

# 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。**

- 求人票は年齢不問としながらも、**年齢を理由に応募を断ったり、書類選考や面接で年齢を理由に採否を決定する行為は法の規定に反する**ものです。
- 形式的に求人票を年齢不問とすれば良いということではなく、**応募者を年齢で判断しない**ことが必要です。
- **本人の希望と関係なく、一定年齢以上はパートタイムにするなど、応募者の年齢を理由に雇用形態、職種などの求人条件の変更を行うことはできません。**  
(雇用形態、職種等の求人条件ごとに別の求人票とすることが必要です。  
この際、それぞれの求人票について、例外事由に該当する場合を除き、  
年齢制限を設けることはできません。)
- **年齢にとらわれない、人物本位、能力本位の募集・採用をお願いいたします。**

＜このリーフレットの内容＞

1. 求めているのは年齢ですか、それとも能力ですか？ . . . P 2～ 6
2. 例外として年齢制限が認められる場合があります . . . . P 7～ 11



# 1. 求めているのは年齢ですか、それとも能力ですか？

## 年齢制限禁止の目的

- 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。
- 少子高齢化のなかで、我が国経済の持続的な成長のためには、個々人が年齢ではなくその能力や適性に応じて活躍の場を得られることが重要です。

## 年齢制限禁止のポイント

- 労働者の募集及び採用の際には、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場合は、例外事由（p.7～）に該当する必要があります。
- 公共職業安定所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・採用する場合や、事業主が自社のホームページなどで直接募集・採用する場合を含め、広く「募集・採用」に適用されます。
- パート、アルバイト、派遣など雇用の形態を問いません。
- 形式的に求人票を「年齢不問」とすれば良いということではありません。年齢を理由に応募を断ったり、書類選考や面接で年齢を理由に採否を決定することは法違反になります。また、応募者の年齢を理由に雇用形態や職種などの求人条件を変えることもできません。

## ▶▶▶ 年齢制限をなくすと、こんなメリットがあります！

年齢の幅を広げる

より多くの応募者が集まる

採用したい人物像を明示する

応募者の精度が高まる

求める人材の  
採用が容易に！



でも、年齢不問にするだけでは、求める人材は見つけれないよ！  
具体的にどうすればいいの？

具体例は  
次頁から！

# 例えば...こんな場合、 年齢制限を設けて募集・採用してOK？



(解説ページ)

## ① ハードな重労働

高齢者には到底無理！ 40歳以下で募集します。

p.4

## ② 若者向けの洋服の販売スタッフ

なので30歳以下で募集しても問題ないよね？

p.4

## ③ 社長が40歳、その他のスタッフも皆30代以下

業務上指導しづらいし、中高年齢者は浮いてしまうので、30代以下しかとれない！

p.5

## ④ PC操作や夜間業務もたくさん

スキルや体力面で、高齢者は不安なので若い人を募集。

p.5

## ⑤ 幼稚園の送迎バスアシスタント

始業時間は早朝だし、子どもを相手にするので、若い人でないと。

p.6

## ⑥ 一定の経験が必要な指導業務

だから、50歳以上で募集！  
上限でなく下限なら設けてもいいんでしょ？

p.6



# 全て、年齢制限は **NG!** です。

「解決策&事例」は解説ページをご覧ください。

# 解決策 & 事例！

間違いです！

- ① ハードな重労働。  
高齢者には到底無理！40歳以下で募集します。

～ その考えは思い込みかも・・・能力や適性は千差万別！～

↓ このように、業務内容と必要な能力などを明示してください！

## 解決策

### 長距離トラック運転者（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。資材(50kg程度)を上げ下ろしする業務であるため、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。

## 事例

重量物配送で体力を要するため、できれば若い方を希望していたが、なかなかいい人がいなかった。欠員補充で急募だったこともあり、経験があり即戦力となるならと考え直し、複数の応募の中から経験が豊富にある50代の方を採用。体力には個人差があり、同業務の経験者であれば問題無いことを実感している。

間違いです！

- ② 若者向けの洋服の販売スタッフ。  
なので30歳以下で募集しても問題ないよね？

～年齢の募集幅を広げることで、より良い人材が集まります！～

↓ このように、業務内容と必要な能力などを明示してください！

## 解決策

### 販売スタッフ（年齢不問）

主に20代をターゲットにした婦人服を〇〇店にて接客販売。お客様とコミュニケーションをとりながら、コーディネートを提案。慣れてきたら、定期的に参加する販売イベントにも参加していただきます。

## 事例

顧客の年齢層に合わせ、若年者の採用を想定していたが、年齢不問求人としたため、幅広い年齢層から応募があった。営業経験のある中高年の方と面接を行い、適正があると判断し採用した。採用後は営業経験を生かした接客態度で評判がよく、トラブルにおいてもしっかり対応を行うなど、他の従業員からの信頼も厚い。

## 解決策 & 事例！

間違いです！

③ 社長が40代、その他のスタッフも30代以下。  
業務上指導しづらいし、中高年齢者は浮いてしまう！

～ 年上の部下もありえます！意欲や人柄は年齢で判断できません ～

↓ このように、業務内容と必要な能力などを明示してください！

### 解決策

#### 一般事務（年齢不問）

40代の社長が1年前に創設したベンチャー企業。  
総務部門において、担当者（30代）の指導のもと一般事務を担当。主な仕事は、パソコン（ワード・エクセル）を用いた、社内文書の管理、作成、事務用品の管理です。

### 事例

自分より年長者は指導しづらいし、若い方が入社すると職場に活気が出ると思っていたが、40代の方の応募があったため、面接で人柄なども考慮し、採用。年下の上司の指導を謙虚に聞き入れ、誠実に仕事に取り組む姿勢が他の従業員の刺激にもなっており、とても良い人材を採用できた。

間違いです！

④ PC操作や夜間業務もたくさん。スキルや体力面で、  
高年齢者は不安なので若い方がいい。

～ 仕事の内容や分担を見直すことで広がる優秀な人材確保の可能性！ ～

↓ このように、業務内容と必要な能力などを明示してください！

### 解決策

#### 介護職員（年齢不問）

施設入居者の介護業務。ケアプランに基づく業務（食事、入浴、排泄等の介助）、清掃業務、レクリエーション業務、PCによる日誌作成。夜間業務は月3回程度。  
ホームヘルパー2級又は介護職員初任者研修以上。

### 事例

福祉施設の清掃や材料の買い出し、調理、日誌作成など仕事が多く高年齢者には無理があるという先入観が。ハローワークの助言により作業内容を一つ一つ見直したところ、他の職員と分担したり、工夫することで高年齢者でも十分対応できることがわかり、年齢不問に。69歳の方から応募があり、年齢を感じさせない元気があったことや介護経験が豊富にあったことから、年齢にかかわらず人物本位で採用した。



## 解決策 & 事例！

間違いです！

⑤ 幼稚園の送迎バスアシスタント。始業時間は早朝だし、子どもを相手にするので、若い人でないと。

～幅広い年齢層から採用することで、メリットはたくさん！～

↓ このように、業務内容と必要な能力などを明示してください！

解決策

### バスアシスタント（年齢不問）

定員〇名のバスにて、〇〇地域の幼稚園まで子どもを送迎。朝の8時から、幼稚園の始業時間である9時までに送り、14時からお迎え業務。子どもの送迎業務の経験ある方歓迎。

事例

幼稚園の送迎バスアシスタントは、子どもを相手にすることから若い方の応募を想定していたが、60代の方からの応募があり、面接で仕事に対する熱意があることがよくわかったため、採用。特定求職者雇用開発助成金も活用でき、何より、親御さんのように一生懸命子どもと接し活躍していることから、今後の採用も年齢にかかわらずなきたい。

間違いです！

⑥ 一定の経験が必要な指導業務だから、50歳以上で募集！上限でなく下限なら設けてもいいんでしょ？

～指導力は年齢では測れません！本人の経験・能力をみてください！～

↓ このように、業務内容と必要な能力などを明示してください！

解決策

### 製造工程管理（年齢不問）

自動車部品の金属製品製造工程において、専門的な知識や経験をもとに精密板金の加工作業を行うとともに製造工程を管理。各ラインの製造工員への指導や調整を行う。

事例

現場で指導監督できるスキルを持つ者を確保するため求人。50代の方を想定していたが、経験が10年以上ある40代の方から応募があり、前職ではリーダーとして働いていたこともあって、若い社員への対応も十分可能であるとして採用。社員への指導も的確で現場の業務がうまく回るようになった。

●具体的な求人の表現などに関して、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/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/topics/tp070831-1.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/topics/tp070831-1.html)  
トップページ > 分野別の情報 > 雇用・労働 > 雇用 > 事業主の方へ > 1.募集・雇入れ等内「求人の年齢制限の禁止」

## 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、  
 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「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

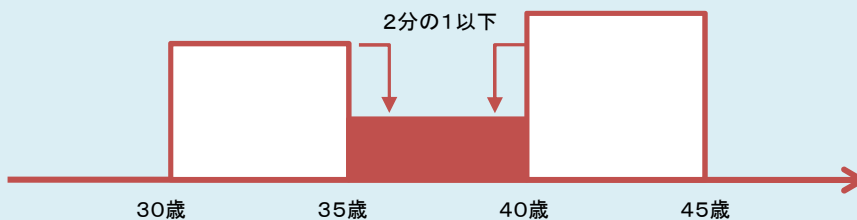
例外事由3号イに該当することを理由として年齢制限をして募集・採用を行う場合には、下限年齢を記載することはできません。ただし、例外事由2号（法の規定により年齢制限が設けられている場合）などに該当する場合には、その例外事由により下限年齢を記載できる場合もあります。詳細は、最寄りのハローワークへご相談ください。

## 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。

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