

飯島賢二の

やさしく解決！ 難問道場

第41回



株式会社 飯島 綜研 代表取締役 飯島 賢二

Q 「改正雇用対策法」が10月1日より施行されたそうですが、改正のポイントを教えてください。

A

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、採用時の年齢制限が大きく変わっています。今回は年齢制限についてご説明しましょう。

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）はありましたが、事業所にとっては努力義務に過ぎませんでした。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りました。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ケースが削除されました。今後、年齢制限が認められるのは、以下の6ケースに限られます。

- 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

「これからも、ずっと中小企業の強い味方であり続けたい…」

日本経済を支えている中小企業をあらゆる面からサポートし、ご満足いただく。ここに、当社の存在価値があります。

IKG 株式会社 飯島 綜研

代表取締役会長 飯島 賢二
税理士・中小企業診断士

〒360-0024 埼玉県熊谷市問屋町2-4-18 ソシオ熊谷情報センター2F TEL 048-528-2191 FAX 048-528-2197
IKGホームページ <http://www.ik-g.jp>