

転職時の「年齢の壁」は 乗り越えられるのか ——求人者の年齢制限の実態に迫る——

徳永 英子 リクルートワークス研究所・研究員

中途採用の募集時に上限年齢を設定する企業は8割、選考時は9割であるが、その理由として従業員構成の補正による、特に若年層の補充によるものであることが明らかとなった。また、個人側の転職時の転職阻害要因として、年齢をネックとして考えているのは30代後半以上の女性で多く見られる。しかし、将来のキャリア・イメージの有無により、年齢をネックと思う割合が異なることがわかった。

キーワード：年齢制限、転職阻害要因、キャリア・イメージ

目次

- I. 問題意識の所在
- II. 先行研究および研究目的・研究方法について
 - II-1. 先行研究
 - II-2. 研究目的
 - II-3. 研究方法
- III. 分析結果
 - III-1. 求人情報誌から見た年齢表記等の遷移について
 - III-2. 企業側の採用時の年齢制限の実態について
 - III-3. 転職者側の転職阻害要因について
- IV. 考察
 - IV-1. “年齢”を考慮する背景について
 - IV-2. “年齢”に代わる採用条件について
 - IV-3. 現状および今後の課題について

I. 問題意識の所在

何故、年齢制限を行うのか。日本において、求人を行う際、年齢にかかわらず均等な機会を与えるように努めなければならないと定められた2001(平成13)年から、6年後の2007(平成19)年10月1日、募集および採用における年齢制限

の禁止の義務化となる改正法が施行された。その中間年である2004年に高齢者雇用安定法が改正されている。

清家(2001)によると、失業期間が長くなればなるほど、仕事に就けない理由として年齢を挙げる者が増えていると指摘する。これは中高年者についてであるが、失業している期間が長くなるに従って年齢制限により再就職を妨げられる経験も多く蓄積されていること、年齢制限が再就職の妨げとなっている中高年失業者にとり、失業期間が長引くとさらにその影響を受けやすくなることを指摘している。

しかし、このことは中高年者だけの問題ではない。リクルートワークス研究所が調査して『ワーキングパーソン調査2006』(図表1)を見ると、転職の阻害要因として年齢を挙げる割合が高いのは、男性よりも女性に多く見られる。

女性にとっても“年齢”が影響していることは明らかである。一方、求人を行う企業側では、中途採用を行う際、“年齢”についての実態はどのような状況であるのだろうか。

図表 1 転職阻害要因 男女別

	全体	男性	女性
今まで年功序列で上がってきた給料が下がってしまう	22.2%	28.7%	12.9%
退職金の額が下がってしまう	14.0%	19.1%	6.8%
企業年金のこれまでの分が無駄になってしまう	6.1%	7.9%	3.7%
今の会社に住宅資金などの借金をしている	1.8%	2.9%	0.3%
金融機関に住宅ローンの返済ができなくなってしまう	11.0%	16.5%	3.3%
社宅や寮、住宅補助の恩恵が受けられなくなってしまう	2.5%	3.6%	1.0%
子供の教育費の工面ができなくなってしまう	16.8%	22.0%	9.5%
金融機関からの社会的信用を失ってしまう	4.4%	6.5%	1.4%
家族の理解が得られない	13.4%	18.0%	7.0%
世間体が悪くなってしまう	5.2%	6.7%	3.0%
今の仕事経験、職務経歴は世間では通用しにくい	21.7%	23.5%	19.1%
転職すると今までの人間関係が無くなってしまう	15.6%	13.6%	18.5%
募集求人年齢制限を越えていることが多い	38.1%	31.8%	47.1%
適当な転職先を探す手段が思いつかない	23.1%	22.5%	23.9%
その他	5.2%	4.4%	6.3%
無回答	3.2%	3.3%	3.2%

出典：ワーキングパーソン調査（2006）をもとに作成

ハローワークにおける年齢不問求人の割合を見たところ（図表 2）、2001 年 9 月末時点で年齢不問求人は 1.6%と 1 割を大きく下回っているが、2007 年 9 月末時点では、59.2%と 6 割近くまで増加していることがわかる。

図表 2 ハローワークにおける年齢不問求人の割合

	年齢制限のある求人	年齢不問求人	下限不問求人	上限不問求人
2001年	9月末	95.3%	1.6%	1.8%
	12月末	71.2%	20.3%	5.4%
2005年	3月末	46.9%	40.5%	11.9%
	6月末	48.1%	39.0%	12.2%
	9月末	48.4%	38.6%	12.4%
	12月末	46.7%	40.6%	12.1%
2007年	3月末	36.4%	51.4%	11.6%
	6月末	36.4%	51.5%	11.6%
	9月末	29.9%	59.2%	10.4%

出典：厚生労働省（2007）をもとに作成

企業側は何故“年齢”を制限・考慮するのか、また、転職者側は何故“年齢”を転職阻害要因と考

えているのかについてその背景を明らかにしていきたい。

特に、男性よりも女性の方が年齢を阻害要因として考えている割合が高いことから、本研究では、女性の転職者を軸として、これらの問題を探っていくこととする。

II. 先行研究および研究目的・研究方法について

II-1. 先行研究

年齢差別に関する研究は、高齢者や法律的観点からの研究が多く見られる。その中で、女性の年齢差別についての研究を行ったのが岡本・大槻（2003）である。この研究では、女性への定量調査および求職者（男女）と企業へのインタビューも実施している。調査結果によると、大都市の一般的な女性の約 3 割が、求人・採用の段階で年齢差別を経験している。求職者へのインタビュー調査結果でも、正社員の採用でも派遣社員の採用女性たちが「年齢差別がある」と感じていることが明らかとなっている。採用における年齢差別は、採用の年齢が明記されているために応募できないこと、採用の年齢には抵触しないものの、年齢を理由として不採用になることに大別されるが、20 歳後半から 30 歳にかけて、すでにこの応募の段階で、応募できない経験をしている。また、30 歳を超えると不採用の理由が年齢であったのではないかと感じていることが明らかとなっている。一方企業へのインタビュー調査の結果を見ると、最初から年齢構成が逆転となることがわかっている採用は、避けようとするのが明らかとなっている。採用を行う際、現在ではインターネットを活用しての募集も見られるが、10 年ほど前までは、紙面・誌面での求人広告が主流であった。その中でも新聞求人広告にて、年齢制限の有無と上限年齢について、清家（2001）が調査を行っている。一般紙、経済紙、夕刊紙、スポーツ紙に掲載された求人広告から年齢制限の有無と上限年齢を見る

と、年齢制限があるのは、一般紙 77.5% (正社員 78.2%, 非正社員 75.7%), 経済紙 82.5% (正社員 84.1%, 非正社員 76.4%), 夕刊紙 42.0% (正社員 42.9%, 非正社員 41.7%), スポーツ紙 54.7% (80.7%, 非正社員 51.5%)。読者の年齢層の偏りや求人職種の違いにもよるところもあると指摘しているが、45歳までの求人で全体の3分の2近くとなり、45歳を超えると求人が急に少なくなっていることが明らかとなっている。また、正社員募集の方が年齢制限はやや若い層に偏る傾向も確認されている。

II-2. 研究目的

本稿の研究目的について、前述のワーキングパーソン調査や先行研究からも明らかとなっているように、転職を行う際、男性よりも女性の方が年齢をネックと考えている傾向が見られている。何故女性は年齢をネックと考えているのかについて探りたい。その際、文献によると、すべての女性が年齢をネックと考えている訳ではないことも指摘されているので、年齢をネックと考える者と考えていない者との違いは何かについても明らかにしたい。そのためにはまず、求人上の年齢制限の実態について明らかにする必要がある。企業側の求人に際しての年齢表記の実情、また、上限年齢の設定や年齢を考慮する理由を把握する必要もある。これらのことについても、明らかにしたい。これらを明らかにすることは、“年齢”に代わるものを提示できるのではないかと考え、意味があると思う。

なお、今回の研究については、年齢制限禁止の法改正がなされる前のものであることを断っておく。

II-3. 研究方法

次に、今回の研究方法について述べていきたい。この研究を行うにあたり、4つの調査を活用した。まず1つ目は、企業が求人を行う際の人材ニーズを把握するため、経済産業省「2004(平成16)

年度人材ニーズ調査 全国版報告書」(以下、人材ニーズ調査)を活用した。

<調査概要>

■調査目的：中途採用市場における企業の人材ニーズ(求める職種・雇用形態、能力・経験・資格等)を質・量の面から総合的に把握し、労働市場に対する確かな情報を提供することにより、雇用ミスマッチを解消し、企業の円滑な人材確保と個人の就業促進を図ることを主たる目的としている

■調査対象母集団：日本全国の法人(全業種、個人事業主を含む)330007件、本社 300507件 事業所 29500件

■集計数：有効回答数 63085件、本社 57643件、事業所 5442件

■調査時期：2004年9月

■調査内容：新卒採用状況、(現在および今後)中途採用・外部人材活用状況(人数、職種、形態、年齢、学歴、要件(実務経験、基本スキル、資格、専門知識、想定年収、採用・活用理由))、人材の過剰感、従業員の能力開発、企業プロフィール

2つ目は、ワークス研究所が実施した「企業の中途採用時の募集年齢に関する調査」を活用した。

<調査概要>

■調査目的：中途採用時の募集年齢について、年齢の上限を設定されている背景を明らかにする

■調査対象：従業員規模5人以上の全国の民間企業のうち、2005・06年に中途採用を行った企業2019社

■回収数：449社

■調査期間：2007年6月6日～15日

■調査方法：郵送調査

■調査内容：正規社員、非正規社員の中途採用募集時の年齢上限の設定有無、その理由。正規社員、非正規社員の中途採用選考時の年齢考慮の有無、その理由

3つ目は、(株)リクルートが発行した求人情報誌について、求人広告の掲載内容¹調査を実施した。本研究では、主に女性側から分析を行うため、比

較的女性を対象とした『とらば一ゆ』を使用したことを断っておく。

<調査概要>

■調査目的：求人広告内で掲載されている年齢制限の表記の有無など、時系列でどのように変化しているかを把握する

■使用メディア：関東地域発売の転職情報誌（週刊）の『とらば一ゆ』

■使用号および年：週刊誌の中で基本年3回発行される合併号を使用（5月、8月、1月）。1985年、1995年、2005年の3カ年。1カ年3冊の計9冊分

■サンプル数：1985年2626件、1995年1378件、2005年1598件

同号および同年にて社名などではなくっておらず、延べ件数で分析を行っている

■コーディング²について：原則、表記されているまを抜き出し、その後、職種³、雇用形態⁴、言葉などの統一を行った。また、複数の職種表記、複数の雇用形態表記の場合、最初に表記されているものを採用した。

4つ目は、ワークス研究所の基幹調査である「ワーキングパーソン調査2006」（以下、ワーキングパーソン調査）を活用し、2次分析を行った。この調査は、就業に関する実態と意識、特に転職とキャリア開発を中心に明らかにするために実施している。

<調査概要>

■調査目的：首都圏で働く人々の就業に関する実態と意識、特に転職とキャリア開発を中心に明らかにする

■調査対象母集団：首都圏50km（1都4県）で、正規社員・正規職員、契約社員・嘱託、派遣、パート・アルバイトとして就業している18～59歳の学生を除く男女

■サンプル数：6500名（男性：3806名 女性：2694名）

■調査期間：2006年8月24日～9月7日

■調査方法：訪問留め置き法

■就業者の定義：2006年7月最終週に1日でも雇用されて就業した人

■調査内容：就業実態（就業形態、働く理由など）、転職行動実態（転職経験、退職理由など）、これからの働き方（就業の展望、転職意識など）など

また、仮説検証を含めて、転職する際年齢をどの程度気にしているのか、などのインタビューを実施した。対象としては、年齢が転職の阻害要因が比較的高い30・40代女性に焦点をあて行うこととした。

<調査概要>

■調査目的：首都圏在中の就業経験がある女性の転職の理由、転職の際の悩みおよび問題、転職先企業を探すメディア等について把握する

■調査対象：東京在住・在勤の30・40代の女性で、ここ1・2年の転職希望者または転職経験者

■サンプル数：6名（30代：2名 40代：4名）

■調査期間：2008年1月21日～30日

■調査方法：半構造化面接法

■面接内容：転職理由、転職の際の悩みや問題の有無、転職先企業を探すメディア、転職先企業に求める条件など

Ⅲ. 分析結果

Ⅲ-1. 求人情報誌から見た年齢表記等の遷移について

まず、求人情報誌の年齢条件表記の掲載状況などを明らかにしたい。

（株）リクルートが発行した求人情報誌『とらば一ゆ』をもとに、1985年、1995年、2005年3カ年20年にて分析を行った。

図表3は、求人広告上に掲載されていた職種大分類、雇用形態、管理職状況の構成の割合である。事務・営業・販売職については、中分類も含めて分析を行った。この中分類のうち、OA機器オペレーターは件数が少ないため、分析からはずした。求人広告上での年齢条件表記の有無、年齢条件表記の内容、上限年齢の分布を作成した（図表4か

ら6)。

図表3 雇用形態別、職種別、管理職別の構成の割合

	件数			(%)		
	1985年	1995年	2005年	1985年	1995年	2005年
全体	2626	1378	1598	-	-	-
雇用形態別						
正規社員	1520	1057	1121	57.9	76.7	70.2
非正規社員	1106	321	477	42.1	23.3	29.8
職種分類 (非管理職のみ)						
サービス職	211	54	74	8.2	4.0	4.9
保安・警備職	6	1	7	0.2	0.1	0.5
農林漁業関連職	0	0	0	-	-	-
運輸・通信関連職	1	0	0	0.0	-	-
生産工程・労務職	53	12	8	2.0	0.9	0.5
事務・営業・販売職	1956	1110	1202	75.6	83.1	79.0
一般事務職	1014	640	697	51.8	57.7	58.0
企画・販促系事務職	45	41	58	2.3	3.7	4.8
財務・会計・経理	169	102	114	8.6	9.2	9.5
営業従事者	180	153	144	9.2	13.8	12.0
OA機器オペレーター	249	60	14	12.7	5.4	1.2
商品販売従事者	299	114	175	15.3	10.3	14.6
仲介・代理・仲立ち	0	0	0	-	-	-
専門職・技術職	361	158	230	13.9	11.8	15.1
管理職別						
管理職	38	43	77	1.4	3.1	4.8
非管理職	2588	1335	1521	98.6	96.9	95.2

※職種は、ここに表記していないものも含むため、合計しても100%にはならない

図表4 雇用形態別、職種別、管理職別の構成の割合

		件数			%		
		1985年	1995年	2005年	1985年	1995年	2005年
年齢条件表記の有無							
あり		2565	1348	1535	97.7	97.8	96.1
なし		61	30	63	2.3	2.2	3.9
雇用形態別							
正規社員	あり	1471	1034	1086	96.8	97.8	96.9
	なし	49	23	35	3.2	2.2	3.1
非正規社員	あり	1094	314	449	98.9	97.8	94.1
	なし	12	7	28	1.1	2.2	5.9
職種分類 (非管理職のみ)							
サービス職	あり	207	54	74	98.1	100.0	100.0
	なし	4	0	0	1.9	0.0	0.0
事務・営業・販売職	あり	1915	1087	1162	97.9	97.9	96.7
	なし	41	23	40	2.1	2.1	3.3
一般事務職	あり	997	627	673	98.3	98.0	96.6
	なし	17	13	24	1.7	2.0	3.4
企画・販促系事務職	あり	41	40	55	91.1	97.6	94.8
	なし	4	1	3	8.9	2.4	5.2
財務・会計・経理	あり	167	99	112	98.8	97.1	98.2
	なし	2	3	2	1.2	2.9	1.8
営業従事者	あり	180	148	138	100.0	96.7	95.8
	なし	0	5	6	0.0	3.3	4.2
商品販売従事者	あり	294	114	172	98.3	100.0	98.3
	なし	5	0	3	1.7	-	1.7
専門職・技術職	あり	345	152	212	95.6	96.2	92.2
	なし	16	6	18	4.4	3.8	7.8
管理職別							
管理職	あり	38	42	72	100.0	97.7	93.5
	なし	0	1	5	-	2.3	6.5
非管理職	あり	2527	1306	1463	97.6	97.8	96.2
	なし	61	29	58	2.4	2.2	3.8

※職種は、ここに表記していないものも含むため、合計しても100%にはならない

まず、全体の状況から見てみたい。

年齢条件の表記があるのは、97%前後と、年齢条件が表記されていないものはわずかであるとともに、20年間であまり変化が見られないことがわかった。

年齢条件の内容を見ると、年齢条件表記があるうち、「年齢不問」と表記されていたのは、1995年で下がってはいるものの、20年間で大きな変化は見られない。

年齢自体の表記状況を見ると、20年間で上限年齢が上がっていることが確認できた。

ここで、雇用形態、職種でどのような状況であるかを見ていきたい。また、管理職と非管理職での比較もあわせて見ていくこととする。

正規社員・非正規社員別を見ると、20年間で上限年齢が上がっていることがわかる。

1985年を見ると、正規社員と非正規社員とでは、非正規社員の方が、上限年齢が高くなっていることがわかるが、2005年を見ると、非正規社員で多少の分散は見られるものの、1985年ほどではない。続いて、職種別でも見てみる。

職種にもよるが、20年間で上限年齢が上がっていることがわかる。特に、「財務・会計・経理」「専門職・技術職」が顕著である。

管理職・非管理職別で見ると、どちらとも上限年齢が上がっていることがわかる。

以上を踏まえると、求人広告の分析から、20年間で上限年齢が上がっていることが確認された。

III-2. 企業側の採用時の年齢制限の実態について

企業側が採用を行う際の求人について、年齢制限がどのような状況かを明らかにしておきたい。

「人材ニーズ調査」を見ると(図表7)、年齢不問の割合は、2004年は20.1%で、1999年の12.7%よりも上昇しているが、8割が年齢制限を行っていることがわかる。

これを従業員規模別に見ると(図表8)、20~30代を希望していることがわかる。

図表5 年齢条件表記の内容_雇用形態別, 職種別, 管理職別

	1985年						1995年						2005年						
	N数	上・下 限両方	下限 のみ	上限 のみ	条件によ り異なる	年齢 不問	N数	上・下 限両方	下限 のみ	上限 のみ	条件によ り異なる	年齢 不問	N数	上・下 限両方	下限 のみ	上限 のみ	条件によ り異なる	年齢 不問	
年齢条件表記の内容																			
全体	2565	45.2	4.1	42.5	2.7	5.5	1348	72.6	3.4	21.3	0.5	2.2	1535	64.7	2.7	25.8	0.3	6.5	
雇用形態別																			
正規社員	1471	47.2	2.2	43.2	4.4	3.0	1034	76.3	3.2	18.4	0.3	1.8	1086	67.0	2.5	25.0	0.3	5.2	
非正規社員	1094	42.6	6.7	41.5	0.4	8.9	314	60.2	4.1	30.9	1.3	3.5	449	59.0	3.3	27.8	0.2	9.6	
職種分類 (非管理職のみ)																			
サービス職	207	58.0	12.1	21.7	-	8.2	54	77.8	9.3	11.1	1.9	-	74	70.3	14.9	10.8	-	4.1	
事務・営業・販売職	1915	45.5	3.0	44.2	2.8	4.4	1087	73.5	3.2	20.9	0.6	1.8	1162	66.2	1.9	25.2	0.2	6.6	
一般事務職	997	44.2	1.7	51.3	0.1	2.7	627	74.3	2.4	22.2	-	1.1	673	61.2	1.5	30.0	0.3	7.0	
企画・販売系事務職	41	58.5	-	39.0	-	2.4	40	67.5	2.5	27.5	-	2.5	55	60.0	3.6	27.3	-	9.1	
財務・会計・経理	167	41.9	2.4	51.5	-	4.2	99	82.0	2.0	13.1	-	2.0	112	63.4	1.0	27.7	-	7.1	
営業従事者	180	57.8	3.3	28.9	1.1	8.9	146	77.7	4.7	14.2	0.7	2.7	138	76.1	2.2	14.5	-	7.2	
商品販売従事者	294	63.6	8.8	24.0	0.7	2.0	114	75.4	7.0	17.5	-	-	172	82.6	2.3	11.0	-	4.1	
専門職・技術職	345	33.0	4.3	49.3	4.1	9.3	152	61.8	2.6	29.6	-	5.9	212	53.8	3.3	34.4	0.5	8.0	
管理職別																			
管理職	38	71.1	7.9	18.4	-	-	42	85.7	4.8	7.1	-	2.4	72	70.8	4.2	20.8	-	4.2	
非管理職	2527	44.8	4.0	42.9	2.7	5.6	1306	72.1	3.4	21.7	0.5	2.2	1463	64.4	2.7	26.0	0.3	6.6	

※職種は、ここに表記していないものも含むため、合計しても100%にはならない

図表6 上限年齢の表記_雇用形態別, 職種別, 管理職別

	1985年								1995年								2005年								
	N数	25歳 未満	30歳 未満	35歳 未満	40歳 未満	45歳 未満	50歳 未満	50歳 以上	N数	25歳 未満	30歳 未満	35歳 未満	40歳 未満	45歳 未満	50歳 未満	50歳 以上	N数	25歳 未満	30歳 未満	35歳 未満	40歳 未満	45歳 未満	50歳 未満	50歳 以上	
年齢条件表記の内容																									
全体	2250	7.5	33.6	26.0	19.3	8.5	4.0	1.1	1265	4.0	26.1	29.9	24.1	10.0	4.7	1.3	1389	0.6	13.2	28.8	34.1	16.6	4.2	2.5	
雇用形態別																									
正規社員	1330	9.6	40.3	26.2	17.0	4.7	1.1	0.4	979	4.0	27.8	30.3	23.1	8.7	4.3	1.2	999	0.8	11.0	30.3	35.1	15.0	4.4	2.5	
非正規社員	920	4.3	24.0	25.7	21.5	14.1	8.3	2.1	286	1.7	20.3	28.3	27.6	14.3	5.9	1.7	390	-	16.4	25.3	31.5	20.8	3.6	2.6	
職種分類 (非管理職のみ)																									
サービス職	165	8.5	29.7	24.2	20.0	10.3	3.0	4.2	48	6.3	25.0	29.2	33.3	2.1	4.2	0.0	60	-	3.3	21.7	55.0	15.0	3.3	1.7	
事務・営業・販売職	1718	7.8	35.2	25.3	19.0	7.7	3.8	0.5	1026	4.2	27.4	29.0	23.8	10.5	4.2	0.9	1062	0.7	15.3	29.3	32.0	16.4	3.4	2.0	
一般事務職	952	9.9	40.0	23.9	17.0	6.3	2.4	0.1	605	5.0	32.7	29.3	20.3	8.9	2.0	1.0	614	0.6	13.8	32.1	33.2	15.8	3.1	1.1	
企画・販売系事務職	40	2.5	35.0	30.0	17.0	10.0	5.0	-	38	2.6	15.8	42.1	18.4	15.8	5.0	-	48	-	12.5	22.0	58.3	6.3	-	-	
財務・会計・経理	156	4.5	34.0	32.1	20.5	6.4	1.9	0.6	95	1.1	27.4	32.6	26.3	9.5	3.2	-	102	-	7.8	23.5	25.5	32.4	8.8	2.0	
営業従事者	156	1.3	25.0	21.2	19.2	15.4	16.7	1.3	136	0.0	16.2	19.1	36.8	16.2	11.0	-	125	-	28.0	27.2	24.0	11.2	3.2	5.6	
商品販売従事者	260	5.4	23.1	24.0	30.0	10.4	3.8	1.9	106	2.0	13.2	33.0	26.4	12.0	9.4	2.8	161	1.2	16.1	28.6	35.4	14.9	1.2	2.5	
専門職・技術職	284	6.3	32.4	32.4	18.3	8.5	1.8	0.4	139	1.4	24.5	37.4	24.5	7.9	3.6	0.7	187	0.5	8.0	25.7	34.8	17.6	7.5	5.9	
管理職別																									
管理職	34	-	11.8	32.4	32.4	17.6	5.9	-	39	2.6	2.6	23.1	25.6	15.4	20.5	10.3	66	-	33.3	34.8	21.2	9.1	1.5	-	
非管理職	2216	7.6	34.0	25.9	19.1	8.4	4.0	1.1	1226	4.0	26.8	30.1	24.1	9.8	4.2	1.1	1323	0.6	13.8	28.6	34.1	16.4	3.9	2.6	

※職種は、ここに表記していないものも含むため、合計しても100%にはならない

図表7 年齢別求人数と全体に占める割合

	合計求人数 (人)	19歳 以下	20~24 歳	25~29 歳	30~34 歳	35~39 歳	40~44 歳	45~49 歳	50~54 歳	55~59 歳	60~64 歳	65歳 以上	年齢 不問	不明
1999年	5,912,181	6.5%	38.7%	49.0%	41.5%	30.7%	20.9%	12.4%	6.8%	4.1%	2.2%	2.1%	12.7%	2.5%
2004年	6,748,472	5.3%	30.4%	40.1%	35.1%	25.4%	18.6%	12.8%	10.0%	6.2%	3.8%	1.9%	20.1%	4.8%

(注) 希望年齢は複数回答であるため、各カテゴリの求人数を合計すると 全体値を上回り、内訳の合計も 100%以上となる

図表8 年齢別求人数と全体に占める割合 2004年

	合計 求人数(人)	各年齢層を希望する割合											
		19歳 以下	20~ 24歳	25~ 29歳	30~ 34歳	35~ 39歳	40~ 44歳	45~ 49歳	50~ 54歳	55~ 59歳	60~ 64歳	65歳 以上	年齢 不問
全国(全体)	6,748,472	5.3%	30.4%	40.1%	35.1%	25.4%	18.6%	12.8%	10.0%	6.2%	3.8%	1.9%	20.1%
4人以下	3,713,517	4.6%	22.9%	31.3%	27.9%	20.6%	16.4%	11.3%	10.1%	6.7%	5.1%	3.1%	23.5%
5~99人	2,344,107	5.2%	36.5%	48.1%	40.5%	28.1%	18.3%	11.5%	7.0%	3.8%	1.9%	0.4%	15.5%
100~999人	459,565	9.3%	47.9%	58.7%	52.6%	37.6%	28.0%	21.9%	16.6%	9.6%	4.7%	0.4%	17.2%
1000人以上	231,283	8.9%	54.1%	64.7%	60.6%	51.8%	37.6%	32.4%	25.5%	15.5%	1.1%	0.3%	18.8%

(注) 希望年齢は複数回答であるため、各カテゴリの求人数を合計すると 全体値を上回り、内訳の合計も 100%以上となる

しかし、年齢不問を見ると、4人以下企業では23.5%と、他の従業員規模よりも高く、小規模になるほど希望する年齢層の分散が見られる。このほか、職種別でも見てみた。合計求人数が多い上位50職種のみ公表されているため、全職種中からではないことをあらかじめ断っておく。

職種別に見ると、年齢不問の割合が多い職種は、「警備員・守衛」(53.5%)、「ドライバー(タクシー・ハイヤー)」(43.4%)、「薬剤師」(38.5%)、「看護師」(35.2%)、「不動産仲介・売買人」(32.8%)などである。これらの傾向を見ると、人材難や国家資格が必要な専門職などで年齢不問が多く見られる。一方、少ない職種は、「金属材料製造作業員」(4.5%)、「営業(法人固定)」(7.8%)、「プログラマー」(7.9%)、「衣服・繊維製品製造作業員」(9.8%)、「サービススタッフ(ガソリンスタンド)」(9.8%)などである。

求人広告からの分析や「人材ニーズ調査」より、募集年齢に関する実態が明らかとなったが、何故「年齢」を要件とするのかについては不明確である。年齢制限などを行う理由などを探るため、「企業の中途採用時の募集年齢に関する調査」の結果を見てみることにする。

募集時に上限年齢を設定していない企業は、18.7%と2割に達していない。つまり、8割以上が上限年齢を設定している。これは、「人材ニーズ調査」の結果と同じであることが確認された。

上限年齢の設定状況の内訳を見ると、図表9の通り、正規・非正規社員ともに設定している企業も4割近くであるが、正規社員のみ設定していた企業が4割以上であることから、非正規社員よりも正規社員の方が設定されている状況が明らかとなった。

また、選考時の応募者に対する年齢考慮の状況は、図表10の通り、年齢をまったく考慮しなかった企業は13.6%と、応募の段階よりも選考時の方が、比較的多く年齢を考慮していることがわかった。応募時と同様に、正規社員の方が年齢を考慮していることが明らかとなった。

図表9 募集時の上限年齢の設定状況

N数	正規社員のみ設定していた	非正規社員のみ設定していた	正規・非正規社員ともに設定していた	年齢上限は設定していなかった
412	42.5%	2.9%	35.9%	18.7%

図表10 選考時の応募者の年齢の考慮状況

N数	正規社員のみ考慮した	非正規社員のみ考慮した	正規・非正規社員ともに考慮した	年齢はまったく考慮しなかった
412	44.4%	2.7%	39.3%	13.6%

次に、募集時の上限年齢設定の理由、選考時の年齢考慮の理由について確認したい。

上限年齢を設定している理由は(図表11)、正規・非正規社員とでは、いくつかの項目で異なるが、「社内に中高年層が多く、若年層が少ないため」の理由が多いことがわかる。

図表11 募集時の上限年齢の設定理由

	正規社員	非正規社員
N数	323	160
社内に中高年層が多く、若年層が少ないため	44.0%	28.1%
新卒採用の不足を補うため	26.9%	11.9%
取扱商品や顧客との関係などで、若年者の方が望ましいため	26.0%	28.8%
若年者の方が低賃金で採用できるため	18.6%	15.0%
若年者が多い職場なので	18.6%	24.4%
いたずらに応募者を増やしたくなかったため	11.8%	18.1%
若年者の方が、一般的に質が良いため	6.8%	9.4%
若年者に限定しても、十分に応募者が集まるといったので	4.0%	6.3%
求人票などに、募集年齢の記入欄があったので	3.7%	3.8%
正社員やアルバイトなどの雇用形態を決めずに募集していたため	1.2%	2.5%
特に理由はない	0.3%	—
その他	26.9%	25.6%

選考時に年齢を考慮する理由は(図表12)、「若年者の方が長期間就業できるため」が多く、「配属先の上司よりも年下の方が望ましいため」が続いている。また、「その他」の理由の中でも、管理職よりも年下が望ましいという理由も挙げられていた。ここで、募集時と選考時の年齢の関係性について

見てみる。図表 13 の通り、募集時に上限年齢は設定していない企業でも、選考時には年齢を考慮している現状が明らかとなった。

図表 12 選考時の年齢考慮の理由

	正規社員	非正規社員
N数	345	173
若年者の方が、長期間就業できるため	45.8%	39.9%
配属先の上司よりも年下の方が望ましいため	29.9%	20.8%
若年者がいた方が、職場に活気がでるため	26.7%	23.7%
若年者の方が、仕事を覚えるのが早い	22.9%	25.4%
若年者の方が、使いやすいため	19.7%	21.4%
中高齢者は、体力・視力などに心配があるため	18.0%	28.3%
若年者の方が、創造力や企画力があるため	14.8%	6.9%
中高齢者は、頑固であったり柔軟性がないため	14.5%	16.2%
中高年者は、パソコンやOA機器などが使いこなせないため	7.5%	16.8%
中高齢者は、職場の人間と馴染むのが遅いため	4.1%	3.5%
特に理由はない	0.9%	1.7%
その他	26.4%	18.5%

図表 13 選考時の応募者の年齢の考慮状況

	N数	選考時の年齢考慮の状況				年齢はまったく考慮せず	100.0%
		正規社員のみ考慮	非正規社員のみ考慮	正規・非正規社員ともに考慮	年齢はまったく考慮せず		
募集時の設定状況							
正規社員のみ設定	180	83.9%	0.6%	9.4%	6.1%	100.0%	
非正規社員のみ設定	12	0.0%	58.3%	25.0%	16.7%	100.0%	
正規・非正規社員ともに設定	158	8.9%	1.9%	80.4%	8.9%	100.0%	
年齢上限は設定していなかった	81	29.6%	0.0%	34.6%	35.8%	100.0%	

III-3. 転職者側の転職阻害要因について

企業側の「年齢」考慮などの実情が把握できたところで、ここでは転職者側が転職する際に、阻害要因と考えていることについて、「ワーキングパーソン調査」より確認した。

図表 1 で確認した通り、転職阻害要因として年齢

がネックとなっていることが明らかとなり、男性よりも女性の方がネックと考えていることは示した通りである。

次に、雇用形態別、職種別にて確認したい。

企業側は、正規社員の方が非正規社員よりも年齢条件を考慮している傾向が見られるが、個人側では正規社員よりも非正規社員の方が年齢をネックと考えていることが明らかとなった。

図表 14 雇用形態・男女別 転職阻害要因

	男性		女性	
	正規社員	非正規社員	正規社員	非正規社員
N数	3249	488	1238	1351
年功序列で上がってきた給料が下がってしまう	31.8%	11.3%	21.1%	5.8%
退職金の額が下がってしまう	21.8%	3.1%	13.2%	1.4%
企業年金の継続が出来なくこれまでの分が無駄になる	8.7%	2.7%	6.4%	1.2%
今の会社に住宅資金などの借金をしている	3.2%	0.8%	0.5%	0.1%
金融機関に住宅ローンなどの返済ができなくなる	18.2%	5.7%	4.9%	1.9%
住宅や寮、住宅補助等の恩恵が受けられなくなる	3.9%	1.8%	1.7%	0.3%
子供の教育費の工面ができなくなる	24.6%	6.8%	9.9%	9.1%
金融機関からの社会的信用を失ってしまう	6.9%	3.9%	2.1%	1.0%
家族の理解が得られない	18.7%	13.3%	7.2%	7.1%
世間体が悪くなってしまふ	6.7%	7.0%	3.7%	2.5%
仕事の経験、経歴は世間一般では通用しにくいと思う	23.2%	25.2%	22.0%	16.1%
転職すると今迄の人間関係が無になってしまう	13.0%	17.2%	18.6%	18.6%
募集求人年齢制限を超えている事が多い	32.6%	25.4%	39.3%	54.2%
適当な転職先を探す手段が思いつかない	21.3%	30.3%	24.6%	23.5%
その他	3.8%	6.8%	6.2%	6.1%
無回答	3.2%	3.9%	3.2%	3.3%

出典：ワーキングパーソン調査（2006）をもとに作成

図表 15 年齢・男女別 年齢がネックと考えている割合

	男性	女性
N数	1209	1269
18～24歳	1.0%	3.6%
25～29歳	8.1%	16.2%
30～34歳	20.6%	38.8%
35～39歳	37.6%	57.4%
40～44歳	41.2%	69.8%
45～49歳	48.2%	76.1%
50～54歳	56.1%	73.7%
55～59歳	54.9%	72.6%

転職阻害要因で「募集求人年齢制限を越えてい

ることが多い」のみを抽出して年齢別に見てみると、30歳以上から高くなっており、特に35歳以上では顕著に高くなっていることが明らかとなった。

何故35歳以上の女性が、年齢をネックと考えているのかについて分析を深めるため、インタビュー調査を実施した。

インタビュー調査から、自分のキャリアを意識して就業していた者と、あまりキャリアを意識せず就業していた者とは、転職をする際、年齢を気にしない傾向が見られた。

そこで、キャリアを意識している者とそうでない者として、年齢をネックと考えているかどうかの検証を行うため、「ワーキングパーソン調査」にて分析を行った。この中で、5年後の将来、自分がどのように働いているかの質問から、イメージできている者とできていない者として比較を行った。図表16の通り、イメージできていない者は、年齢をネックと思っている割合ができていない者よりも高くなることが確認できた。

図表16 転職阻害要因のうち「募集求人年齢制限を超えていることが多い」の回答別 5年後のキャリア・イメージ

		N数	回答者	非回答者		
30～34歳	男性	イメージできる	47	15.3%	84.7%	100.0%
		イメージできない	79	26.0%	74.0%	100.0%
	計	126	20.6%	79.4%	100.0%	
	女性	イメージできる	39	27.5%	72.5%	100.0%
イメージできない		101	46.1%	53.9%	100.0%	
	計	140	38.8%	61.2%	100.0%	
35～39歳	男性	イメージできる	84	29.9%	70.1%	100.0%
		イメージできない	125	45.6%	54.4%	100.0%
	計	209	37.7%	62.3%	100.0%	
	女性	イメージできる	58	51.3%	48.7%	100.0%
イメージできない		117	60.9%	39.1%	100.0%	
	計	175	57.4%	42.6%	100.0%	
40～44歳	男性	イメージできる	86	35.0%	65.0%	100.0%
		イメージできない	99	48.8%	51.2%	100.0%
	計	185	41.2%	58.8%	100.0%	
	女性	イメージできる	81	62.3%	37.7%	100.0%
イメージできない		125	75.8%	24.2%	100.0%	
	計	206	69.8%	30.2%	100.0%	
45～49歳	女性	イメージできる	94	44.1%	55.9%	100.0%
		イメージできない	76	54.3%	45.7%	100.0%
	計	170	48.2%	51.8%	100.0%	
	女性	イメージできる	88	72.7%	27.3%	100.0%
イメージできない		116	78.9%	21.1%	100.0%	
	計	204	76.1%	23.9%	100.0%	

出典：ワーキングパーソン調査（2006）をもとに作成

では、キャリア・イメージを持った者とはどのような人なのか確認するため、前述の「ワーキングパーソン調査」より自分自身の能力がどのくらい持っているかの質問から見てみる。

能力のうち、「課題解決のための計画を立案する力」を持っているかどうかで見てみた（図17）。

図表17 5年後のキャリア・イメージの有無から見る「課題解決のための計画を立案する力」の状況

		N数	イメージできる計	イメージできない計	
30～34歳	男性	持っている計	339	62.3%	48.4%
		どちらともいえない	213	30.2%	39.5%
	持っていない計	60	7.5%	12.2%	
	計	612	100.0%	100.0%	
女性	持っている計	157	46.5%	41.6%	
	どちらともいえない	147	43.7%	38.8%	
	持っていない計	57	9.9%	19.6%	
	計	361	100.0%	100.0%	
35～39歳	男性	持っている計	357	72.2%	56.2%
		どちらともいえない	163	24.2%	34.7%
	持っていない計	35	3.6%	9.1%	
	計	555	100.0%	100.0%	
女性	持っている計	112	47.8%	30.2%	
	どちらともいえない	134	38.1%	47.4%	
	持っていない計	59	14.2%	22.4%	
	計	305	100.0%	100.0%	
40～44歳	男性	持っている計	296	74.0%	56.2%
		どちらともいえない	124	21.1%	35.5%
	持っていない計	29	4.9%	8.4%	
	計	449	100.0%	100.0%	
女性	持っている計	115	48.5%	31.5%	
	どちらともいえない	135	39.2%	50.9%	
	持っていない計	45	12.3%	17.6%	
	計	295	100.0%	100.0%	
45～49歳	男性	持っている計	242	78.4%	53.6%
		どちらともいえない	89	18.8%	35.0%
	持っていない計	22	2.8%	11.4%	
	計	353	100.0%	100.0%	
女性	持っている計	118	54.2%	36.1%	
	どちらともいえない	108	35.0%	44.9%	
	持っていない計	41	10.8%	19.0%	
	計	267	100.0%	100.0%	

出典：ワーキングパーソン調査（2006）をもとに作成

5年後のキャリア・イメージを考えられる者と考えられない者とは、この能力を持っているかどうかの違いが見られることが明らかとなった。考えられる者の方が、この能力を持っていると自

己評価している傾向が見られたのである。

IV. 考察

IV-1. “年齢”を考慮する背景について

分析結果で示したとおり、企業側が採用行う際、募集時に8割の企業が上限年齢の設定をしており、選考時の年齢考慮については、9割企業が行っている。実施している理由は、従業員の年齢構成の若年者に対する補充が主であり、また、若年者の方が扱いやすいといったことから、若年者を求める背景がうかがえる。

この調査の回答2社へインタビュー⁶を行った結果、流通業A社は、募集時は上限年齢を設定していないが、選考時では正規・非正規社員ともに設定・考慮している。外食産業B社は、募集時は非正社員のみ上限年齢を設定しているが、選考時では正規・非正規社員ともに考慮している。この両社の共通点は、人事部としては、幅広い世代を顧客としているため、それぞれ地域や世代での顧客に合わせた人材が必要と考えているが、現場において、上司(店長)よりも年下の部下の方が望まれている現状があるようだ。このことは、個人側のインタビューからも「自分自身、年上の部下は気にならないが、もし年下の上司になったら正直抵抗がある。これまでの実績や経験が納得いかないと難しいかもしれない」とのコメントが聞かれた。これは、年上の部下を持つことへの戸惑いを感じる心情からではないだろうか。

一方、この調査や企業インタビューの中で、財務や経理などの専門的な職種については、経験者を求むことから、下限年齢を設定することがあるようだ。

では、年齢を表記しての採用を行った際、企業は年齢を絶対的な基準としているのだろうか。

佐藤(2002)でも求人情報誌でも研究を行っており、これを確認しておきたい(図表18)。

採用において年齢上限を設けているものが87.2%、設けていないものが12.8%とある。

図表 18 職種8種類と上限の厳格性

	N数	1052
上限を上回る年齢の人は絶対に採用しない		2.4%
1~2歳程度上回る人でも、条件に合えば採用する		35.2%
5歳程度上回る人でも、条件に合えば採用する		44.2%
10歳以上上回る人でも、条件に合えば採用する		18.3%

出典：佐藤(2002)をもとに作成

年齢上限の実際の運用については、「上限年齢を上回る年齢の人は絶対に採用しない」と厳密に年齢条件が適用されている求人は2.4%という結果となっている。「10歳以上上回る人でも条件が合えば採用する」割合も2割近くであることが明らかとなっている。

IV-2. “年齢”に代わる採用条件について

募集・採用にあたり、職務内容および職務に必要とされる適性、能力、経験、技能等の程度などを必要とされる事項をできる限り明示すべきことが、2007年10月1日施行の改正雇用対策法で規定された。

限られた求人広告上にて、年齢条件以外、どのような条件が表記されていたのだろうか。

求人広告の中で表記されている「年齢条件」「学歴条件」「経験条件⁷」「資格保持条件⁸」「スキル条件⁹」の関係性を見てみた。ただし、求人広告の大きさにより、条件などを表記できるスペースに限りがあり、すべての掲載内容が一律ではないことを留意されたい。これを前提として、表記内容の分析を行った。

年齢条件表記が97%前後であることから、年齢条件表記の有無により、「学歴条件」「経験条件」「資格保持条件」「スキル条件」がどのように表記されているかを見たところ(図表19)、1985年では「学歴条件」が約8割であったが、2005年では5割程度となっている。その代わりとして、「経験条件」や「スキル条件」が増加していることが明らかとなっている。

図表 19 年齢条件表記から見た条件表記状況

	1985年		1995年		2005年	
	年齢条件表記		年齢条件表記		年齢条件表記	
	あり	なし	あり	なし	あり	なし
全体						
件数	2565	61	1348	30	1348	30
学歴条件表記あり	79.0	75.4	80.8	86.7	51.1	47.6
経験条件表記あり	51.9	59.0	53.6	46.7	66.4	55.6
資格保持条件表記あり	3.3	1.6	9.9	6.7	11.4	19.0
スキル条件表記あり	4.6	4.9	16.1	20.0	32.0	31.7
正規社員						
件数	1471	49	1034	23	1086	35
学歴条件表記あり	77.7	77.6	82.7	82.6	52.4	48.6
経験条件表記あり	45.5	57.1	52.5	43.5	66.4	42.9
資格保持条件表記あり	4.1	2.0	10.3	8.7	13.4	17.1
スキル条件表記あり	7.1	4.1	16.2	17.4	31.9	37.1
非正規社員						
件数	1094	12	314	7	449	28
学歴条件表記あり	80.8	66.7	74.5	100.0	48.1	46.4
経験条件表記あり	60.5	66.7	57.3	57.1	66.4	71.4
資格保持条件表記あり	2.2	-	8.6	-	6.7	21.4
スキル条件表記あり	1.2	8.3	15.6	28.6	32.3	25.0

もう少しわかりやすいように、条件表記の組み合わせを見てみたい。

条件表記の考えられる組み合わせは 32 通りであるが、1 件でも存在したのは 29 通りであった。その中で、2005 年を基準として件数上位 10 位までで見てみることにする。

図表 20 条件表記の組み合わせの割合

	年齢	学歴	経験	資格	スキル	1985年 (2626件)		1995年 (1378件)		2005年 (1598件)	
						件数	%	件数	%	件数	%
1	●	●	●	-	-	1004	38.2	493	35.8	327	20.5
2	●	-	●	-	-	264	10.1	98	7.1	327	20.5
3	●	●	●	-	●	33	1.3	64	4.6	153	9.6
4	●	-	-	-	-	239	9.1	92	6.7	138	8.6
5	●	●	-	-	-	863	32.9	338	24.5	126	7.9
6	●	-	●	-	●	6	0.2	11	0.8	110	6.9
7	●	●	-	-	●	57	2.2	97	7.0	98	6.1
8	●	-	-	-	●	14	0.5	21	1.5	81	5.1
9	●	-	-	●	-	8	0.3	21	1.5	38	2.4
10	●	●	●	●	-	16	0.6	38	2.8	35	2.2

結果は図表 20 の通りで、「年齢条件」のほかに「学歴条件」「経験条件」が表記されているものが多いことがわかる。また、時代とともに「経験条件」や「スキル条件」が多くなっていることも見てとれることは、先述した通りである。

「経験条件」と「スキル条件」は、表現上で近いものもあったため、まとめて考えても良いだろう。このことは、「年齢」から「スキル」を含めた

「経験」への重要度合いが移行されることへ繋がるのではないかと考える。

年齢に準じた経験や能力保持を測るのではなく、仕事を通しての経験や実績にて評価するようになれば、求める人材像に近づくだらう。

企業にとっても、“年齢からの選別者”から”必要業務・経験からの選別者”の本質的な採用が行えることになり、メリットがあると確信する。

IV-3. 現状および今後の課題について

法改正の下、求人募集時に際して年齢要件は例外事由¹⁰を除き、表記できない。

採用上での求人広告等にて、必要あるいは求める「経験」「スキル」などの要件を明記することが必須であり重要となるのだが、企業側でもその要件をきちんと把握することが、より求められることであろう。

また、分析結果でも明らかとなったが、選考時など年齢の壁は依然と消え去ることは難しいのではないだろうか。

清家 (2000) にも次のように指摘している。①成果主義の浸透 (生産性に応じた賃金) と評価の明確化 ②解雇に関する規制のあり方 ③紛争処理システムの整備と実効性の確保 ④年齢を基準とした施策の見直し ⑤職業能力開発システムの整備 ⑥外部労働市場の整備とセイフティー・ネットの充実

①については、佐藤 (2002) も賃金の年功度は、中途採用時の年齢制限に影響を与えていたと指摘している。これらの施策については、法整備とともに、企業側の諸制度の整備もあわせて行わなければならない。

また、企業側もさることながら、働く側も自分自身、どのような実績や能力を積んでいくか、今後のキャリア・ビジョンを考えながら働くことも重要となる。

特に女性は、出産などのライフ・イベントの影響が男性よりも大きく、徳永 (2006) でも、女性が長期的な視野の下でキャリア・デザインを描く必

要性を指摘している。

しかし、就業者側自体にキャリア・デザインを考えるようになると、“年齢”ではなく、“築き上げてきたキャリア”で転職を考えられるようになるのではないだろうか。また、そのことが転職時の自己アピールになることも、認識しておかなければならない。無論、転職せずに働き続けるためにも、重要であることを付け加えておく。

雇用主である企業側も、どのように就業させるかについても重要となってくるであろうことと、キャリア・デザイン、実績や能力をどのように積んでいくかを考えさせる場や時間の設置の重要性が高まっていくであろう。

働く側および企業側の両者にとって、今後の課題であると考えます。

また、本研究では、過去にどのような働き方をし、実績や能力を積んできたかは不明確であり、これらと年齢との関係性がどのようなかについても、課題として残る。

注

¹ 求人情報誌からのデータ化は、掲載されている次項について、「年齢条件の有無、上限または下限年齢、経験年数、資格要件、職種、雇用形態」をそのまま転記。職種など複数表記されている場合は、はじめてに表記されているものを抽出した。このデータ化については、三浦美千子氏、中馬ゆかり氏、菅野光憲氏、椎名裕美氏の4名に協力を得た。

² コーディング方法は、データ化されたものを数値に置き換えた。職種は、リクルートワークス研究所の「ワーキングパーソン調査」の職種コード表を基にコーディング。そのほかのコーディングは、掲載上の表記の意味を変えないよう留意しながら行った。これらの作業については、(株)リサーチ東京の前坂隆太郎氏、中村敬一氏に協力を得た。

³ 職種について、「美容師・理容師」「看護師」は除いている。また、管理職について、「管理職候補も含む」などの表記も見られたことから、一旦管理職についても、職種へ振り分け、その後、管理職・非管理職での分析を行った。

⁴ 雇用形態は、正規社員＝正社員、非正規社員＝契約社員、パートタイマー、アルバイト ※派遣社員だけの掲載は、分析から除いている

⁵ 質問: あなたはご自身が将来どのように働いているかイメージできますか。選択肢: 「明確にイメージできる」「ある程度イメージできる」「あまりイメージできない」「全くイメージできない」。

「イメージできる」＝「明確にイメージできる」「ある程度イメージしている」の計

「イメージできない」＝「全くイメージできない」「あまりイメージできない」の計

⁶ 調査目的: 中途採用時の募集年齢について、どのような考えを持っているかを明らかにする

調査対象: 「企業の中途採用時の募集年齢に関する調査」回答企業

サンプル数: 2社 (流通業A社, 外食産業B社)

調査期間: 2007年12月～1月

調査方法: 対面式

調査内容: 正規社員, 非正規社員の中途採用募集時の年齢上限の設定有無, その理由。正規社員, 非正規社員の中途採用選考時の年齢考慮の有無, その理由

⁷ 経験条件は、業務や業種・業界経験、経験年数などの表記があったもので、重要視についても「歓迎・可・必」が含まれている。

⁸ 資格条件は、普通自動車免許や保育士資格、エステティシャン資格、英検や簿記などの民間資格を含めている。

⁹ スキル条件は、パソコン(ソフト含める)や〇〇の知識がある方、英会話ができる方などを含めている。

¹⁰ 2007年の改正後は、以下の通り。例外事由1号: 定年年齢を上限として、当該上限年齢未満の求職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 例外事由2号: 労働基準法など法令の規定により年齢制限が設けられている場合 例外事由3号のイ: 長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を募集・採用する場合 例外事由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て、募集・採用する場合 例外事由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 例外事由3号のニ: 60歳以上の高齢者また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

参考文献

- 玄幡まみ, 2005, 『年齢差別 仕事場でなにが起きてくるのか』, 岩波書店。
- 女性の雇用参画研究会, 2003, 『雇用における年齢差別についての研究』2002年度東京ウィメンズプラザ民間助成事業報告書。
- 厚生労働省, 2007, 『雇用関係トピックス』。
- 岡本英雄, 2003, 『女性に関する年齢差別の研究』2001・02年度公募研究結果報告書, 福島県男女共生センター。
- リクルート, 2007, 『人事担当お助けBOOK 法律編』。
- 労働調査会, 2007, 『変わるワークルール 労働関係法の改正点 労働調査会出版局編 速報版』, 労働調査会。
- 櫻庭涼子, 2005, 『年齢差別禁止の差別法理としての特質 (2)』『法学協会雑誌』122 (9) : 1-69, 法学協会事務所。
- 佐藤博樹, 2002, 『採用等における年齢基準に関するアンケート調査報告書』厚生労働省委託調査, 三菱総合研究所。
- 清家篤, 2001, 「年齢差別禁止の経済分析—高齢化社会の人的資源活用に与える定年と求人年齢制限の影響」『日本労働経済雑誌』487 : 44-56。
- 清家篤, 2000, 「雇用における年齢差別禁止に関する研究会 中間報告」, 経済企画庁。
- 徳永英子, 2006, 「女性のキャリアパスの類型化に関する研究」, 『Works Review』創刊号, リクルート。
- 柳澤武, 2006, 『雇用における年齢差別の法理』, 成文堂。
- 勇上和史, 2007, 『職業安定業務統計等を活用した求職者等に関する分析方法の研究』, 労働政策研究・研修機構。

謝辞

本稿の執筆にあたり、角山剛教授 (東京国際大学)、大沢真知子教授 (日本女子大学) から有益なコメントをいただいた。ここに記して感謝を申し上げる。なお、当然のことながら、本稿の誤りはすべて筆者に帰するものである。