

事務所だより

第171号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

募集・採用時の年齢制限禁止

募集・採用時の 年齢制限禁止

労働施策総合推進法の条は、「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として厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない」と定めています。

趣旨の解説

年齢制限禁止は、個々人の能力、適性を判断して募集・採用することで、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。

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。ハローワークや民間の職業紹

介事業者、求人広告などを通じて募集・採用する場合や、事業主が自ら募集・採用する場合（ホームページでの直接募集など）を含め、幅広く適用されます。また、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なく、求人票では年齢不問としながらも、書類選考や面接で年齢を理由に応募を断つたりの採否を決定したりすることは、法の規定に反します。

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もできません。

募集・採用にあたっては、年齢にとらわれない、人物・能力本位で行います。

禁止される具体例は下図のとおりです

例外事由あり

次の6項目の理由に該当すれば例外的に年齢制限が認められます。

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

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

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

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

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

例外事由3号ニ

60歳以上の高齢者、就職氷河期世代（昭和43年4月2日から昭和63年4月1日までに生まれた者）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

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。

職場のハラスメント撲滅月間

厚生労働省では、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメントのない職場環境づくりを進めるため、集中的な広報・啓発活動を実施しています。

広報・啓発活動の一環として、今年12月5日に「職場におけるハラスメント対策シンポジウム」をオンラインで開催され、専門家による基調

講演や、カスタマーハラスメント対策に取り組む企業の方から取組事例を紹介するパネルディスカッションなどが行われました。

ハラスメント対策に関しては、厚生労働省のホームページとは別に「あかるい職場応援団」ポータルサイトがあります。

Q 中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増率が引き上げられ、社会保険の随時改定の契機になると聞きました。時間外労働手当のうち5割増の賃金が支給されていない場合も関係ありますか。

社会保険の随時改定

A 随時改定（健康保険法43条）とは、報酬月額が著しく高低した場合に、保険料や保険給付のベースとなる標準報酬月額を見直すものです。保険者が必要と認めるときに行われるものですが、通知（昭36・1・26保発4号）で2等級以上の標準報酬月額の変動があった場合などと規定しています。

事務連絡（令5・6・27）では、超過勤務手当について、支給単価（支給割合）が変更となった場合には随時改定の対象になるとしています。

随時改定を行うか否かは、変動月からの3カ月間に支給された報酬（残業代含む）を確認する必要があります。変動月ですが、昇降給等した場合に則って、5割増の割増賃金の支払いの有無にかかわらず、労基法改正による割増賃金率の適用された残業手当の支給開始月が起算月となる（日本年金機構）と解されています。ただし、実際に改定の要因となるのは、当該非固定的賃金の支給実績が生じたときです。

12月は職場のハラスメント撲滅月間です

シンポジウムの観覧及び参加の申し込みは、二次元バーコードまたは下記QRコードから申し込みください。
https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/shingi2_00001.html

厚生労働省

NO あかるい職場応援団
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

ハラスメントでお困りの方は、無料で相談できる全国の労働局・労働基準監督署にある総合労働相談コーナーをご利用ください。詳しくは、ポータルサイト「あかるい職場応援団」まで。[NO]のマーク

12月の労務手続
「提出先・納付先」

11日
○雇用保険被保険者資格取得届の提出（前月以降に採用した労働者がいる場合）
「公共職業安定所」

翌年1月4日

○健保・厚生保険料の納付
「郵便局または銀行」

○日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 「年金事務所」

○労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 「公共職業安定所」

本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで
○給与所得者の保険料控除申告書、給与所得者の配偶者特別控除申告書の提出
「給与の支払者」

賞与支給月の場合
○賞与を支給したとき…支払日から5日以内に賞与支払届の提出 「年金事務所」
○賞与の支給がなかったとき…賞与不支給報告書の提出 「年金事務所」

編集後記

先日まで冬用のコートが少し早いかと迷っていたら、いつの間にか12月に。粕汁がおいしいと感じる気温になりました。

(ぎん)

藤田社会保険労務士事務所

〒612-8017
京都市伏見区桃山南大島町1-4-41-503
TEL・075-611-5300
FAX・075-644-6922
e-mail :
fujita.office-1@k-fujita-sr.com
URL <http://k-fujita-sr.com>