

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決  
河原社会保険労務士事務所

紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士（特定社会保険労務士）

河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス [kawahara@kawahara-sr.com](mailto:kawahara@kawahara-sr.com) ホームページ [kawahara-sr.com/](http://kawahara-sr.com/)

## 社長、あなたは雇用対策法 第 10 条違反ですよ。

先日、当事務所に新聞の折り込み広告のいくつかの中に以下の広告が目につきました。

### 正社員 急募

募集内容 未経験者歓迎

- 1 職種 [1]営業 [2]一般事務
- 2 仕事内容 [1]アパート・マンションの案内から契約に至るまでの一連の業務  
不動産の売買・仲介  
[2]書類整理・契約書作成・電話対応・パソコン入力業務等  
\*未経験者からでも一から指導いたします。
- 3 資格 [1]・[2]とも 35 歳迄（経験不問 省令 3 号のイ）パソコンできる方歓迎、要普免
- 4 給与 [1]月給 20 万円～+報奨金制度あり  
[2]月給 19 万円～20 万円（経験等による）

この広告の書き方について、何点かの問題点があります。

まず、1 点目として、雇用対策法の第 10 条には、労働者の募集及び採用の際には、原則として年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。とあります。

ただし、例外的に年齢制限を行うことができる場合が 6 項目あります。

雇用対策法施行規則第 1 条の 3 によると、

- ① 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（第 1 項の 1 号）
- ② 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（2 号）
- 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（3 号のイ）
- 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 号のロ）
- ⑤ 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 号のハ）
- ⑥ 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の対象となる者に限定して募集・採用する場合（3 号のニ）

つまり、募集広告ですが、広告文の3 資格 [1]・[2]とも35歳迄(経験不問 省令3号のイ)は、どの条文を表しているのか全くわかりません。年齢に制限を入れたい根拠を示すのであればより正確に、先述した雇用対策法施行規則第1条の3の第1項の3号のイを示す必要があります。次に、

2点目として以下の件を挙げます。

[2]一般事務の募集として、2 仕事内容,3 資格の記載があります。

つまり、

2 仕事内容 [2]書類整理・契約書作成・電話対応・パソコン入力業務等

\*未経験者からでも一から指導いたします。

3 資格 [1]・[2]とも35歳迄

とあります。しかしながら、一般事務で、長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、ということで年齢制限を入れる募集をかけること自体無理があります。具体的には、一般事務で建物取引主任等の資格を取らせるとか考えているのであればよいのですが、そんなことは、一般事務募集ではないと考えられます。だったらどうするかといえば、年齢は不問とすべきです。

3点目は募集内容に、**未経験者歓迎**と書かれています。雇用対策法施行規則第1条の3の3号のイという条文を使いたいのであれば、ことさら未経験者歓迎と書く必要はまったくありません。

長期継続によるキャリア形成を図る観点から考えているから年齢制限をよしとしているのであるから、未経験は当たり前のことです。ここで、その他の事例を考えます。

#### 事例 その1

イベントコンパニオンとして、30歳以下の方を募集します。

募集する人は、雇用対策法施行規則 第1条の3の第1項目の3号のハということで(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に該当するという条件で)募集をかけたと考えられます。しかし、この場合は、単に特定の年齢層を対象とした商品やサービスの提供等を目的である、芸術・芸能分野には該当しないので、この表現は違反になります。

#### 事例 その2

若者向けの洋服の販売職として、30歳以下の方を募集します。

雇用対策法施行規則 第1条の3の第2項目では、年齢を不問にしたうえで、業務内容等をできるだけ具体的に記載することが求められます。

では、具体的にどうすれば良いかと言いますと、

10歳代後半から20歳代までの若者向けの洋服の販売であり、宣伝をかねてその商品を着用して店舗に出る業務ができる人を募集しています。と書くべきです。

#### 事例 その3

埼玉県のあるJAの野菜等の販売店の玄関に大きく

パート募集

条件内容 年齢 20歳~60歳(女性)

\*詳細については、スタッフまでお声掛けください。

連絡先----- というポスターが貼られていました。

この募集広告には、女性のみを募集の対象にしています。これは、均等法第5条に違反します。募集採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならないとあります。

同法第29条で、厚労大臣は、この法律の施行に関して、報告を求め、助言、指導が若しくは勧告をすることができる場合があります。また同法第30条には、勧告に従わない場合は、事業主等を公表することができる場合があります。くれぐれも、注意してください。

年齢制限を持つことができる広告には、パート従業員は該当しません。また、野菜の販売員について、雇用対策法施行規則第1条の3の第1項の3号のイを使いたいのであれば、それなりのことを書く必要があります。