

I Labor Contracts

1 Application of Labor Laws and Regulations to Foreign Nationals

As a general rule, Japanese laws concerning labor apply to all employees in Japan, regardless of nationality. It means that the Labor Standards Act, the Minimum Wages Act, the Industrial Safety and Health Act, the Workers' Accident Compensation Insurance Act, the Employment Security Act and others apply to foreign workers.

The Labor Standards Law stipulates that an employer shall not engage in discriminatory treatment with respect to wages, working hours or other working conditions by reason of nationality or other status of any worker. (Article 3, Labor Standards Act, hereafter referred to as Article XX).

2 The Principles of Labor Contracts

In the past, there have been many problems such as wages not being paid as promised or a penalty being deducted from wages on retirement. To prevent these troubles relating to labor contracts, the Labor Standards Law stipulates the following matters.

(1) Working conditions must be stated clearly

An employer shall clearly state the working conditions when a labor contract is drawn up. The following matters shall be written and handed to an employee.

※Please refer to a sample “notice of employment” for foreign workers on page 18 through 20.

- ① the period of the labor contract
- ② Criteria for renewing labor contract with fixed term
- ③ the working place and job duties

I 労働契約

1 外国人への労働関係法令の適用

原則として、日本国内で就労する限り、国籍を問わず日本の労働関係法令が適用されます。労働基準法をはじめ、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、職業安定法などは外国人にも適用されます。

また、労働基準法は、「使用者は、労働者の国籍等を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない」と定めています(労働基準法第3条、以下第〇〇条と省略)。

2 労働契約の原則

「約束どおりの給料が支払われない」、「退職時に給料から違約金が差し引かれた」といった相談がありますが、労働基準法はこうした労働契約に関するトラブルを防止するため、次のようなことを定めています。

(1) 労働条件の明示

使用者は労働契約の締結に際し、労働条件を明示しなければなりません。次の事項については書面に記載して渡す必要があります。

※外国人向けモデル労働条件通知書は18ページ～20ページ参照

- ① 労働契約期間
- ② 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準
- ③ 就業の場所及び業務

- ④ existence of overtime work
- ⑤ the time at which work begins and at which work ends, breaks, days off, and leave
- ⑥ the decision of wages, the methods of computation and payment, the date of closing accounts and of payment
- ⑦ matters pertaining to separation (including reasons for dismissal)

An employee may immediately cancel his/her labor contract, if the actual working conditions differ from the contract (Article 15).

Therefore, it is advisable for an employee to obtain a written contract, rather than an oral one. When a contract is made, an employee must examine the contents of the contract. In cases where he/she cannot understand the contract written in Japanese, it may be possible to have it translated into his/her own language to understand. It is also necessary to check the work rules of the company which prescribes the employment conditions or the disciplines for the workplace.

- ④ 時間外労働の有無
- ⑤ 始業及び終業時刻、休憩時間、休日、休暇
- ⑥ 賃金の決定、計算と支払い方法、締切りと支払いの時期
- ⑦ 退職に関すること（解雇の事由を含む）

明示された労働条件が事実と相違していた場合、労働者は即時に労働契約を解除できます（第 15 条）。

したがって、働くにあたっては口約束ではなく、契約書を交わすことが望ましいといえます。契約書が日本語でわからない場合は、母国語に翻訳してもらうなどして、内容を確認した上で契約することが必要です。会社に就業規則がある場合は、その内容を確認することも必要でしょう。

Notice of Employment 労働条件通知書

To: _____ 殿

Date: _____
年月日

Company's name _____
事業場名称(ローマ字で記入)

Company's address _____
所在地(ローマ字で記入)

Telephone number _____
電話番号

Employer's name _____
使用者職氏名(ローマ字で記入)

I. Contract period

契約期間

Non-fixed, ☐ Fixed* ☐ (From _____ to _____)
期間の定めなし 期間の定めあり(※) (年 月 日 ~ 年 月 日)

* Please fill out the following fields if you have selected "Fixed" for the "Contract period".

※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入

1. Contract renewal

契約の更新の有無

[Automatic renewal ☐ Possible renewal ☐ No renewal ☐ Others ☐ ()]
[自動的に更新する・更新する場合があり得る・契約の更新はしない・その他()]

2. Renewal criteria

契約の更新は次により判断する。

- Workload at the end of the contract period ☐ • Work performance and attitude ☐ • Competence ☐
- 契約期間満了時の業務量
- 勤務成績、態度
- 能力
- Company's business conditions ☐ • Progress of the work engaged in ☐
- 会社の経営状況
- 従事している業務の進捗状況
- Others ☐ ()
- その他()

3. Renewal limit (No limit ☐ Limit ☐ (Up to _____ renewal times/Total contract period up to _____ years))

更新上限の有無(無・有(更新 回まで/通算契約期間 年まで))

[In the case of conclusion of a fix-term labour contract with the same company that exceeds a total contract period of 5 years as stipulated in the Labour Contract Act]

【労働契約法に定める同一の企業との間で通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】

During this contract period, you may apply to the company for an indefinite-term labour contract (without a fixed term).

If your application is accepted, your employment will be converted to an indefinite-term labour contract from the day following the last day of the current contract period (year _____ /month _____ /day _____). In this case, indicate whether or not there is a change in working conditions from this contract (No ☐ / Yes ☐ (as attached)).

本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約(無期労働契約)の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日(年 月 日)から、無期労働契約での雇用に変換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更に無(無)・有(別紙のとおり)

[In the case of employees eligible for an exception under the Act on Special Measures for Fixed-term contract workers with specialized knowledge, etc.]

【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】

Period in which the right to apply for conversion to indefinite term status is not granted:

I (highly skilled professional), II (elderly person after retirement age)

無期転換申込権が発生しない期間: I (高度専門)・II (定年後の高齢者)

I. Period from beginning to end of specific fixed-term task (_____ months from _____ [maximum of 10 years])

I 特定有期業務の開始から完了までの期間(年 月 日) (上限10年)

II. Period of continuous employment after reaching mandatory retirement age

II 定年後引き続き雇用されている期間

II. Place of Employment

就業の場所

(Immediately after hiring)

(雇入れ直後)

(Scope of change)

(変更の範囲)

III. Job duties

従事すべき業務の内容

(Immediately after hiring)

(雇入れ直後)

(Scope of change)

(変更の範囲)

[In the case of employees eligible for an exception under the Act on Special Measures for Fixed-term contract workers with specialized knowledge, etc. (highly skilled professional)]

【有期雇用特別措置法による特例の対象者(高度専門)の場合】

• Specific fixed-term task (_____)

Start date: _____

End date: _____

• 特定有期業務(_____)

開始日: _____

完了日: _____

(Continued on next page)

(次頁に続く)

IV. Matters regarding Opening and closing time, Break time, Change in shifts, and Overtime (circle one that applies from (1) to (5))
 始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換 (1) ~ (5) のうち該当するもの一つに○を付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項

Opening and closing time:
 始業・終業の時刻等

(1) Opening time () Closing time ()
 始業 (時 分) 終業 (時 分)

1. [If the following systems apply to workers]
 【以下のような制度が労働者に適用される場合】

(2) Irregular labor system, etc.: Depending on the following combination of duty hours as an irregular () unit work or shift system.
 (2) 変形労働時間制等: () 単位の変形労働時間制・交代制として、次の勤務時間の組み合わせによる。

Opening time ()	Closing time ()	(Day applied:)
始業 (時 分)	終業 (時 分)	(適用日)
Opening time ()	Closing time ()	(Day applied:)
始業 (時 分)	終業 (時 分)	(適用日)
Opening time ()	Closing time ()	(Day applied:)
始業 (時 分)	終業 (時 分)	(適用日)

(3) Flex time system: Workers determine opening and closing time.
 フレックスタイム制: 始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。
 [However, flex time: (opening) from () to () () ;
 (ただし、フレキシブルタイム (始業) () 時から () 時 () 分、
 (closing) from () to () ()
 (終業) () 時から () 時 () 分、
 Core time: from (opening) () to (closing) ()
 コアタイム () 時から () 時 () 分)]

(4) System of deemed working hours outside workplace: Opening () Closing ()
 事業場外みなし労働時間制: 始業 (時 分) 終業 (時 分)

(5) Discretionary labor system: As determined by workers based on opening () closing ()
 裁量労働制: 始業 (時 分) 終業 (時 分) を基本とし、労働者の決定に委ねる。
 ○ Details are stipulated in Article (), Article (), Article () of the Rules of Employment
 詳細は、就業規則第 () 条 ~ 第 () 条、第 () 条 ~ 第 () 条、第 () 条 ~ 第 () 条

2. Rest period () minutes
 休憩時間 () 分

3. Presence of overtime work (Yes ☐ No: ☐)
 所定時間外労働の有無 (有 , 無)

V. Days off
 休日

- Regular days off: Every (), national holidays, others ()
 定休日: 毎週 () 曜日、国民の祝日、その他 ()
- Additional days off: () days per week/month, others ()
 非定休日: 週・月当たり () 日、その他 ()
- In the case of irregular labor system for each year: () days
 1 年単位の変形労働時間制の場合 - 年間 () 日
- Details are stipulated in Article (), Article (), Article () of the Rules of Employment
 詳細は、就業規則第 () 条 ~ 第 () 条、第 () 条 ~ 第 () 条、第 () 条 ~ 第 () 条

VI. Leave
 休暇

1. Annual paid leave: Those working continuously for 6 months or more, () days
 年次有給休暇 6 か月継続勤務した場合 → () 日
 Those working continuously up to 6 months, (Yes ☐ No: ☐)
 継続勤務 6 か月以内の年次有給休暇 (有 , 無)
 → After a lapse of () months, () days
 () か月経過後 () 日
 Annual paid leave (in hours) (Yes ☐ No: ☐)
 時間単位年休 (有 , 無)

2. Substitute days off (Yes ☐ No: ☐)
 代替休暇 (有 , 無)

3. Other leave: Paid ()
 その他の休暇 有給 ()
 Unpaid ()
 無給 ()

○ Details are stipulated in Article (), Article (), Article () of the Rules of Employment
 詳細は、就業規則 第 () 条 ~ 第 () 条、第 () 条 ~ 第 () 条、第 () 条 ~ 第 () 条

(Continued on next page)
 (次頁に続く)

VII. Wages

賃金

1. Basic pay (a) Monthly wage (yen) (b) Daily wage (yen)
基本賃金 月給 (円) 日給 (円)
(c) Hourly wage (yen)
時間給 (円)
(d) Payment by job (Basic pay: yen; Security pay: yen)
出来高給 (基本単価 円、保障給 円)
(e) Others (yen)
その他 (円)
(f) Wage ranking stipulated in the Rules of Employment
就業規則に規定されている賃金等級等
2. Amount and calculation method for various allowances
諸手当の額及び計算方法
(a) (allowance: yen; Calculation method:)
(手当 円/ 計算方法:)
(b) (allowance: yen; Calculation method:)
(手当 円/ 計算方法:)
(c) (allowance: yen; Calculation method:)
(手当 円/ 計算方法:)
(d) (allowance: yen; Calculation method:)
(手当 円/ 計算方法:)
3. Additional pay rate for overtime, holiday work or night work
所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率
(a) Overtime work: Legal overtime 60 hours or less per month () % over 60 hours per month () % Fixed overtime () %
所定時間外 法定超 月 60 時間以内 () % 月 60 時間超 () % 所定超 () %
(b) Holiday work: Legal holiday work () % Non-legal holiday work () %
休日 法定休日 () % 法定外休日 () %
(c) Night work () %
深夜 () %
4. Closing day of pay roll : () - () of every month; () - () of every month
賃金締切日 () - 毎月 () 日、 () - 毎月 () 日
5. Pay day : () - () of every month; () - () of every month
賃金支払日 () - 毎月 () 日、 () - 毎月 () 日
6. Method of wage payment ()
賃金の支払方法 ()

7. Deduction from wages in accordance with labor-management agreement: [No: ☐ Yes: (☐)]
労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無, 有 ())
 8. Wage raise: (Yes: ☐ (Time and amount, etc.); No: ☐)
昇給 (有 (時期、金額等), 無 ())
 9. Bonus: (Yes: ☐ (Time and amount, etc.); No: ☐)
賞与 (有 (時期、金額等), 無 ())
 10. Retirement allowance: (Yes: ☐ (Time and amount, etc.); No: ☐)
退職金 (有 (時期、金額等), 無 ())

VIII. Items concerning retirement

退職に関する事項

1. Retirement age system (Yes: ☐ (years old); No: ☐)
定年制 (有 (歳), 無 ())
2. Continued employment scheme (Yes: ☐ (Up to years of age); No: ☐)
継続雇用制度 (有 (歳まで), 無 ())
3. Start-up support measures (Yes: ☐ (outsourcing/social contribution projects until age of); No: ☐)
創業支援等措置 (有 (歳まで業務委託・社会貢献事業), 無 ())
4. Procedure for retirement for personal reasons (Notification should be made no less than () days before the retirement)
自己都合退職の手続 (退職する()日以上前に届け出ること)
5. Reasons and procedure for the dismissal:
解雇の事由及び手続

○ Details are stipulated in Article (), Article (), Article () of the Rules of Employment
詳細は、就業規則第()条～第()条、第()条～第()条、第()条～第()条

(Continued on next page)
(次頁に続く)

IX. Others
その他

- Joining social insurance [Employees' pension insurance; Health insurance; Employees' pension fund; others ()]]
社会保険の加入状況 (厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他 ())
- Application of employment insurance: (Yes: ☐ No: ☐)
雇用保険の適用 (有 , 無)
- Small and medium-sized enterprise retirement allowance mutual aid scheme
中小企業退職金 共済制度
(Participating: ☐ Not participating: ☐) (*In the case of SMEs)
(加入している , 加入していない) (※中小企業の場合)
- Corporate pension scheme (Yes: ☐ (name of scheme:) ; No: ☐)
企業年金制度 (有 (制度名) , 無)
- Consultation office for items concerning improvement of employment management, etc.
雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口
Name of office () Person in charge () (Tel. No.)
部署名 () 担当者職氏名 () (連絡先)
- Others []
その他 []

*The following is an explanation of the case where "Contract period" is set to "Fixed".

※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。

Pursuant to Article 18 of the Labour Contract Act, if the contract period of a fixed-term labour contract (starting on or after April 1st 2013) exceeds a total of five consecutive years, such employee shall be converted to an indefinite-term labour contract from the day following the last day of the current contract period by applying by the end of the labour contract period. However, if the employee is eligible for an exception under the Act on Special Measures for Fixed-term contract workers with specialized knowledge, the occurrence of the right to apply for conversion to an indefinite-term labour contract will be as specifically stated in the "Contract period" section of this notification under the "In the case of employees eligible for an exception under the Act on Special Measures for Fixed-term contract workers with specialized knowledge, etc" column.

労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、無期転換申込権の発生については、特例的に本通知書の「契約期間」の「有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合」欄に明示したとおりとなります。

In addition to the above, the company's employment regulations shall apply.

Where and how to check the work regulations ()

以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法 ()

* The issuance of this Notice shall clearly specify working conditions stipulated in Article 15 of the Labour Standards Act and shall also serve as the issuance of documents pursuant to Article 6 of the Act on Improvement etc. of Employment Management for Part-Time Workers (Part-time/fixed-term employment labour law).

※本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）第6条に基づく文書の交付を要するものであること。

* The notice on labour conditions should be retained for the purpose of preventing any possible disputes between employees and an employer.

※労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

(Cited From Website of Health, Welfare and Labor Ministry)



厚生労働省ホームページより

(2) A contract violating the Labor Standards Law is invalid

A labor contract which does not meet the standards of this law is invalid. In such a case the invalid sections are governed by the standards set forth in the Labor Standards Law (Article 13).

(3) Period of contract

① Labor contracts shall be made for a period of no longer than three years except for those without a definite period. However, a contract may exceed three years wherein the period for completing a specified project is determined.

② It is also permissible to draw up a contract of up to five years in cases where an employee has highly specialized knowledge/skills, or, employee is aged 60 years or above (Article 14).

However, an employee with a contract for a defined period of over one year (other than those who were contracted for a specific period to complete certain projects and those who come under item

②) may resign at any time after fulfilling the first contract year, by submitting his/her request of leave to the employer (Article 137).

(4) Ban on pre-determined indemnity

An employer cannot make a contract which states the pre-determined amount of indemnity caused by employers (Article 16). Such as; the amount of indemnity caused by an employee's resignation in the middle of the contract period, or the amount of indemnity for machine damage, etc.

Naturally, an employee may be under obligation to pay for damages due to one's intentional act or gross negligence.

(2) 労働基準法に違反する契約は無効

労働基準法に定める基準に達しない労働契約の部分は無効です。無効となった部分は労働基準法で定める基準によります（第 13 条）。

(3) 契約期間

- ① 労働契約は期間の定めのないものを除き、3 年を超える契約はできません。ただし、一つの事業が完了するまでの期間を定める契約の場合は 3 年を超えることが認められます。
- ② 高度に専門的な知識を有する労働者との契約及び 60 歳以上の労働者との契約の場合の期間の上限は 5 年まで認められます（第 14 条）。

ただし、1 年を超える有期労働契約を締結した労働者（事業が完了するまでの契約労働者及び②に該当する労働者は除きます。）は、労働契約の期間の初日から 1 年を経過した日以後においては、使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができます（第 137 条）。

(4) 賠償予定の禁止

「契約期間を満了しないで退職した場合はいくら違約金を支払う」、「機械などを壊した場合はいくら損害賠償を支払う」といったように損害賠償金額をあらかじめ定めておく契約はできません（第 16 条）。

ただし、労働者の故意又は重大な過失などで会社へ損害を与えた場合は損害賠償義務がなくなるわけではありません。

(5) Ban on offsets against advances

An employer should not offset monthly wages against advances of credit made as a condition for work (Article 17).

(6) Ban on compulsory savings

An employer can not require a contract for compulsory savings. However, it is possible for the employer to take charge of employees' savings entrusted to the employer by the employees. But the employer should conclude a labor-management agreement with them and submit it to Labor Standards Inspection Office (Article 18).

3 Rules of Employment

(1) Rules of employment

Rules of employment stipulate working conditions and office regulations. Any company which employs ten or more workers on a steady basis must set such rules of employment, and submit them to the Labor Standards Inspection Office (Article 89). A company is also required to make these rules known to the employees (Article 106). It is therefore desirable for employers to do so in a language that their employees understand, if they do not understand Japanese.

Rules of employment shall not infringe any law or collective agreement (Article 92). A labor contract, in which the working conditions are inferior to the rules of employment standards, shall be invalid. In such a case, the parts of the contract which are invalid shall be governed by the standards stipulated in the rules of employment (Article 93 of the Labor Standards Act , Article 12 of the Labor Contract Act).

(5) 前借金相殺の禁止

これから労働することを条件に前貸しした債権を、毎月の給料から差し引くことはしてはならない、と定められています（第 17 条）。

(6) 強制貯金の禁止

労働者に強制的に貯金させる契約をすることはできません。ただし、会社が労働者の委託によって社内貯金をすることは可能ですが、その内容を労使協定にして労働基準監督署に届け出ておくことが必要です（第 18 条）。

3 就業規則について

(1) 就業規則とは

就業規則とは、職場の労働条件や服務規律などについて定めた会社の規則です。常時 10 人以上の労働者を雇用する場合は作成する義務があります（第 89 条）。また、作成した就業規則は労働基準監督署に届出をするとともに、労働者に周知することが必要です（第 106 条）。日本語が理解できない労働者に対しては、使用者はその労働者が理解できる言語で周知することが望ましいと言えます。

就業規則は、労働基準法をはじめとする法令に反する定めをしたり、労働協約に反する定めをすることはできません（第 92 条）。また、就業規則の基準に達しない労働条件を定める労働契約の部分は無効となり、その部分は就業規則で定める基準によることになります（第 93 条、労働契約法第 12 条）。

(2) Items of rules of employment

The following items must be stated in the rules of employment;

- ① Matters pertaining to the time at which work begins and at which work ends, breaks, days off and leave, and matters pertaining to the change in shifts,
- ② Matters pertaining to the methods of determination, computation and payment of wages (excluding extraordinary wages), the date of closing accounts and of payment and increases in wages,
- ③ Matters pertaining to retirement (including reasons for dismissal).

In addition, it's necessary to stipulate the following items:

- i) retirement allowances
- ii) bonuses
- iii) matters pertaining to safety and health, if necessary
- iv) workers' cost for food, etc. (in the event that there are stipulations for having employees bear the cost of food and other such expenses)

(2) 就業規則で定めるべき事項

就業規則に必ず記載しなければいけないことは、

- ① 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、交替勤務がある場合はそれに関する事項
- ② 賃金（臨時の賃金を除く）の決定、計算、支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期、昇給に関する事項
- ③ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

以上のほか、退職金、賞与、安全衛生に関する定めをする場合はこれに関する事項、食費などを労働者に負担させる場合はこれに関する事項、を規定しておく必要があります。

4 Employment of Older Persons

(1) Employment security until the age of 65 (obligation)

If an employer stipulates workers' mandatory retirement age, the mandatory retirement age must not be below 60 years of age (Article 8 of Act on Stabilization of Employment of Elderly Persons).

If an employer stipulates workers' mandatory retirement age below 65 years of age, that employer must implement one of the following measures (Article 9 of Act on Stabilization of Employment of Elderly Persons).

- ① Raise the mandatory retirement age to 65 years of age
- ② Abolish the mandatory retirement age system
- ③ Adopt a continuous employment system until 65 years of age

(2) Opportunity of employment until the age of 70 (obligation to make efforts)

If an employer stipulates the mandatory retirement age of workers at or above 65 but below 70 years of age or adopts a continuous employment system until 65 years of age, that employer must make efforts to implement one of the following measures (Section 2 of Article 10 of Act on Stabilization of Employment of Elderly Persons).

- ① Raise the mandatory retirement age to 70 years of age
- ② Abolish the mandatory retirement age system
- ③ Adopt a continuous employment system until 70 years of age
- ④ Adopt a system for continuously upholding a subcontracting agreement until 70 years of age
- ⑤ Adopt a system that enables the following work to be continuously conducted until 70 years of age
 - a. Social contribution work conducted by the employer
 - b. Social contribution work conducted by a group that the employer outsources to or invests in, etc.

4 高年齢者の雇用について

(1) 65 歳までの雇用確保（義務）

事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は 60 歳以上としなければなりません（高年齢者雇用安定法第 8 条）。

また、定年を 65 歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置を講じなければなりません（高年齢者雇用安定法第 9 条）。

- ① 65 歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 65 歳までの継続雇用制度の導入

(2) 70 歳までの就業機会の確保（努力義務）

定年を 65 歳以上 70 歳未満に定めている事業主、または 65 歳までの継続雇用制度を導入している事業主は、以下のいずれかの措置を講じるよう努める必要があります（高年齢者雇用安定法第 10 条の 2）

- ① 70 歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70 歳までの継続雇用制度の導入
- ④ 70 歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70 歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託、出資等する団体が行う社会貢献事業