

# ◆◇ 労務管理のエッセンス ◆◇ (07/11月号) (第40号)

赤井労務マネジメント事務所 社会保険労務士 赤井孝文 akai2@mx52.fiki.ne.jp  
 下関市長府金屋町4-21 電話45-5034 ホームページ <http://www.6064.jp>

## 求人年齢、原則として不問に（改正雇用対策法）

平成19年10月以降は、労働者の募集及び採用の際には、原則として年齢制限を付すことができなくなりました。またこれはハローワークを利用する場合のみならず、民間の求人広告を通じて募集・採用する場合や事業主が直接募集・採用する場合を含め、広く「募集・採用」を行うに当たって適用されることになっています。これまでは努力義務であった為、年齢制限を設けた求人票については、ハローワークで指導対象とされるに止まっていたましたが、今後は資料の提出や説明を求められたり、受理自体を拒否されることも考えられます。ただし、例外事項として以下のような取扱いが認められています。

例外事項	内容
①定年年齢を上限として、期間の定めのない募集を行う場合	・60歳未満の者を募集（定年は60歳）
②特定の年齢層の就業が禁止されている業務	・18歳以上の者を募集 （労働基準法第62条の危険有害業務）
③長期勤続によるキャリア形成の観点から、若年者等を期間の定めのない募集を行う	・35歳未満の者を募集（職務経験不問） ・40歳未満の者を募集（簿記2級以上）
④特定の職種で、労働者数が相当数少なく、特定の年齢層を募集する場合	・電気通信技術者として、30～39歳の者を募集
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	・演劇の子役のため、〇歳以下の者を募集
⑥60歳以上の高齢者、特定年齢層の雇用を促進する施策に限定して募集する場合	・60歳以上の者を募集

## 懲戒処分：5つのポイント

①	懲戒の根拠はあるか？	懲戒規定が就業規則等に定めてあるのは、最低条件です
②	懲戒事由・制裁手段は合理的か？	懲戒の行為や、制裁の与え方は常識的・合理的か？
③	行為に対する処分の程度は厳しすぎないか？	処分の種類には、戒告・譴責・減給・出勤停止・諭旨解雇・懲戒解雇などがありますが、それ程、重大な行為ではないのに厳しい処分をするのは制限されます。
④	人・地位で差別をしていないか？	特別な理由もないのに、人や地位によって処分を変えるのは、制限されます。
⑤	手続きは適正かつ公平か？	処分時に、本人に弁明の機会を与えたり、理由や証拠を明らかにするとか手続きが必要になります。

このFAXがご不要でありましたら、誠に恐縮ではございますが、この紙面を折り返しFAXして頂くか、又はご一報頂ければと存じます。以後、ご送信を控えさせていただきますので、何卒ご容赦下さい。

FAX番号 45-7166  不要 貴社名 \_\_\_\_\_