



社労士 FAX NEWS >>>

>>> 2026.4 Vol.171

発行 >>>

丹保社会保険労務士事務所 URL : <http://www.roamroom.net>

〒923-0868 石川県小松市日の出町一丁目112番地

Tel > 0761-24-1005 Fax > 0761-24-1007

◆ 年齢制限の禁止ルール ◆

企業が従業員を募集採用するときに年齢制限を設けることは、労働施策総合推進法により原則として禁止されています。年齢によらず個人の能力や適性を基準に募集採用を行うことで、より均等な就労機会を提供できるようになります。少子高齢化が進む日本においては、年齢に関係なく活躍できる環境を整えることが、経済の持続的な成長のためにも重要であると考えられています。原則として募集採用において年齢制限を設けることはできませんが、例外として、以下(1)~(6)において一定の要件を満たした場合は年齢制限が認められます。

なお、年齢制限の上限を65歳未満とするときは、高年齢者雇用安定法の定めにより、企業は求職者などに対して年齢制限の理由を書面や電子媒体により明示しなければなりません。65歳以上の制限を設ける場合は、年齢制限の理由の明示義務はありませんが、法令に違反していない年齢制限であることを明確にするために、制限理由を明示することが望ましいとされています。

(1) 定年年齢を上限として、その上限年齢未満の人を期間の定めのない労働契約で募集採用する場合

(2) 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

(3) 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

(4) 技能・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において従業員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

(5) 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

(6) 60歳以上の高年齢者、または特定の年齢層の雇用を促進する政策の対象となる人に限定して募集採用する場合

年齢にとらわれず、業務に必要なスキル・経験・資格を基準として募集・採用を行うことで、応募者数の増加が期待できます。さらに、求める人物像を明確にすることで、採用のミスマッチ防止にもつながります。企業は、人材確保と企業価値の向上を図るため、自社の採用活動が適正であるかを随時見直すことが重要です。