

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's 広場

関連リンク

資料室



HOME | 資料室 | 一般教養 | 労使トラブル法律相談Q&A | 雇用の年齢差別禁止

労働組合

労働者福祉・共済

一般教養

社会保障

労使トラブル法律相談Q&A

労働関係法

経営全般

人間関係とコミュニケーション

ライフプラン

男女共同参画

公務員関係法

日朝の歴史

7つの習慣

中東の歴史

ボランティア活動

環境活動

社会貢献活動

自己啓発

生涯学習

外交・防衛問題

資本論

雇用の年齢差別禁止

2 雇用の年齢差別禁止

Q 労働者を雇用するにあたり、労働者の年齢に関して留意すべき点についてご教示下さい。

POINT

- 労働者の募集・採用にあたって、原則として年齢を条件とすることはできません。
- 労働者の募集・採用にあたって、年齢を条件とすることができるのは、長期雇用の場合の新規募集、特定年齢層の労働者が極端に少なく補充する場合等です。
- 高齢者雇用安定法は、65歳までの定年延長、継続雇用措置、定年制の廃止のいずれかの選択を求めています。



A 1. 募集採用と年齢
雇用対策法は、労働者の募集・採用に際して年齢にかかわらず均等な機会を付与すべき義務を事業主に課しています（10条）。したがって、募集に際して年齢などの条件をつけることはできません。ただし、期間の定めのない労働者を定年年齢を下回ることを条件に募集・採用する場合、新入学卒者を長期雇用のために募集・採用する場合、特定職種において特定年齢層の労働者が少ない場合にその年齢層の者を補うための募集・採用である場合（30歳から49歳までの間で、特定年齢層に属する労働者が2分の1以下であ

る場合）等には、適用されません（雇用対策法施行規則1条の3第1項）。以上の例外は、新卒採用を除けばかなり条件は厳しいものとなっていますから、実際には中途募集などの場合には、年齢を不問としなければならないでしょう。以上の義務違反をした場合には厚生労働省都道府県労働局長による助言・指導がなされることになります。なお、本義務には罰則はなく、また私法上の効力も生じないと解されています。

2. 高齢者雇用安定法

平成16年改正高齢者雇用安定法は、事業主は定年の定めをする場合には、「当該定年は、60歳を下回ることができない」との規定を定めていますので（8条）、事業主がこの規定に反して60歳を下回る定年年齢を定めた場合には無効となり、定年の定めがないこととなります。つぎに、65歳未満の定年の定めをしている事業主は、その雇用する高齢者の65歳までの雇用確保のため、①当該定年年齢の引上げ、②継続雇用制度の導入、③当該定年の定めを廃止、のいずれかの措置をとらなければならないとされています（9条1項）。なお、平成25年4月1日から、「継続雇用制度」の対象者を労使協定で限定できる仕組みは廃止され、継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲について、子会社、関連会社を含むグループ企業にまで拡大されました。高齢者雇用確保措置義務に違反した事業主に対して、厚生労働大臣は、必要な指導及び助言を行い、または勧告に従わない企業名を公表することができます。

2 雇用の年齢差別禁止

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library 会員登録

お申し込みはこちらです。

>>一覧へ戻る

[教育カリキュラム](#)

[日本国憲法](#)

[傾聴](#)

[語り部スキル](#)

[▶ キーワード検索はこちら](#)

[▶ サイトマップ](#) [▶ このサイトについて](#) [▶ 個人情報保護の取組みについて](#)

[▶ ページTOPへ](#)

[TOP page](#)

[資料室](#)

[イベント情報](#)

[講師を探す](#)

[Worker's広場](#)

[関連リンク](#)

Worker's Library 静岡で働く人のための資料閲覧サイト
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.