

QUESTION?

労働者を雇用するに当たり、年齢に関する留意点を教えてください。

ANSWER!!

1 年齢制限の禁止について

労働者の募集・採用について、事業主は年齢に関わりなく均等な機会を与えなければならず、年齢制限を設けることは原則として禁止されています(労働施策総合推進法第9条)。

たとえば、重労働で高齢者には到底無理と思える業務であっても、一定年齢以下の人に限定した募集をすることはできず、このような場合には「長距離トラックの運転に加え、25kg程度の資材を上げ下ろしする業務であるため、持久力と筋力が必要です」というように、具体的な業務の内容と必要な能力を明示して募集するというような工夫が必要となります。つまり、能力や適性は千差万別であり、年齢だけで一律に判断することは均等な雇用機会の付与という法律の趣旨に反するということです。

なお、年齢制限の禁止の例外としては、危険有害業務や警備業務など、法令において18歳以上の人を募集するよう定めている場合や、定年年齢を上限としてそれ未満の人を期間の定めのない労働者として採用する場合(たとえば、定年が65歳の会社が65歳未満の正社員を募集する場合)などがあります。

2 高齢者雇用について

まず、高年齢者雇用安定法に定める65歳までの雇用確保義務は、継続雇用の対象者を限定する年齢基準を段階的に引き上げる経過措置が令和7年3月に終了するため、終了以降は、事業主には、65歳まで継続雇用を希望する従業員全員について雇用する義務が発生します。これに伴い、雇用契約の見直しや就業規則の変更、勤怠管理システムの改修等が必要となる場合がありますため、注意が必要です。

また、令和3年4月から施行されている改正高年齢者雇用安定法では、事業主に対し、これまでの「65歳までの雇用確保義務」に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するための措置を講じる努力義務を新設しました。この措置としては、70歳までの定年引上げ、定年制の廃止、70歳までの継続雇用制度の導入などが考えられますが、これらは努力義務であるため、65歳までの雇用確保義務とは異なり、対象者を限定する基準を設けることは可能です。しかし、会社が必要と認めた者や上司の推薦がある者あるいは男性又は女性に限るといった基準は、改正法の趣旨や他の労働法令に反するため認められません。

3 継続雇用制度における再雇用の留意点について

継続雇用制度のうち、雇用形態の変更を伴う「再雇用」については、たとえば、「定年が60歳の会社において、希望する従業員を65歳まで1年毎に契約更新しながら嘱託社員として再雇用する」といったケースがあります。

この場合、定年の前後で仕事の内容が全く変わらないにもかかわらず、嘱託社員であるという理由だけで賃金を不当に低く設定することは「同一労働同一賃金」の原則に反するおそれがあり、最近の判例も、定年退職の前後における基本給の格差の問題について、「事業所ごとに異なる基本給の性質や支給目的を詳細に検討して合理性の有無を判断すべきである」としています(名古屋自動車学校事件(最高裁令和5年7月20日判決))。

いずれにしても、再雇用においては、業務の内容や責任の程度などを踏まえ、採用予定者と十分コミュニケーションを取った上で労働条件を決める必要があります。

POINT

- 労働者の募集・採用に当たって、年齢制限を設けることは、原則できません。
- 令和7年4月からは、65歳までは継続雇用を希望する従業員全員を雇用する義務が発生します。また、70歳までの就業機会の確保措置が努力義務となっています。
- 再雇用においては、「同一労働同一賃金」の原則に反しないかを考慮する必要があります。