

飯島賢二の『恐縮ですが・・・一言コラム』

第 223 回 10 月 1 日より改正雇用対策法が施行～募集採用には注意！

2007.10.14

「改正雇用対策法」が 10 月 1 日より施行されたこと、ご存知だろうか。

今回の主な改正は 2 点、外国人雇用の届出義務と罰則規定、それと、採用時の年齢制限が、大きく変わっている。今回は年齢制限について述べてみる。

改正前の「雇用対策法」でも雇用時等における年齢制限の禁止条項（7 条）はあったが、事業所にとっては努力義務に過ぎなかった。しかし、改正法ではこれが義務化され、違反した場合には、助言、指導、勧告等の行政措置、および公共職業安定所等における求人拒否などの措置の対象となった。また、これまで例外的に年齢制限を認められていた 10 ケースのうち、「労働災害の防止や安全性を確保する」「体力、視力など加齢により一般的に低下する機能が業務の遂行に不可欠」「取り扱う商品などが特定の年齢層を対象としている」などの 4 ケースが削除された。

今後、年齢制限が認められるのは、以下の 6 ケースに限られることとなる。

■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、定年と年齢制限が同一の場合に限る。

(例：定年が 60 歳の場合、「60 歳未満の方募集」は OK、「40 歳以上 60 歳未満の方を募集」はダメ)

■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

(例：「18 歳以上の方募集」～危険有害業務や警備保障業務など OK)

■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：新規学卒者の募集・採用の場合 OK、「35 歳未満の方募集」～職務経験不問の場合に限り OK)

■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～特定の年齢は 30～49 歳、相当程度とは 1/2 以下の意味。

(例：30 歳代のシステムエンジニアの社員数が、他の年代に比べ 1/2 以下の場合)

■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

■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

今回の改正はフリーターやニートといった若年層や外国人労働者の対策が盛り込まれているとあっていいだろう。H15「職業安定法」、H15「労働基準法」、「パート労働法」及び「労働者派遣法」改正に始まり、H18.4「労働安全衛生法」改正、H18.10、H19.4、(H20.4 改正予定)「健康保険法」改正、H19.4「男女雇用機会均等法」改正、H19.10「雇用保険法」改正、そして今回の「雇用対策法」改正と、矢継ぎ早に労働関連法規が改正された。もはや 2 年前の労働環境と大きく変わっている事、自覚すべきである。

参考 <http://www.kaikai-home.com/ikg/>

IKG ホームページ「飯島賢二税理士事務所サイト」より加筆修正