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人が応募することも想定され、また、求人に「職務の習熟に○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ため、認められません。

## 例外事由 2号

### 労働基準法その他の法令の規定により、年齢制限が設けられている場合

- 労働基準法その他の法令において、特定の年齢層の就労が禁止・制限されている業務については、年齢制限をすることが認められる例外事由です。

#### 認められる事例

### ○ 18歳以上の人を募集（労働基準法第62条の危険有害業務）

### ○ 18歳以上の人を募集（警備業法第14条の警備業務）

## 例外事由 3号イ

### 長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等<sup>(注)</sup>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

(注) ここでいう「若年者等」とは、基本的には、35歳未満の若年者を想定していますが、必ずしも35歳未満に限られるものではありません。ただし、定年を定めている場合、勤続可能期間が極端に短くなるような上限年齢を設定して募集・採用することは認められません（おおむね45歳未満を目安としてください）。

- 新卒者などを一括採用し長期間雇用継続するなかで、自社内でのキャリア形成を図り、定年やその後の継続雇用を経て退職するという日本の雇用慣行との調和を図るため設けられた例外事由です。

また、新卒一括採用という雇用慣行のなかで、雇用情勢の悪化に伴い、特に就職の厳しい時期に正社員になれなかった年長フリーターやニートの増加といった、近年の若者をめぐる雇用問題に配慮して設けられた例外事由です。

- よって、
  - ① 対象者の職業経験について不問とすること
  - ② 新卒者以外の者について、新卒者と同等の処遇にすること(※)

を要件として、新卒者をはじめとした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・採用する場合には、例外的に上限年齢を定めることが認められます。

(※) 「同等の処遇」とは、新卒者と同様の訓練・育成体制、配置・処遇をもって育成しようとしている場合を指すものであり、賃金などが新卒者と完全に一致しなければならないということではありません。

## 認められる事例

- **35歳未満の人を募集（高卒以上・職務経験不問）**
- **45歳未満の人を募集（要普通自動車免許）**  
（実務経験を有する資格でなければ、必要な免許資格を定めることも可能です）
- **平成〇〇年3月大学卒業見込みの人を募集**  
（卒業年を記載して新卒者のみを募集する場合は、年齢制限には該当しませんが、雇用対策法第7条および第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」を踏まえ、新卒者以外の若年者にも応募の機会を開くよう努めてください）

## 認められない事例

### ■期間の定めのある（＝有期）労働契約である場合

#### ✕ **30歳未満の人を募集（契約期間1年。更新あり）**

実態として、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ため、このような記載は認められません。さらに、長期勤続によるキャリア形成を図る観点から雇用しているとも認められません。

### ■職務経験を付している場合

#### ✕ **おおむね40歳未満の人を募集（ファイナンシャルプランナー1級保持者）**

例外事由3号イの趣旨は、企業内で長期的に雇用し、人材育成を図るために若年者等を募集・採用することです。よって、「〇〇業務の経験を有する人」、「〇〇の経験者募集」といった職務経験の有無を条件に加えることはできません。また同様に、ファイナンシャルプランナー1級など、職務経験がないと取得できない免許資格を記載することもできません。

なお、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習得することが可能なものであれば、記載することは可能です。ただしその場合も、募集・採用しようとしている職務の内容や、その職務を遂行するために必要とされる技能であるかどうか、十分吟味してください。

### ■下限年齢を付している場合

#### ✕ **18歳以上35歳未満の人を募集**

例外事由3号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、下限年齢を記載することはできません。

ただし、例外事由2号（法の規定により年齢制限が設けられている場合）などに該当する場合には、その例外事由により下限年齢を記載できる場合もあります。詳細は、最寄りのハローワークへご相談ください。

## 例外事由 3号口

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

●技能・ノウハウの継承が必要となる具体的な職種について、特定の年齢層が相当程度少ない場合に、期間の定めのない労働契約で募集・採用するときの例外事由です。

●「職種」とは、厚生労働省『職業分類』の小分類もしくは細分類、または総務省『職業分類』の小分類を参考にしてください。

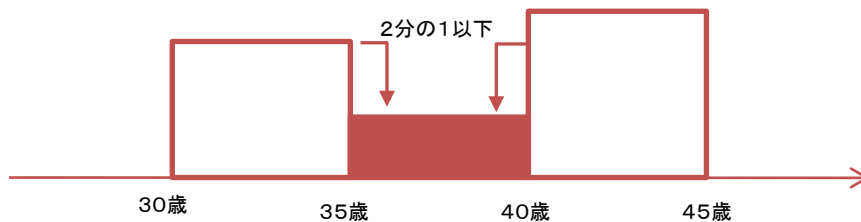
(例) 機械・電気技術者における電気通信技術者、農林水産業・食品技術者における水産技術者、家庭生活支援サービス職業従事者におけるホームヘルパーなど。

●「特定の年齢層」とは、30～49歳のうちの特定の5～10歳幅の年齢層となります。

●「相当程度少ない」場合とは、同じ年齢幅の上下の年齢層と比較して、労働者数が2分の1以下である場合（募集する年齢幅の労働者数が0人である場合を含む）が該当します。

●判断にあたっては、企業単位で判断することが原則ですが、一部の事業所で採用などの雇用管理を行っている場合には、その事業所を単位として判断することも認められます。

(例) ある会社の電気通信技術者の人数（特定の年齢層が35～40歳、年齢幅5歳の場合）



### 認められる事例

- 電気通信技術者として、30～39歳の人を募集  
(電気通信技術者は、20～29歳が10人、30～39歳が2人、40～49歳が8人)

### 認められない事例

#### ■ 「30歳から49歳」の範囲におさまっていない場合

- ✗ 電気通信技術者として、25～34歳の人を募集

#### ■ 年齢幅が「5～10歳」を超えている場合

- ✗ 電気通信技術者として、35～49歳の人を募集

#### ■ 同じ年齢幅の上下の年齢層と比較して2分の1以下となっていない場合

- ✗ 電気通信技術者として、30～39歳の人を募集  
(電気通信技術者は、20～29歳が30人、30～39歳が15人、40～49歳が25人)

## 例外事由 3号 八

### 芸術・芸能の分野における表現の真実性などの要請がある場合

●芸術作品のモデルや、演劇などの役者募集・採用において、表現の真実性などが求められる場合、特定の年齢層の人に限定して募集・採用することが認められます。

#### 認められる事例

○ 演劇の子役のため、○歳以下の人を募集

#### 認められない事例

■特定の年齢層を対象とした商品やサービスの提供などが目的であり、芸術・芸能の分野に該当しない場合

✕ イベントコンパニオンとして、30歳以下の人を募集

## 例外事由 3号 二

### 60歳以上の高齢者または特定の年齢層の雇用を促進する政策（国の施策を活用しようとする場合に限る）の対象となる人に限定して募集・採用する場合

- 60歳以上の高齢者に限定して募集・採用する場合には、年齢制限をすることが認められます。
- 特定の年齢層の雇用を促進する国の施策（雇い入れ助成金など）を活用するため、その施策の対象となる特定の年齢層に限定して募集・採用する場合には、年齢制限をすることが認められます。

#### 認められる事例

○ 60歳以上の人を募集

○（特定求職者雇用開発助成金の対象者として）60歳以上65歳未満の人を募集

#### 認められない事例

■60歳以上の高齢者を募集・採用する際に、上限年齢を付している場合

✕ 60歳以上70歳以下の人を募集

■募集・採用する年齢層が国の施策の対象となる特定の年齢層と異なる場合

✕（特定求職者雇用開発助成金の対象者として）55歳以上65歳未満の人を募集

- 求人の内容などについて、ハローワークから資料の提出や説明を求められることがあります。
- 求人の内容が法令に違反する場合には、助言、指導、勧告などの措置をとることがあり、また、ハローワーク、民間職業紹介事業者が、求人の受理を拒否することがあります。