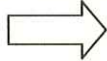
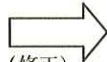
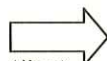


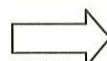
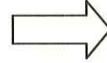


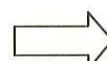


# 年齢禁止制限の例外事由新旧対照表

<改正前>

<改正後>

1 新規学卒者等を募集・採用する場合	 (修正)	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
2 技能・ノウハウ等の継承の観点から、労働者の年齢構成を維持回復させる場合	 (修正)	3号のロ 技能・ノウハウ等の継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当数少ない特定の年齢層に限定して募集・採用する場合
3 定年年齢等の関係から雇用期間が短期に限定されている場合	 (修正)	1号 定年年齢を上限として、当該上限年齢以下の求職者を期間の定めのない雇用契約の対象として募集・採用する場合
4 既に働いている他の労働者の賃金額に変更を生じさせることになる就業規則の変更を要する場合		(廃止)
5 商品やサービスの特性により顧客等との関係から業務を円滑に遂行する要請がある場合		(廃止)
6 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	 (継続)	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
7 労働災害の防止等の観点から特に配慮する必要がある場合		(廃止)
8 体力、視力等が採用後の勤務期間を通じ一定水準以上であることが不可欠な業務の場合		(廃止)
9 行政の施策を踏まえて中高年齢者の募集及び採用を行う場合	 (修正)	3号のニ 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
10 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	 (継続)	2号 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