

採用と年齢制限

企業がどのような人材を採用するかは、原則として会社が任意に決めることができます。ただし、従業員の募集や採用に当たって、年齢制限を設けることはできません。厚生労働省は、企業に年齢にとられない人物本位、能力本位の募集・採用を求めていることから、募集・採用時における年齢制限について確認します。

年齢制限を設けた募集・採用

日本では、一定の年齢に達したことにより、雇用を終了させるという定年の仕組みがあります（定年が満65歳未満の場合、65歳までの継続雇用義務あり）。このような年齢による雇用の区別を認めているものの、雇用対策法の規定により従業員の募集・採用においては、例外事由に該当しない限り、年齢を不問としなければならないことになっています。

これはハローワークで求人をするときはもちろんのこと、民間の職業紹介事業者、求人広告などを通じて募集・採用する場合や、企業が自社のホームページなどで直接募集・採用する場合も含まれます。

さらには、形式的に求人票を「年齢不問」とすれば良いわけではなく、年齢を理由に応募を断ったり、書類選考や面接で年齢を理由に採否を決定したりすることも禁止されています。

また、応募者の年齢を理由に雇用形態や職種などの求人条件を変えることもできません。

年齢制限の例外事由

例外的に年齢制限を行うことができる事由としては以下の6つが定められています。年齢

制限を設けた募集・採用を考える際には該当する理由がないかを確認しましょう。

1. 定年年齢を上限として、その上限年齢未満の労働者を無期契約の対象として募集・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、若年者等を無期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労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ、無期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、就職氷河期世代(昭和43年4月2日から昭和63年4月1日までに生まれた人)また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

実務上、年齢制限を行うケースとしては、例外事由の3を用いることがあるかと思いますが、この例外事由では、「対象者の職業経験について不問とすること」および「新卒者以外の者について、新卒者と同等の処遇にすること」の二つが必要です。人材不足により、採用活動が厳しくなる中で、年齢を含め、どのような人材を採用していくのか、人材採用戦略の明確化が求められます。

今後多くの制度変更が予定される 障害者雇用

2024年4月より障害者の法定雇用率が2.5%、2026年7月より2.7%と段階的に引き上げられます。これに関連して障害者雇用納付金制度の変更などを含む障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則が改正され、2025年4月より施行される予定です。

実雇用率算定の特例

障害者の実雇用率の算定では、週所定労働時間が20時間以上の労働者をカウントの対象としていますが、2026年4月より、週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者および重度知的障害者についても0.5人としてカウントするという改正が施行されます。

この改正の背景には、障害特性で長時間の勤務が難しいこと等により、週所定労働時間20時間未満で雇用されることを希望する人がいずれの障害種別でも一定数存在し、特に精神障害者で多いという実状があります。

このようなニーズを踏まえ、週所定労働時間が20時間未満であれば働くことができる人の雇用機会の拡大を図っていく狙いがあります。

障害者雇用納付金制度

常時雇用労働者数が101人以上の事業主を対象として、法定雇用率が未達成の事業主から納付金（不足人数1人当たり月額50,000円）を徴収する障害者雇用納付金制度があります。

また、常時雇用労働者数が101人以上の事

業主で、法定雇用率を達成しているときには超過1人当たり月額27,000円の障害者雇用調整金が支給されます。この障害者雇用調整金の見直しが行われ、今後、支給対象人数が年間120人（単純換算で1ヶ月10人）までは月額29,000円、年間120人を超える場合は120人を超える人数分への支給額が23,000円となる予定です。

また、常時雇用労働者数が100人以下の事業主で、法定雇用率を達成している場合には障害者雇用報償金が支給されていますが、こちらも支給額が変更される予定です。

助成金の新設

加齢により職場適応が困難となった障害者の雇用継続を図るための助成金（中高年齢等職場適応助成金（仮称））、障害者の新たな雇入れや雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助の事業を行うための助成金（障害者雇用相談援助助成金（仮称））が創設される予定です。

2024年4月以降、障害者雇用に関する各種改正が毎年1つ以上は施行される予定です。自社にどのような影響が出てくるのか、そしてどのような対応が必要になるのか確認しておきましょう。

労働基準監督署の役割と労働局との連携

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

基本的なことを聞くようで恐縮ですが、労働基準監督署はどのような役所なのでしょうか。



社労士

いくつかの役割を持っていますが、まずイメージされるのは、労働基準法などの関係法令に関する各種届出の受付や、相談対応、監督指導を行う役所ということではないでしょうか。



確かに「36 協定や就業規則の提出先」や「労働基準監督官が会社に来て、労働時間や給与に関していろいろ指導を受ける」といったイメージがあります。実は少し怖いイメージを持っています。ただ、労災保険の窓口という印象もあります。



そうですね。先ほどの私のは「監督課」の説明でしたが、仕事に関する負傷などに対する労災保険給付などを行う「労災課」もあります。これに加えて、機械や設備の設置に係る届出の審査や、職場の安全や健康の確保に関する技術的な指導を行う「安全衛生課」もあります。労災事故が起こった事業場へ立ち入りを行い、事故が発生した不安全な場所に関する指導も担当しています。



幅広い業務をしているのですね。ところで、最近、同一労働同一賃金に関する取組みが強化されると耳にしました。やはり労働基準監督署の調査があったり、指導が行われたりするのでしょうか。



同一労働同一賃金は、パート・有期雇用労働法と労働者派遣法が根拠であるため、担当する役所は都道府県労働局になります。ただし、今回の同一労働同一賃金に関する取組強化により、労働基準監督署が連携し、同一労働同一賃金の遵守を徹底するとともに、キャリアアップ助成金等を活用し、非正規雇用労働者の待遇改善を支援することとなったようです。



なるほど、労働局は都道府県ごとなので、47 カ所しかないのですよね。



はい、そうですね。それに比べ、労働基準監督署は全国に321 カ所あるため、様々な身近な相談が寄せられるのでしょうか。そこで、労働基準監督署で同一労働同一賃金に関する課題に係る事実確認が行われ、労働局と連携していくという流れのようです。



今後、同一労働同一賃金に関する指導等があった際には相談させてください。よろしくお願いいたします。

※労働基準監督署の組織は、一般的な労働基準監督署の組織を前提に解説しています。

ONE POINT

- ① 一般的な労働基準監督署は監督課安全衛生課労災課等の複数の課から成り立っている。
- ② 都道府県労働局と労働基準監督署が連携して、同一労働同一賃金に関する取組強化を行っている。

人材開発支援助成金・ 両立支援等助成金

各種助成金は年度単位で予算が立てられているものが多く、通常、年度初めに助成金の創設・改廃が行われます。そこで、以下では、多くの企業で活用されている人材開発支援助成金と両立支援等助成金についてとり上げます。

人材開発支援助成金

従業員に対して実施した職業訓練等の経費や訓練期間中の賃金を助成する人材開発支援助成金は、その内容によって複数のコースに分かれていました。このうち、特定訓練コース・一般訓練コース・特別育成訓練コースの3コースが統合され、「人材育成支援コース」が創設されました。

この「人材育成支援コース」の中に、人材育成訓練、認定実習併用職業訓練、有期実習型訓練があり、例えば、人材育成訓練は、職務に関連した知識や技能を習得させるためにOFF-JTを10時間以上行った場合に助成金が支給されます。内容は以下の通りです。

[経費助成率]()内は大企業
正規労働者：45% (30%)
非正規労働者：60%
正社員化(※)：70%
※有期契約労働者等の正規労働者等への転換
[賃金助成]()内は大企業
1人1時間当たり760(380)円

また、今年度より「生産性要件」が廃止され、「賃金要件」、「資格等手当要件」が新設されました。そのため、「賃金要件」または「資格等手当要件」のいずれかを満たした場合は、別途申請を行うことで、経費についてはプラス15%等の加算分が追加で支給されます。

両立支援等助成金 (出生時両立支援コース)

出生時両立支援コースは、男性従業員が育児休業を取得しやすい環境を整備し、実際に取得した場合に助成金が支給されるというものです。第1種と第2種があり、各々以下の変更が行われました。

【第1種】情報公表加算の新設

第1種助成金の支給を受けた事業主が、厚生労働省のホームページ「両立支援ひろば」に、男性育児休業取得率等を公表した場合に、情報公表加算として2万円が支給されます。

【第2種】支給対象の拡充

支給対象事業主として、一定の要件を満たす事業主が追加されました。この一定の要件には、例えば以下の要件があります。

- 第1種の申請年度に子が出生した男性従業員が5人未満かつ育児休業取得率が70%以上の場合に、その後の3事業年度の中で2年連続70%以上になったこと。

この場合、育児休業取得率が2事業年度連続して70%以上となった際の最後の事業年度の2事業年度目に40万円、3事業年度目に20万円が支給されます。

なお、この出生時両立支援コースは中小企業事業主のみが対象です。

夏に向けての準備が始まる時期です。夏季賞与の支給に向けた準備もそろそろ始まります。時期が来て慌てないように、計画を立てて早めに準備をしましょう。

01 新型コロナウイルス感染症が5類感染症へ移行



2023年5月8日より、新型コロナウイルス感染症が感染症法上において、季節性インフルエンザと同等の5類感染症へ位置づけられます。

02 自動車税の納付



4月1日現在、自動車（軽自動車を除く乗用車やトラックなど）を保有している場合には、自動車税が課されます。自動車税は軽自動車と異なり、各都道府県に納める税金です。自動車税の納付は各自へ到達される納付書に基づき、5月中において各都道府県の条例で定める日までに納付しなければなりません。保有車両の排気量や用途などにより税額が異なりますが、一部グリーン化税制により税が軽減される場合もあります。

03 夏季賞与決定までの準備



夏季賞与を支給する場合には、賞与の支給額を決めるための準備が必要です。業績や勤務成績などの情報を整理し、人事評価資料の配付などを行いましょう。

04 障害者雇用納付金の申告



2022年4月から2023年3月までの12ヶ月間のうち、常時雇用している労働者数が100人を超える月が5ヶ月以上ある場合、事業主は障害者雇用納付金の申告義務があります。

05 健康診断の実施



春の定期健康診断を実施する事業者は、医師・診療機関との最終確認、受診もれ者、追加者がいないかの確認をしましょう。当日やむを得ない事情で受診できない社員は、医師・診療機関へ後日の受診ができるかどうかの確認をし、受診を促します。

なお、事業所単位において常時50名以上の労働者を雇用している場合は「定期健康診断結果報告書」を所轄の労働基準監督署に遅滞なく提出します。

06 住民税の改定対応



6月は特別徴収を行う住民税の改定月です。5月の給与計算を終え最終変更がないことを確認した上で、早めに給与計算ソフトのマスターデータ（住民税の額）を変更しておきましょう。

07 夏に向けての準備



春の陽気から夏の暑さへと季節も移り変わりをむかえます。それぞれ早めの準備をしましょう。

◆冷房器具などの点検

◆衣替えの準備

◆暑中見舞い、お中元の準備

◆秋から年末にかけての社内行事（慰安旅行や忘年会）の企画準備

月初のゴールデンウィークの休みがある事業者は、稼働日が少ない月となります。効率よく業務を行えるように計画を立てましょう。

日	曜日	六曜	項 目
1	月	友引	
2	火	先負	
3	水	仏滅	憲法記念日
4	木	大安	みどりの日
5	金	赤口	こどもの日
6	土	先勝	立夏
7	日	友引	
8	月	先負	
9	火	仏滅	
10	水	大安	●源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納期限（4月分）
11	木	赤口	
12	金	先勝	
13	土	友引	
14	日	先負	
15	月	仏滅	●障害者雇用納付金の申告期限
16	火	大安	
17	水	赤口	
18	木	先勝	
19	金	友引	
20	土	仏滅	
21	日	大安	小満
22	月	赤口	
23	火	先勝	
24	水	友引	
25	木	先負	
26	金	仏滅	
27	土	大安	
28	日	赤口	
29	月	先勝	
30	火	友引	
31	水	先負	●自動車税の納期限 ※都道府県の条例で定める日まで ●健康保険・厚生年金保険料の支払期限（4月分）