

## 資料18 年齢制限緩和の努力義務のあらまし（改正雇用対策法の関係条文と指針）

### 1. 経緯

現在我が国では、雇用失業情勢は厳しい状況が続いており、特に厳しい雇用環境におかれている中高年齢者を始め、労働者の再就職を促進するために、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（以下、「年齢指針」とする。）を厚生労働大臣が定めること（第12条）とされたところ（平成13年10月1日施行。）。

### 2. 改正雇用対策法の関係条文

○雇用対策法（昭和41年法律第132号）

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※1は、労働者の募集及び採用※2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※3。

（指針）

第12条 厚生労働大臣は、第7条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針※4を定め、これを公表する※5ものとする。

※1 「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」に、事業主が努力義務を負うこととされており、我が国の雇用慣行と調和したもの。これを受けて、現下の社会経済情勢にかんがみ、年齢制限を設けることが認められる場合（具体的には、年齢指針の3に定める場合。）に該当しないときには、年齢制限を行うことは認めないとするもの。

※2 「労働者の募集及び採用」が、この努力義務の対象。

※3 「努めなければならない」として、努力義務を定めたもの。

※4 この「指針」を「年齢指針」とする。

※5 平成13年9月12日厚生労働省告示第295号。

（参考）労働政策審議会における議論、報告（平成13年7月10日）の概要

#### 1 指針の策定における基本的考え方

- ① 今回設けられた年齢制限緩和の努力義務は、「年齢にかかわらず働ける社会」の実現のための第1歩であること。
- ② 我が国の雇用慣行など現時点での募集・採用における現状を十分に踏まえるとともに、今後漸進的に見直しを図っていくべきものであること。

#### 2 年齢指針の骨子

- ① 募集採用に当たっての基本原則
  - ・労働者の年齢を理由として排除しないよう努めること。
  - ・募集に当たり職務の内容や必要とされる能力などをできる限り明らかにするよう努めること。
- ② 例外的に年齢制限が認められる場合の列举（年齢制限を設ける場合は事業主の説明が必要）
- ③ 指針の周知徹底、必要な見直し

### 3. 「年齢指針」の概要

年齢指針は、「1 趣旨」、「2 事業主が労働者の募集及び採用に当たって講ずべき措置」、「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）」、「4 その他」により構成される。

#### (1) 年齢指針1「趣旨」

改正雇用対策法第7条に定める事項（事業主の年齢制限緩和の努力義務）に関し、事業主が適切に対処することができるよう、定年等の我が国の雇用慣行、年齢別の求人及び求職の状況、特に中高年齢者の再就職をめぐる実態等を考慮して、必要な事項を明らかにするとともに、事業主が労働者の募集及び採用について講ずべき措置について定めたもの。

#### (2) 年齢指針2「事業主が労働者の募集及び採用に当たって講ずべき措置」

事業主が労働者の募集・採用を行うに当たり、①年齢を理由に対象から排除しないこと、②職務の遂行に必要な適正、能力、経験、技能等の程度をできる限り詳細に明示すること、の2点についてその措置を講ずるよう努めることとされている。

#### (3) 年齢指針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のいずれかに該当し、事業主がその旨を職業紹介機関、求職者等に説明したときは、例外的に年齢制限が認められる。

- ①長期勤続によりキャリア形成を測るために新規学卒者などを募集・採用する
- ②特定の年齢層が少ない場合に、従業員の年齢構成の維持・回復を図るために、特定の年齢層の者を募集・採用する
- ③定年年齢や継続雇用の最高雇用年齢との関係で、採用しても、労働者に十分に能力を発揮してもらったり、必要な職業能力が形成される前に退職することとなるような場合に特定の年齢層以下の者を募集・採用する
- ④賃金が年齢により決定され、そのことが就業規則に明示されており、年齢にかかわらず一定の賃金で募集すると、採用した際にその額で賃金を支払うと就業規則違反となることから、特定の年齢以下の者を募集・採用する
- ⑤取り扱う商品などが特定の年齢層を対象としていることから、顧客との関係で業務が円滑に遂行されるよう特定の年齢層の者を募集・採用する
- ⑥芸術・芸能の分野の表現の真実性のため特定の年齢層の者を募集・採用する
- 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のために特に考慮が必要な業務について、特定の年齢層の労働者を募集・採用する
- ⑧体力、視力など加齢により一般的に低下する機能が、募集しようとする業務の遂行に不可欠であるため、特定の年齢以下の者を募集・採用する
- ⑨行政機関の施策を踏まえて中高年齢者に限定して募集・採用する
- ⑩労働基準法等の法令により、特定の年齢層の就業などが禁止・制限されている業務について、禁止・制限されている年齢層の労働者を除いて募集・採用する

#### (4) 年齢指針4「その他」

- ①年齢指針は、年齢にかかわらず働くことが可能となるよう、募集及び採用における年齢制限の緩和を漸進的に実現するために、その趣旨及び内容について広く事業主その他の関係者の理解が深まるよう十分に周知徹底が図られるべきこととされている。
- ②年齢指針は、あくまでも現下の雇用慣行等を含めた社会経済情勢を踏まえて定められたものであり、今後、雇用慣行等を含めた社会経済情勢の変化等を踏まえながら、必要があると認められるときは検討が加えられ、その結果に基づいて必要な見直しを図られるものであるとされている。