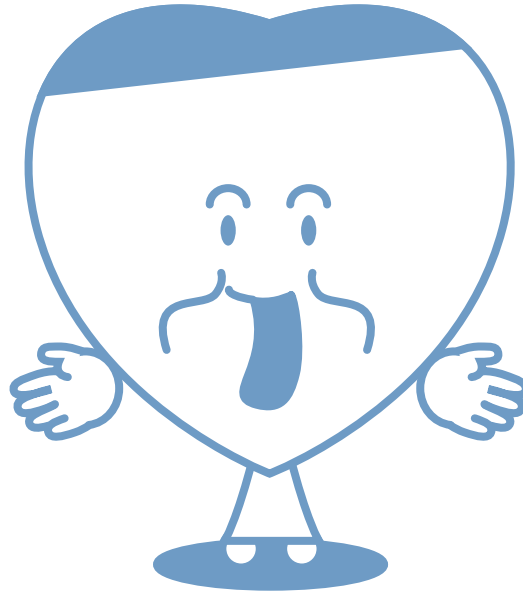


年齢だけで判断せず、 その人の魅力を見つけてみませんか。



以前までは、年齢によって応募を制限するのは、あたりまえのことでした。でも、今は個人がもつパーソナルなもので判断する時代です。優秀な人材との出会いを大切にするために、年齢のハードルを取り払ってみませんか。

♥年齢制限は法律で禁止されています

求人企業が募集・採用時に年齢制限を設けることは、長年の慣習であり一般的に行われてきました。しかし、平均年齢の上昇や個人差が大きくなっていることから、一定の年齢で制限してしまうと働く機会を奪うこととなります。雇用対策法は、こういった趣旨から募集・採用における年齢制限を禁止しています。

採用計画を考える際、募集枠を顧客の年齢層や職場の年齢層と同じような年齢層で設定することは避けてください。また、体力が必要な仕事だから若い人という設定も、体力は個人差があるので年齢での制限は意味がありません。年齢ではなく、一人ひとりが持っている能力やスキル・経験などに目を向けるようにお願いします。

♥このような場合は例外として年齢制限が認められています

雇用対策法では、例外的に年齢制限を認められる6つのケースを定めています。ただし×の例示は募集できません。

①正社員募集で社会人経験を問わないもの ※長期勤務によるキャリア形成のため若年者等を期間を定めずに雇用するとき

×アルバイトや契約社員など有期雇用の場合
×職務経験者や就業経験者を求めたり歓迎したりしている
×「20～40歳」のように下限を設定している
×「35歳位まで」のように上限があいまいな場合

②特定の職種において特定の年齢層が他の年齢層に比べ1/2以下の場合の正社員募集 ※技術・ノウハウの継承の観点から30～49歳の間で5～10歳幅で募集するとき
×アルバイトや契約社員など有期雇用の場合
×募集職種が「電気技術者」など、大まかな区分である
×25～34歳など、例外として許容される年齢幅(30～49歳)に収まっていない

③警備業で下限が「18歳以上」のように、法令により年齢制限が設けられているもの

※警備業法では、18歳未満は警備員となってはならないと規定しているので年齢制限が認められています。
※年少者は、法律によって労働させてはならないと定められている以下のような業務があります。

- ・22時～翌朝5時までの深夜勤務がある業務
- ・引越スタッフなど重量物を取り扱う業務
- ・とび職など安全上危険な業務と法で定められている業務
- ・ホステス、ホスト、パーテンなど酒席に侍する業務(一部抜粋)

④正社員で「65歳まで」など上限が定年と判断できるもの

×アルバイトや契約社員など有期雇用の場合
×定年が65歳なのに上限を60歳としている
×40～65歳のように下限を設定している

⑤12歳以下の子役募集など芸術・芸能表現の真実性のため

⑥60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国の施策の対象者に限定したもの



こんなトラブルを避けるために

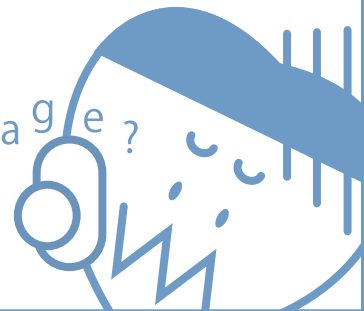


応募者や求職者からの声を参考に、トラブル回避術をまとめました。

応募の電話で年齢を聞かれました

広告には年齢不問と書いてあるのに、応募の電話をすると年齢を聞かれて断られました。年齢制限することも問題だし、書いてあることと実際が違うことも問題ですよ！

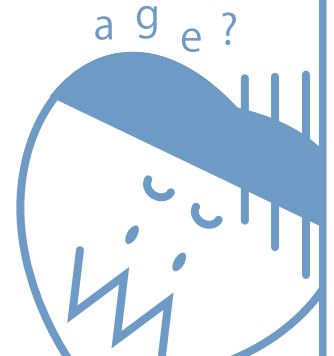
広告では年齢制限はできないが、応募時や面接時に年齢を理由に断ることは構わないと思いませんか。年齢制限禁止は求人広告だけのことでありません。他の人に決まってしまった等の理由で断る場合も、その前に年齢を聞いてみると、応募者は「年齢で断られた」と、苦情につながる場合もありますので、十分留意してください。



派遣なら年齢制限は構わないのですか？

派遣の仕事に応募すると、「35歳まで」と言われて断られました。派遣の仕事は年齢制限してもいいの？

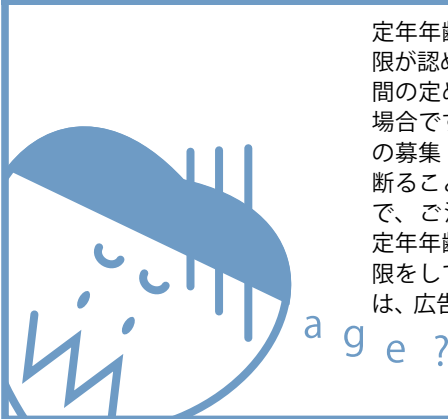
派遣スタッフを派遣会社に依頼する場合も年齢で制限してはいけません。また、人材紹介会社や人材派遣会社が、登録者を募集する場合も年齢で制限することはできません。求人企業や人材サービスなどすべての人が、適正な募集・採用を心がけるようにしたいものです。



定年を理由に断られました

パートの募集に応募すると、年齢を聞かれて「定年があるから」と断られました。パートの場合も定年が関係あるの？

定年年齢を上限とした年齢制限が認められているのは、「期間の定めのない労働契約」の場合です。「有期契約労働者」の募集・採用で定年を理由に断ることは違法となりますので、ご注意ください。もし、定年年齢を上限とした年齢制限をして募集・採用する場合は、広告に記載してください。



年齢によっては経験が必要？

「未経験でも大丈夫」と書かれた広告を見て応募し面接に行ったら、「50歳以上だと経験が必要で、未経験OKは40歳以下の人のみ」と言われました。

「〇歳未満は未経験でも可だが、〇歳以上は経験者のみ」という募集は、法律では認められていません。断り文句で伝えたというケースもあるかもしれませんが、年齢は応募者にとって、たいへん気になる項目です。断りにくいからと言って、年齢を理由に不採用を伝えることはやめましょう。



この資料は全国求人情報協会の下記会員がお届けしています

●正会員 北海道／エスタ、ヒューマンリンクス、北海道アルバイト情報社 山形県／アイン企画、青陵社 栃木県／ビジュアル 群馬県／求人ジャーナル 千葉県／千葉キャリ 東京都／アイ・キュー、アイデム、アクセスヒューマネクスト、アクト・テクニカルサポート、アルバイトタイムス、イフ、インターワークス、インディバル、インテリジェンス、エン・ジャパン、廣濟堂、ジェイ・ブロード、人材ドラフト、ダイヤモンド・ヒューマンリソース、ディスク、ディップ、ピーエイ、プロフェッショナルメディア、文化放送キャリアパートナーズ、マイナビ、ユメックス、リクルートキャリア、リクルートジョブズ、リス 新潟県／桐朋 山梨県／エール 長野県／インプレス、プロジェクトエイ 静岡県／週刊テレビ 愛知県／ディーピーティー 三重県／アエル・ジャパン 滋賀県／バイサイドブランニング 京都府／日本広報企画 大阪府／アイル、学情、関西ぼど、クック広告社、サンデー広報、JS コーポレーション、泉州広告、大新社、ニワダネットワークシステム 兵庫県／毎日ジャーナル 奈良県／人材ニュース 島根県／メリット 岡山県／KG 情報、ティーアイシー 広島県／情報サービス 山口県／ビジネスアシスト 香川県／求人タイムス社 高知県／四国工芸 福岡県／アビリティ・キュー 熊本県／雇用促進事業会 鹿児島県／南日本出版 沖縄県／求人おきなわ、冒険王、ラジカル沖縄

●賛助会員 栃木県／オーパス・アドエージェンシー 東京都／アイデムコーポレーション、アド・トップ、ぐるなび、サンケイリビング新聞社、スカウト、スポーツインダストリー、ツナグ・ソリューションズ、トラスト・プラン、トレンドイノベーション、パフ、ピーアールサービス、プレシャスパートナーズ、ベルシステム24、リクルートコミュニケーションズ 神奈川県／イーライフ 福岡県／テレバイス