

松本会計通信

2008年4月25日(金)

〒330-0061 埼玉県さいたま市浦和区常盤9-17-1

松本税理士事務所 TEL 048-825-5531 FAX 048-832-4584

Email matsumoto-y@tkcnf.or.jp

例外事由の具体例

(募集・採用の年齢制限)

原則年齢不問の中の例外事由！

雇用対策法の改正により、募集・採用に年齢制限を設けることが禁止された事は、4月2日のコラムでお伝えしましたが、それでは例外事由としてどのような募集の仕方であれば年齢制限が認められるのでしょうか。例を挙げて見てみましょう。(○印認められる、×印認められない。アンダーラインは抵触箇所)

- ① 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労働契約の対象として募集・採用する場合
- 「60歳未満の方を募集(定年が60歳)」
 - ×「60歳未満の方を募集(契約期間6ヶ月)」
 - ×「60歳未満の方を募集(定年が63歳)」
 - ×「40歳以上、60歳未満の方を募集(定年が60歳)」 下限年齢をつけない。
 - ×「□□業務の習熟に2年間必要なため58歳以下を募集(定年が60歳)」 上限年齢60歳未満とし「□□業務に2年間必要」とする必要あり。
- ② 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
- 「18歳以上の方を募集(労働基準法第62条の危険有害業務)」
 - 「18歳以上の方を募集(警備業法第14条

の警備業務)」

- ③ 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
- 「35歳未満の方を募集(職務経験不問)」
 - 「40歳未満の方を募集(簿記2級以上)」
 - ×「35歳未満の方を募集(契約期間6ヶ月)」
 - ×「40歳未満の方を募集(□□業務経験を有している方)」 職務経験をつけない。
 - ×「20歳以上、35歳未満の方を募集」

この他に認められる事由としては、技能・ノウハウの伝承から特定の職種で相当程度少ない年齢層を募集する場合、芸術・技能の分野、60歳以上の高齢者を募集する場合、国の施策であるトライアル雇用の対象として35歳未満の方を募集する等もあります。

いずれにしても、年齢制限できる場合が厳密になり、例外事由に該当する場合でも求職者や求人広告には理由を提示する必要があります。

覚えるのに時間のかかる仕事もあるしなー！

