

「年齢」について もう一度考えてみませんか？

募集・採用時に年齢制限を設ける場合の理由提示の義務化について

高年齢者雇用安定法の改正により、平成16年12月1日から、事業主は、労働者の募集及び採用する場合において、やむを得ない理由により65歳未満の年齢制限を行う場合には、求職者に対し、その理由を示さなければならないこととなりました。

●高年齢者雇用安定法第18条の2第1項

事業主は、労働者の募集及び採用をする場合において、やむを得ない理由^{※1}により一定の年齢（65歳以下のものに限る。）を下回ることを条件とするときは、求職者に対し、厚生労働省令で定める方法^{※2}により、当該理由^{※3}を示さなければならない^{※4}。

※1 「やむを得ない理由」とは、年齢指針（3ページ参照）において、年齢制限を設けることが認められる1～10の場合に限られるものであり、これを逸脱するものは、年齢制限を行うことは認められないとするものです。

※2 「厚生労働省令で定める方法」については、「募集及び採用を行う際に使用する書面又は電磁的記録（求人者が職業紹介事業者等を利用する場合に、求人者が職業紹介事業者等に提出する求人申込書等を含みます。）において併せて記載する方法」を指しています（求人広告等を活用して労働者を募集及び採用する場合など、一部方法の特例があります（8ページ参照））。

※3 「当該理由」とは、単に年齢指針に定める1～10の場合をそのまま書き写すのではなく、当該記載を見る求職者等にとって、これが指針を踏まえたものであることが明確であり、かつ、各企業の実情に応じた個別具体的な理由を指しています。

※4 「示さなければならない」として、義務を定めており、「やむを得ない理由」を適切に明示しない事業主は、高年齢者雇用安定法第18条の2第2項の規定に基づき、公共職業安定所から、報告の徴収、助言、指導、勧告等の措置を受ける場合があります。また、やむを得ない理由を提示しない求人の申込みは、職業安定法第5条の5ただし書に基づき、公共職業安定所や職業紹介事業者において受理を拒否される場合があります。

1 募集・採用時の年齢制限を取り巻く現状

45歳以上65歳未満の失業者の約半数が、仕事に就けない理由として「求人との年齢と自分の年齢が合わない」と回答しています。

(万人)

計	賃金・給料が希望と合わない	勤務時間・休日等が希望と合わない	求人の年齢と自分の年齢が合わない	自分の技術や技能が求人要件に満たない	希望する種類・内容の仕事がない	条件にこだわらないが、仕事がない	その他
90 (100.0%)	5 (5.6%)	3 (3.3%)	42 (46.7%)	3 (3.3%)	17 (18.9%)	8 (8.9%)	12 (13.3%)

(注) () 内は構成比

(資料出所) 総務省「労働力調査」(平成17年)

2 高年齢者雇用安定法の改正について

平成13年4月、雇用対策法が改正され、事業主の募集・採用における年齢制限の緩和の努力義務(第7条)が規定されるとともに、この努力義務規定に事業主が適切に対応するための指針(「年齢指針」と呼びます。)を厚生労働大臣が定めることとされました。

これらの規定や年齢指針は、平成13年10月1日から実施されており、年齢指針では、事業主の皆様が労働者の募集・採用を行うに当たっては、年齢を理由に対象から排除しないように努めることが規定されるとともに、例外的に年齢制限を設けることが認められる場合として1~10の場合(3ページ参照)が示されています。



今般の高年齢者雇用安定法の改正では、事業主の皆様が、募集・採用を行うに当たって、「やむを得ない理由」(=年齢指針において、例外的に年齢制限を設けることが認められる1~10の場合のいずれかに該当する理由)により年齢制限をする場合には、求職者、職業紹介事業者等に対して、その個別具体的な理由を書面や電子媒体により提示することが義務付けられました(高年齢者雇用安定法第18条の2第1項)。

これは、年齢制限を行う事業主の皆様は、その具体的な理由を明らかにしていただく過程で、その年齢制限が真に必要なか否か、ひいては中高年齢者をその職務に活用することが真に困難か否かについて改めて考えていただくためです。

これを機会に、もう一度、「年齢」について考えていただき、労働者に対し、できる限り年齢にかかわらず均等な機会を与えるよう努めてください。

●雇用対策法第7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は、労働者の募集及び採用について、その年齢にかかわらず均等な機会を与えるように努めなければならない。

●年齢指針（労働者の募集及び採用について年齢にかかわらず均等な機会を与えることについて事業主が適切に対処するための指針）（抜粋）

第3 年齢制限が認められる場合（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場合以外の場合）

事業主が行う労働者の募集及び採用が次の1～10までのいずれかに該当する場合であって、当該事業主がその旨を職業紹介機関、求職者等に対して説明したときには、年齢制限をすることが認められるものとする。

- 1 長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、新規卒者等である特定の年齢層の労働者を対象として募集及び採用を行う場合
- 2 企業の事業活動の継承や技能、ノウハウ等の継承の観点から、労働者数が最も少ない年齢層の労働者を補充する必要がある状態等当該企業における労働者の年齢構成を維持・回復させるために特に必要があると認められる状態において、特定の年齢層の労働者を対象として募集及び採用を行う場合
- 3 定年年齢又は継続雇用の最高年齢と、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要とされる期間又は当該業務に係る職業能力を形成するために必要とされる期間とを考慮して、特定の年齢以下の労働者を対象として募集及び採用を行う場合
- 4 事業主が募集及び採用に当たり条件として提示する賃金額を採用した者の年齢にかかわらず支払うこととするためには、年齢を主要な要素として賃金額を定めている就業規則との関係から、既に働いている労働者の賃金額に変更を生じさせることとなる就業規則の変更が必要となる状態において、特定の年齢以下の労働者を対象として募集及び採用を行う場合
- 5 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必要から、特定の年齢層の労働者を対象として募集及び採用を行う場合
- 6 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から、特定の年齢層の労働者を対象として募集及び採用を行う場合
- 7 労働災害の発生状況等から、労働災害の防止や安全性の確保について特に考慮する必要があるとされる業務について、特定の年齢層の労働者を対象として募集及び採用を行う場合
- 8 体力、視力等加齢に伴い、その機能が低下するものに関して、採用後の勤務期間等の関係からその機能が一定水準以上であることが業務の円滑な遂行に不可欠であるとされる当該業務について、特定の年齢以下の労働者について募集及び採用を行う場合
- 9 行政機関による指導、勧奨等に応じる等行政機関の施策を踏まえて中高年齢者に限定して募集及び採用を行う場合
- 10 労働基準法（昭和22年法律第49号）等の法令の規定により、特定の年齢層の労働者の就業等が禁止又は制限されている業務について、当該禁止又は制限されている年齢層の労働者を除いて募集及び採用を行う場合

3 「やむを得ない理由」の記載のポイント

(1) はじめに

事業主の皆様が、65歳未満の年齢を条件とした求人申込みを行おうとする場合は、本当にその年齢制限が必要か否か、求人職務に高年齢者を活用することが真に困難か否かについて改めて考えてみましょう。

(2) 「やむを得ない理由」か否かの確認について

次に、どうしても年齢制限を行わざるを得ないと判断した場合は、年齢指針の年齢制限が例外的に認められる1～10の場合のいずれに該当するかを確認してみましょう。

「年齢制限が認められる場合」に該当しない不合理な理由や偏見による年齢制限は行わないようにしてください。

「不合理な理由による年齢制限」と考えられる代表的な例

- 高年齢者は柔軟性・協調性・適応能力に欠ける
- 高年齢者は意欲・気力に欠ける
- 高年齢者は使いにくい
- 中高年は定着率が低い
- 上司が年下である
- 年輩者には補助的な仕事が頼みにくい 等

柔軟性・協調性などは個人ごとに異なります。また、年下の上司であることについては、事前の説明で労働者が納得した上で雇い入れることによりスムーズに対応を図ることも可能です。

「年齢で一律」にではなく、「個々の労働者の適性・能力」に着目して募集・採用を行っていただくようお願いします。

(3) やむを得ない理由を記載する際の留意事項について

年齢指針の1～10の場合に該当すると判断した場合でも、単に年齢指針の番号を記載するのではなく、できる限り年齢制限をせざるを得ない個別企業の事情に応じた具体的な理由の記載をしてください。

このため、年齢指針の1～10の場合に該当する求人を公共職業安定所や職業紹介事業者に申込み際には、次ページ以降に示されているそれぞれの指針内容ごとの留意事項を参考に具体的に記載してください。

また、新聞、雑誌等を利用して、労働者を募集・採用する際も同様に記載することが望まれます。

① 年齢指針第三の一に掲げる場合（新規学卒者等を募集及び採用する場合）

新規学卒者等を募集対象としており、期間の定めがない労働契約であることが明らかになるように記載してください。

【記載例】「期間の定めのない労働契約で新規学卒者と併せて同一募集枠での募集のため」

② 年齢指針第三の二に掲げる場合（技能・ノウハウ等の継承の観点から、労働者の年齢構成を維持・回復させる場合）

募集対象となる年齢層が不足している又は募集対象以外の年齢層が大半であることが明らかであり、また、企業の事業活動の継続や技能、ノウハウ等、企業における継承が必要な業務であることを明らかになるよう記載してください（例えば、データの入力作業など単純業務であって、継承が必要とは判断できない業務は該当しません。）。

【記載例】「企業の事業活動を継続させる上で、特に30歳代が著しく不足するため」

③ 年齢指針第三の三に掲げる場合（定年年齢等との関係から雇用期間が短期に限定される場合）

最高雇用年齢と、必要とされる能力を有効に発揮するために必要とされる期間又は職業能力を形成するために必要とされる期間との関係が明らかになるよう記載してください（短期間で習得可能な業務であったり、期間を定めた労働契約など定年制等の適用を受けない募集は該当しません。）。

【記載例】「65歳定年の下、この業務の職業能力を習熟するために必要な約2年を含め、最低5年働ける方を募集するため」

④ 年齢指針第三の四に掲げる場合（既に働いている他の労働者の賃金額に変更を生じさせることになる就業規則の変更を要する場合）

根拠となる就業規則の内容と賃金との関係が明らかになるよう記載してください。

【記載例】「就業規則上、支払い賃金と年齢とが連動しており、求人条件の給与額に相当する30歳代の方を募集するため」

⑤ 年齢指針第三の五に掲げる場合（商品やサービスの特性により顧客等との関係から業務を円滑に遂行する要請がある場合）

商品・サービスの販売・提供に当たり必要な業務の内容と特定の年齢層でなければならないこととの関係が明らかになるよう記載してください。

【記載例】「若年者向けの洋服の販売に当たり、宣伝を兼ねその商品を着用して店舗にでることから、30歳代までの方を募集するため」

⑥ 年齢指針第三の六に掲げる場合（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）

具体的な業務の内容を記載してください。

【記載例】「芸術・芸能において、大学生役を表現するためには、現実にも30歳代までの方であることが必要であるため」

⑦ 年齢指針第三の七に掲げる場合（労働災害の防止等の観点から特に考慮する必要がある場合）

根拠となる当該業務に関する事実、統計や経験と年齢との関係を記載してください。

【記載例】「〇〇歳以上において、当該業務の危険が〇〇から〇〇程度増大することが〇〇統計により明確になっているため」

⑧ 年齢指針第三の八に掲げる場合（体力、視力等加齢に伴い機能が低下するものが採用後の勤務期間を通じ一定水準以上であることが不可欠な業務の場合）

業務の内容と必要とされる能力との関係が明らかになるよう記載するとともに、業務に必要とされる能力が、社会通念上、加齢に伴いその機能が低下するものであることを明記してください。

※ 職務上の身体的能力は大きな個人差があることから、必要とされている能力について可能な限り具体的に記載していただくようお願いします。

【記載例】「短時間に大量の製品を見て欠陥を見つける業務であり、視力の衰えが、当該業務の遂行に決定的な影響を与えるため」

「長時間（約7時間）の立ち仕事なので持久力が必要であり、持久力の衰えは、当該業務の遂行に決定的な影響を与えるため」

「長時間トラックを運転し、重い荷物（〇〇kg程度）を上げ下ろしする業務であるため、当該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ため」

⑨ 年齢指針第三の九に掲げる場合（行政の施策を踏まえて中高年齢者の募集及び採用を行う場合）

当該行政機関の施策の内容を明らかにして、募集対象が中高年齢者であることを記載してください。

【記載例】「中高年齢者の雇用の促進を目的とする〇〇助成金の支給対象を踏まえて、中高年齢者に限定して募集するため」

※ なお、年齢指針第三の十に掲げる場合（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）については、上限年齢を設定する求人は想定されません。

4 理由提示の方法に関する特例について

事業主は、労働者の募集及び採用の際に、やむを得ない理由により年齢制限をする場合には、労働者の募集及び採用の際に使用する書面又は電磁的記録に併せて記載又は記録する方法により、その理由を提示しなければなりません。以下の場合に限り、理由提示の方法に関する特例が設けられています。

〔理由提示の方法に関する特例〕

① 新聞や雑誌、広告等を活用して、労働者の募集及び採用を行う場合で、求人広告紙面の制約により、詳細な情報の提供が難しいなどの理由から、あらかじめ当該広告等にやむを得ない理由を提示することが困難な場合

② 口頭により労働者の募集及び採用を行う場合など、労働者の募集及び採用の際に使用する書面又は電磁的記録がない場合



事業主は、求職者の求めに応じて、遅滞なく、次のいずれかの方法により当該理由を示すことができることとしております。

- (1) 書面の交付の方法
- (2) 電子メールやFAXの送信、ホームページへの掲示等求職者が記録された電磁的記録を出力することにより書面を作成することができるもの

