

2. 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が、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20条第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）		解説ページ
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	p. 7
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	p. 8
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	p. 8
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	p.10
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	p.11
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	p.11

◆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^{（注）}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。

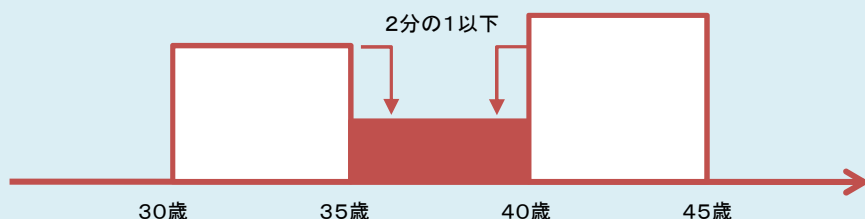
ただし、例外事由2号（法の規定により年齢制限が設けられている場合）などに該当する場合には、その例外事由により下限年齢を記載できる場合もあります。詳細は、最寄りのハローワークへご相談ください。

例外事由 3号 □

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。

－雇用対策法第33条、第35条、職業安定法第5条の5



このリーフレットに関するお問い合わせ先

「年齢にかかわらず求める人材を募集するにあたり、求人広告をどのように書けば良いのですか？」など、労働者の募集・採用における年齢制限禁止についてご不明な点がございましたら、

最寄りの公共職業安定所（ハローワーク）までお問い合わせください。

●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」をできる限り明示する必要があります。

一雇用対策法施行規則第1条の3 第2項

また、厚生労働省ホームページでは、よくある質問を掲載しています。

URL

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/topics/tp070831-1.html