

## 労働者の募集及び採用の際の年齢制限禁止

雇用対策法の改正により、労働者の募集・採用時における年齢制限が禁止されました。但し、雇用期間に定めのない労働契約（正規職員）の場合は、例外的に年齢制限を設けることが認められる場合があります。求人票に年齢制限を設ける場合は、下記「例外事由」の番号を記入してください。

### <年齢制限を行う場合の例外事由>

雇用形態	年齢制限の例外事由	条件・特記事項	例
雇用期間に定めのない労働契約である (=無期)	<b>【例外事由1号】</b> 1 定年年齢を上限とする	・定年年齢以外を、上限とすることはできない。 ・下限年齢を記載することもできない。	○ 定年が60歳の会社が、60歳未満の方を募集 × 40歳以上60歳未満を募集
	<b>【例外事由2号】</b> 2 労基法等による年齢制限		○18歳以上の人を募集（労働基準法第62条の危険有害業務、警備業法第14条の警備業務）
	<b>【例外事由3号のイ】</b> 3 長期勤続によるキャリア形成のための若年者等を採用	・職業経験を不問とする ・新卒以外の者は、新卒者と同等の処遇とする	○ 35歳未満の方を募集（経験不問・新卒者と同等の処遇） × 下限年齢を付している
	<b>【例外事由3号のロ】</b> 4 技能等の継承のため労働者数の少ない特定の年齢層を対象	・30～49歳のうちの特定の5～10歳幅の年齢層であって同じ年齢幅の上下の年齢層と比較して1/2以下である	× 「30歳～49歳」の範囲に収まっていない × 年齢幅が「5歳～10歳」を超えている
	<b>【例外事由3号のハ】</b> 5 芸術・芸能における表現の真実性		
	<b>【例外事由3号のニ】</b> 6 高年齢者又は国の雇用促進施策に係る年齢層に限定		○ 60歳以上の方を募集 × 上限年齢を付している

(作成：東京都福祉人材センター)