

< 募集・採用における雇用対策法の改正に伴う年齢制限の禁止について >

株式会社アヴァンティスタッフ

雇用対策法が改正され、募集・採用における年齢制限が禁止となり、平成19年10月1日から施行されます。

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。なお、合理的な理由があって例外的に年齢制限が認められる場合を厚生労働省令で定めています。募集・採用の際に年齢制限をする場合には、次のいずれかの例外事由に該当しております。

例外的に年齢制限を行うことが認められる場合

- 【1号】定年年齢を上限として、当該上限年齢未満の労働者を期間の定めのない雇用契約の対象として募集・採用する場合
- 【2号】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
- 【3号のイ】長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を募集・採用する場合
- 【3号のロ】技能・ノウハウ等の継承の観点から、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て募集・採用する場合
- 【3号のハ】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
- 【3号のニ】60歳以上の高年齢者又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

平成19年9月30日までに受理されました求人は、旧法令様式にて表示されております。

< 旧法令:年齢制限に係る理由の提示について >

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律を改正する法律(略称「改正高齢法」)が平成16年12月1日に施行されました。当社の求人案件には年齢制限のあるものにつきましては、事由を明示しております。

< やむを得ない事由の10項目 >

- 1: 長期雇用を前提とした新卒採用等
- 2: 従業員数が少ない特定の年齢層の補充
- 3: 定年または継続雇用の最高雇用年齢まで働ける年数を考えると能力発揮が難しい
- 4: 就業規則で賃金を年齢により決めている
- 5: 特定の年齢層を対象に商品販売を行なう
- 6: 芸術・芸能分野で年齢が条件になる
- 7: 労災などを防ぐ為に年齢を限定
- 8: 加齢による体力や視力の低下で、業務の遂行が難しい
- 9: 行政機関の施策に応じ、中高年に限定して採用する
- 10: 労基法で特定の年齢層の就業が制限されている