

## 例外的に年齢制限を行うことが認められる場合

募集・採用における年齢制限は禁止されますが、合理的な理由があって例外的に年齢制限が認められる場合（以下、「例外事由」という。）を厚生労働省で定めています。

募集・採用の際に年齢制限をする場合には、次のいずれかの例外事由に該当することが必要です。

※ なお、これまで認められてきた体力等が不可欠な業務である等の理由での年齢制限はできなくなります。

◇◆ 例外事由（雇用対策法施行規則第1条の3第1項）◆◇	
1号	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
2号	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
3号のイ	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
3号のロ	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
3号のハ	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
3号のニ	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

\* 上記のような理由がある場合においても、本当に年齢制限が必要であるか否か、是非ともご検討ください。