

2013年3月29日

公益社団法人関西経済連合会

「2013年4月からの労働法改正への対応」の発行について

関西経済連合会は、このたび、別添のとおり、「2013年4月からの労働法改正への対応」をとりまとめました。本冊子では、この4月1日から施行される「改正労働契約法」と「改正高年齢者雇用安定法」における具体的な改正内容と留意点について、Q&Aも活用しながら分かりやすく説明しています。関経連会員のほか、広く関心のある方にご提供する予定ですので、お知らせします。

以 上

## 2013年4月からの労働法改正への対応

---

～改正労働契約法・高年齢者雇用安定法の内容と留意点～

2013年3月

公益社団法人 関西経済連合会



## は し が き

2013年4月に労働契約法（労契法）および高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高齡法）の一部が改正施行されます。

これらの法改正の議論の過程において当会は、労契法については2011年3月に『非正規雇用問題に関する労働政策の方向性についての提言 - 有期労働契約を中心に - 』をとりまとめました。その中では、無期労働契約への転換や雇止め法理の立法化によって企業に一律的な制限を行うべきではないことなどを提言いたしました。また、高齡法に関しては、会員企業に対し実施したアンケート結果をもとに2011年12月に『高年齢者雇用安定法改正に望む』を取りまとめ、高齡者雇用が若年者や現役労働者の雇用に対して大きな影響を及ぼす恐れがあることを指摘したうえで、社会全体で高齡者を活用していくことが必要であることなどを提言いたしました。

今回の労契法改正では、有期契約労働者を5年以上雇い続けた場合には、労働者の希望により無期契約に転換させる仕組みが盛り込まれることになりました。一方の契約当事者である使用者の意思に関わらず、労働者の意思のみに基づいて契約が成立したものとみなすというのは、労働者派遣法の中に法違反に対する一つの罰則として設けられている例を除けば、他に例がありません。また、高齡法改正の中心は、年金の支給開始年齢である65歳までの雇用を確保して雇用と年金支給を接続させるため、これまで定年退職後に再雇用される労働者について労使協定で基準を設けて選別することを認めてきたところを、選別できなくするというものです。労使が取り決めたルールを法改正によって認めないようにするというのは、労働基準法のように労働条件の最低限を決めた法律ではともかく、雇用安定を図る法律としては初めてのことであり、日本の雇用慣行の良い面を失わせかねないものだと言えます。

今回のこうした法改正は、企業における人事労務管理に大きな影響を及ぼすことが予想されます。そこで今回、企業における対応を進める際の参考にしていただくために、本冊子を作成することといたしました。改正法については既に多くの詳細な解説書が出版されておりますが、経営者や人事担当者の方々に通読いただくことで改正法の全体像をつかんでいただけるよう、できる限りコンパクトなものにしたいと考えました。本冊子が改正法への対応策を考えられる方々の共通認識となれば幸甚に存じます。

最後に、本冊子の作成、取りまとめに際し、貴重なご助言を賜りました大阪本町法律事務所の比嘉廉丈弁護士をはじめ同事務所の先生方に心より厚くお礼を申し上げます。

労働法制専門委員会  
委員長 井 狩 雅 文  
(関西電力株式会社 副社長)



# 目次

## はしがき

### I. 改正労働契約法編

#### 1. 労働契約法とは何か

- (1) 労働契約法の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- (2) 改正法の背景・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

#### 2. 改正内容

- (1) 無期労働契約への転換・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- (2) 雇止め法理の法定化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- (3) 不合理な労働条件の禁止・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6

#### 3. 改正法に向けた企業の対応

- (1) 有期契約労働者の活用方針の決定・・・・・・・・・・・・・・ 7
- (2) 有期労働者の雇用管理・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
- (3) 無期契約後の労働条件・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8

#### 4. Q & A・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9

### II. 改正高年齢者雇用安定法編

#### 1. はじめに

- (1) 法改正の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
- (2) 高年齢者雇用確保措置について・・・・・・・・・・・・・・ 12

#### 2. 改正の内容

- (1) 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止・・・・・・・・ 13
- (2) 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大・・・・・・・・ 15
- (3) 義務違反の企業に対する公表規定の導入・・・・・・・・・・・・ 17

#### 3. 改正法に向けた企業の対応

- (1) 就業規則の改定例・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 18
- (2) 特殊関係事業主との契約書例・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 19
- (3) 労使協定例（61歳以降を対象とする対象者基準）・・・・・・ 20

#### 4. Q & A・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21

### III. 付録（改正法等条文）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 24

# I. 改正労働契約法編

## 1. 労働契約法とは何か

### (1) 労働契約法の趣旨

#### ①労働契約法の成立

就業形態の多様化に伴って、労働者の労働条件が個別に決定され、または変更される場合が増加するとともに、個別労働関係紛争が増加してきました。

しかしながらわが国では、最低労働基準については労働基準法が規定しているものの、個別労働関係紛争を解決するための労働契約に関する民事的なルールについては、民法や個別の法律において部分的に規定されているのみであり、体系的な成文法は存在していませんでした。このため、個別労働関係紛争が生じた場合には、それぞれの事案の判例が蓄積されて形成された判例法理を当てはめて判断することが一般的となっていました。このような判例法理による解決は、必ずしも予測可能性が高いとは言えず、また、判例法理は労働者および使用者の多くにとって十分には知られていないものでした。そこで、2007年、労働契約に関する基本的な理念や判例法理を成文化する形で労働契約法が新たに制定され、2008年3月から施行されています。

#### ②労働契約法と労働基準法の比較

労働契約法を労働基準法と比較してみると表1のようになります。労働基準法では、労働基準監督官が監督・指導を行い、場合によっては罰則を科して労働条件の最低基準を確保しようとしています。しかし、労働契約法ではそのような行政による取り締まりや罰則は定められておらず、労働契約当事者である使用者と労働者とが法律に従った合理的な行動を取ることが期待されている点が大きく異なります。なお、当事者が合意しても法の適用を排除できない（強行法規性を有する）点は労働契約法、労働基準法とも共通しており、また、紛争が生じた場合の法解釈を含めた終局処理は裁判所でなされる点も共通していると言えます。

【表1 労働契約法と労働基準法との比較】

	労働契約法	労働基準法
法の内容	労働契約に関する民事的ルール	労働条件の最低基準
履行確保の方法	労働契約締結当事者（使用者および労働者）の合理的な行動（行政機関による監督・指導等はない）	労働基準監督官による監督・指導
罰則	なし	あり
強行法規（当事者の合意によって法の適用を排除できない）	原則として強行法規	原則として強行法規
紛争が生じた場合の終局的解決機関	裁判所	裁判所

## (2) 改正法の背景

最近、パートタイマー、アルバイト、契約社員など期間の定めのある労働契約を締結している労働者（有期契約労働者）が増加していることに伴い、その締結・更新や契約期間満了による雇止めの際に、個別労働紛争が増加しています。そこで、労働契約法を改正して、有期労働契約に関する規定を定めることになりました。その中には従来の労働契約の考え方を大きく変える規定も入っています。したがって、そうした規定の解釈においては今後の判例の蓄積を待たなければならない部分が多くありますが、次章以降では今般の労働契約法の改正の内容や企業の対応策などについてご説明します。



## 2. 改正内容

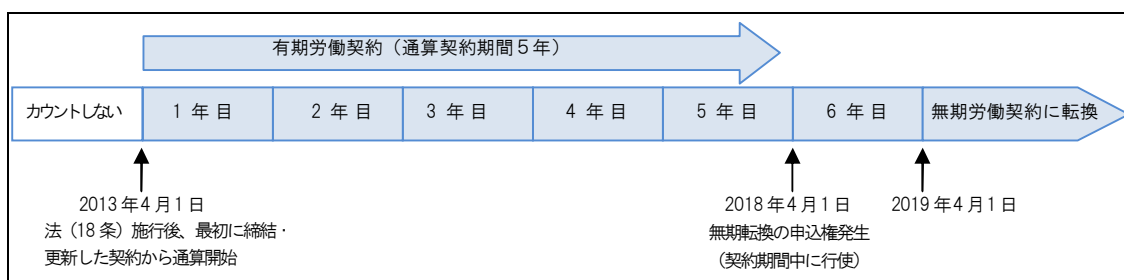
### (1) 無期労働契約への転換（第18条）

#### ① 転換制度の仕組み

同一の使用者との間で有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申込により、無期労働契約に転換します。

それを図にすると、下のとおりです。2013年4月1日に1年の有期労働契約を締結し、その後1年毎に契約更新を繰り返した場合には、2018年4月1日に無期転換の申込権が発生し、2019年の3月31日までに労働者が申込権を行使した場合には、2019年4月1日から無期契約（期間の定めのない契約）に転換されることとなります。

【図1 2013年4月1日から1年契約を5回更新した場合の無期転換のモデル】



#### ○ポイント

- ・同一の使用者…事業所単位ではなく、法人単位で判断します。したがって、支店間の異動など勤務場所が途中で変わっても、同一の会社であれば通算して計算します。
- ・通算で5年…契約期間の前後に空白期間（労働契約を締結していない期間）があっても、後述のクーリング期間に該当しない限り、前後の契約期間を通算して計算します。なお、法施行日（2013年4月1日）以前の契約期間については通算契約期間には含めず、施行日以降に開始する有期労働契約の開始日から起算します。
- ・繰り返し更新…例えば建設工事などで一定の事業の完了に必要な期間が長期にわたる場合には5年を超える有期労働契約の締結も可能ですが（労働基準法第14条）、このような場合、1度も更新がなされていないので本条の適用はありません。ただし、当該契約期間の終了後に更新がなされた場合には、更新後の契約期間の初日に申込権が発生します。（この申込権は、更新後の契約期間の満了日まで行使することができます。）
- ・労働者の申込…通算の契約期間が5年を超えた場合に当然に無期契約に転換されるわけではありません。労働者からの申込（無期転換への申込権の行使）がない限り、無期契約に転換されることはありません。なお、無期転換の申込をしないことを契

約更新の条件とするなど、あらかじめ無期転換申込権を放棄させることは無効と解されています。

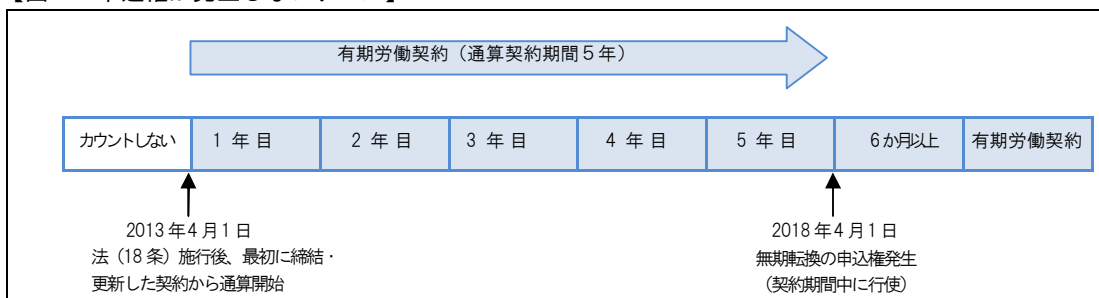
- ・無期労働契約に転換…正社員に転換することを求めるものではありません。転換後の労働条件については、労働協約や就業規則に別段の定めがない限り、無期転換前と同一の労働条件が適用されます。したがって、正社員には賞与や退職金を支給するが、無期労働契約に転換した労働者には賞与・退職金は支給しないということであってもかまいません。

## ②クーリング期間（通算契約期間のリセット）

有期労働契約が一旦終了し、その次の有期労働契約との間に、契約がない期間が6か月以上ある場合には、それより前の有期労働契約期間は通算契約期間に含めません。この6か月以上の空白期間をクーリング期間と呼びます。

これを図示すると、図2のとおりです。図1と同様に有期労働契約を更新した場合であっても、2018年4月1日から9月30日までクーリング期間を設けることにより、2018年10月1日以降、有期労働契約を再度締結しても新たな有期労働契約を締結したものととして、5年の通算契約期間をゼロからカウントし直す（その段階では無期転換の申込権は生じない）ことになります。

【図2 申込権が発生しないケース】



なお、カウントの対象となる有期労働契約の契約期間（2つの有期労働契約がある場合には通算した期間）が10か月以下の場合のクーリング期間は6か月ではなく、下表のように短縮されます。

【表2 カウントの対象となる労働契約期間が短い場合のクーリング期間】

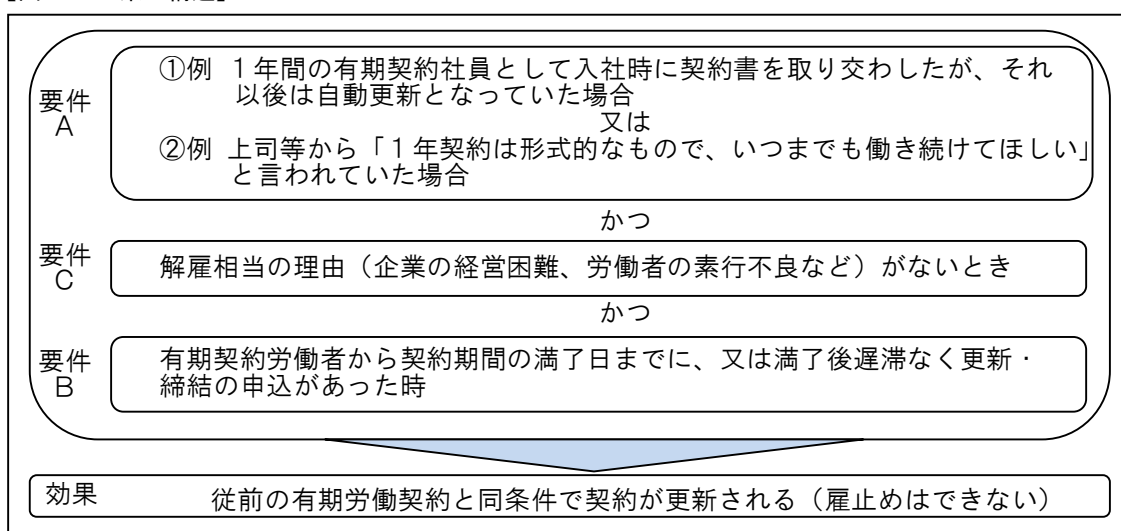
カウントの対象となる有期労働契約の契約期間	契約がない期間（クーリング期間）
2か月以下	1か月以上
2か月超 4か月以下	2か月以上
4か月超 6か月以下	3か月以上
6か月超 8か月以下	4か月以上
8か月超 10か月以下	5か月以上

## (2) 雇止め法理の法定化（第19条）

有期労働契約の期間が満了した場合には労働契約は終了するのが原則ですが、更新されることも多くあります。有期労働契約の更新を使用者が拒否した場合（これを雇止めと言います）には、過去の最高裁判例によって一定の場合にはこれを無効とするルール（雇止め法理）が確立していました。今回の改正では、この雇止め法理を19条として条文化されました。なお、本条は、改正法公布の日（2012年8月10日）に施行されています。

法律の条文は難解ですが、単純化して図式化すると以下の図のような構造になっています。要するに、①有期労働契約の更新の手続きがきちりできていなかった場合や②上司・人事担当者から契約更新に期待を抱かせる発言があった場合などには（要件A）、労働者が更新を希望し（要件B）、解雇相当の理由がないとき（要件C）は、雇止めができなくなるということです。

【図3 19条の構造】



### ○雇止め法理のリーディングケースとされる最高裁判例が挙げる要件

- ①過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの（1974年7月22日 東芝柳町工場事件）
- ②労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの（1986年12月4日 日立メディコ事件）

### (3) 不合理な労働条件の禁止 (第 20 条)

同一の使用者と労働契約を締結している有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止するために新たに設けられたルールです。

有期労働契約者と無期労働契約者とで差があること自体が禁止されるのではなく、合理的な理由がなく差を設けることが禁止されるものです。

不合理な労働条件であった場合にどのような効力が生じるかについては、今後、裁判所の判断を待つほかありませんが、厚生労働省は通達において「無期契約労働者と同一労働条件を定めたものとみなす」こととしています。

#### ○ポイント

- ・ **労働条件**…賃金や労働時間だけではなく、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律など、労働者に対する一切の待遇が含まれます。
- ・ **不合理**…①職務の内容（業務の内容および当該業務に伴う責任の程度）、②当該職務の内容および配置の変更の範囲、③その他の事情、を考慮して、個々の労働条件ごとに判断することとされています。とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて、以下のように労働条件を相違させることは、特段の理由がない限り合理的とは認められないことと解されています。
  - ・ 正社員には通勤手当を支給するが、契約社員には通勤手当を支給しない場合
  - ・ 正社員は社員食堂が利用できるが、パートタイマーは社員食堂が利用できない場合
  - ・ 正社員にはヘルメットを無償で支給するが、臨時社員からは実費を徴収する場合

### 3. 改正法に向けた企業の対応

#### (1) 有期契約労働者の活用方針の決定

有期契約労働者をどのような職務に配置し、どの程度の賃金を支払うのかを決めておく必要があります。特に、正社員（無期契約労働者）と有期契約労働者とが混在する職場に配置する場合には、責任の程度や配置の変更の範囲（転勤の有無等）を明確にするとともに、労働条件の違いに関して説明ができるようにしておくことが必要であると思われます。

また、更新を行うことがあるのか、更新するとした場合には契約期間が通算して5年を超えることがあるのかについては方針を明確にしておく必要があります。なお、更新を行うとした場合には、どのような職務でどのような条件のもとであれば更新するのか、それは誰がどの時点で判断するのかも決めておくことが望ましいと言えます。さらに、5年を超える場合には、クーリング期間を設けて無期への転換を認めないこととするのか、クーリング期間を設けず、無期契約への転換を認めることとするのかについても、考えておく必要があります。

#### (2) 有期労働者の雇用管理

有期契約労働者の採用に当たっては、前職の確認が不可欠となります。特にパートタイマーやアルバイトの場合には、支店・支社ごとに管理している場合が多く、以前に同一の会社で勤務していたとしても別の支店では把握していないケースが考えられます。思わぬ時点で無期契約への転換申込権が行使されてトラブルになることのないよう、前職については履歴書等の書面を残しておくことが必要だと考えられます。

労働契約の締結に当たっては賃金、労働時間など労働条件を明示しなければならないこととされています（労働基準法 15 条）。2013 年 4 月から、労働契約法の改正に合わせて労働基準法も改正され、「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」も書面の交付によって明示しなければならない事項になります。有期契約労働者が過度に更新を期待することがないよう、どのような場合に更新がなされないのかについてもしっかりと説明しておくことが重要です。

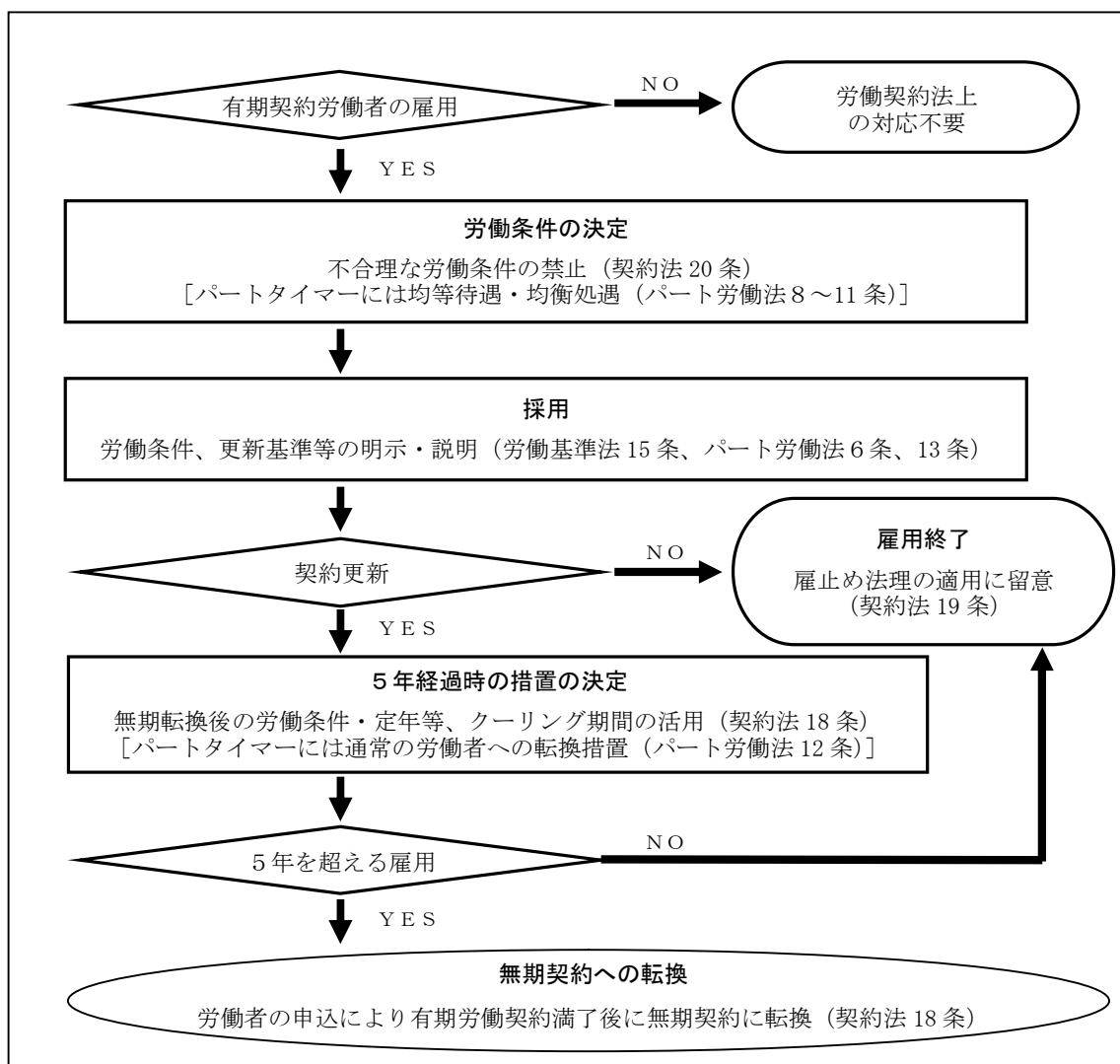
なお、契約締結時には契約書を取り交わしても、更新時には自動更新となっていて、雇止めの際にトラブルが生じるケースがよくあります。契約更新に当たっても、契約書の締結などの手続きを履践しておくことが重要です。また、パートタイマーやアルバイトの契約更新手続きは人事部門ではなく、現場の上司が行っていることが多くあるようです。更新手続きの履践とともに、不用意な発言をして労働者に更新の期待を抱かせることのないよう、現場の上司を指導しておく必要があります。

### (3) 無期転換後の労働条件

有期契約労働者に無期契約への転換を認める場合には、就業規則の整備が必要になります。必ずしも無期転換者専用の就業規則を作成する必要はありませんが、適用される就業規則を明確にしておく必要があります。

なお、無期転換前の就業規則（有期契約労働者用就業規則）をそのまま適用する場合には、定年の定めについて留意が必要です。有期労働契約者用の就業規則には通常、定年の定めを置いていませんので、無期契約への転換者に有期労働契約者用の就業規則を適用することとすると、文字通りの終身雇用になりかねません。無期転換者の定年年齢を定めておくこと（ただし、高齢法第8条により60歳以上であることが必要だと思われる）が不可欠だと言えます。

【図4 有期契約労働者の処遇の流れ】



## 4. Q & A

Q1.

期間の定めのある請負契約や業務委託契約を更新した場合にも、無期契約への転換規定が適用されるのか

A1.

無期への転換申込権が発生するのは労働契約（雇用契約）の場合のみです。したがって、請負契約や業務委託契約の場合には、無期契約への転換申込権が発生することはありません。もっとも、いわゆる偽装請負のように、実質的な契約内容が労働契約であるにもかかわらず、無期契約への転換申込権が発生することを阻止するために名称を請負契約等としていたような場合には、当該契約を労働契約と考慮して無期転換申込権が発生する可能性があります。

Q2.

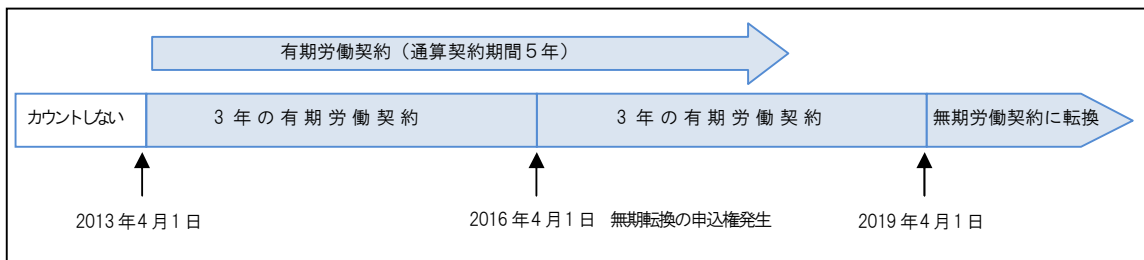
2018年3月31日以前に転換申込権が発生することはあるか。また、同日までに無期契約への転換がなされることはあるか

A2.

転換申込権は、契約期間中に5年を超えることとなる有期労働契約の開始日に発生することとされていますので、例えば下図のように、3年契約を更新したような場合には、2016年4月1日に転換申込権が発生することになります。

ただし、この場合でも実際に無期契約への転換がなされるのは2019年4月1日になりますので、法施行日から5年を経過するまでに転換者が出ることはありません。

【図5 5年以内に申込権が発生するケース】



Q3.

無期契約への転換に際し、有期契約のときよりも低い労働条件としてもよいか

A3.

厚生労働省が示した施行通達によると、「無期労働契約への転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後における労働条件を従前よりも低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではない」とされています。

したがって、職務の内容や責任の内容が同一であるにもかかわらず、賃金のみを下げる等の措置は、避けることが望ましいといえます。

もっとも、賞与や退職金等を含めた総収入の上昇に応じて、月額給与を下げるということであれば、必ずしも法が禁止するところではないと考えられます。

Q4.

現在在籍しているパートタイマーの契約更新は自動更新になっているが、法改正を機に労働契約締結手続きをきちり行い、場合によっては雇止めをしたいと思っているが、問題になることはないか

A4.

改正法 19 条は、労働契約の更新手続きをきちり行って、雇止めに関する労働紛争を未然に防止するというのも目的としていると考えられますので、これまでずさんであった更新手続きを、きちり行うということについては特に問題はないと考えられます。

しかし、これまでの更新手続きがずさんであったため、既に雇止め法理が適用される状態（雇止めができない状態）になっている可能性があります。そうなれば、すぐに雇止めを行うことはできず、少なくとももう 1 回は更新することとした上で、次回の更新は行わないことを明示しておくことが最低限必要だと考えられます。施行通達においても、「いったん、労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いていたにもかかわらず、当該有期労働契約の契約期間の満了前に使用者が更新年数や更新回数の上限などを一方的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに同号の該当性が否定される（注）ことにはならない」とされています。

（注）「同号の該当性が否定される」とは「雇止め法理が適用されない」の趣旨。



Q5.

定年後の再雇用者を1年契約で雇用している場合にも、要件を満たせば無期雇用に転換しないといけないのか

A5.

改正法18条には何らの適用除外規定が設けられていないため、法文上は定年後の再雇用者にも適用があると考えざるを得ません。ただし、実際に紛争が生じた場合には、法の趣旨等を踏まえて裁判所がその適用について判断することになります。18条は本来、有期労働契約の濫用を抑制し、雇用の安定を図るための規定であると考えられますので、その必要性の少ない高齢者には適用されないと判断される可能性はあると思われま

す。ところで、仮に18条の適用があったとした場合、60歳定年で65歳まで1年契約を更新し、65歳以降も雇用されるとすると、65歳時点において申込権が発生し、66歳から無期への転換がなされることとなります。この場合には、例えば70歳などで定年(第二の定年)を設けておくことが必要であると考えられます。

そこで、65歳以上の労働者を無期雇用に転換させないためには、定年後の再雇用規程に65歳に到達した時点で自動終了する旨の定年規定を設けたり、定年後再雇用者が65歳に到達することが予定されている再雇用契約につき65歳に到達した時点で自動終了する旨の規程を置くなどの対策を講じることが考えられます。

## Ⅱ. 改正高年齢者雇用安定法編

### 1. はじめに

#### (1) 法改正の趣旨

高年齢者雇用安定法（以下「高齡法」）は、1986年に中高年齢者等雇用促進法を改正する形で制定され、60歳定年の義務化、65歳までの雇用確保措置の義務化などの改正を経てきました（表3）。ただし、60歳未満の定年を定めている就業規則が無効になったり、定年後の再雇用規程が無い場合に再雇用されたものとみなす、といった私法的な効果はないと解されています。

厚生労働省によると、今回の高齡法の改正は、少子高齢化の急速な進展により、働く人全ての就労促進を図り、社会を支える全員参加型社会の実現が求められている中で、高齢者の就労促進の一環として、実施されるものです。

もっとも大きな改正点は、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止です。これは、公的年金支給開始年齢（老齢厚生年金の報酬比例部分）が、2013年度から65歳まで段階的に引き上げられることになっていることに対応するため、雇用と年金支給を接続させ、定年と年金支給の開始年齢との間に空白期間が生じて無年金・無収入となることを回避することを目的としています。

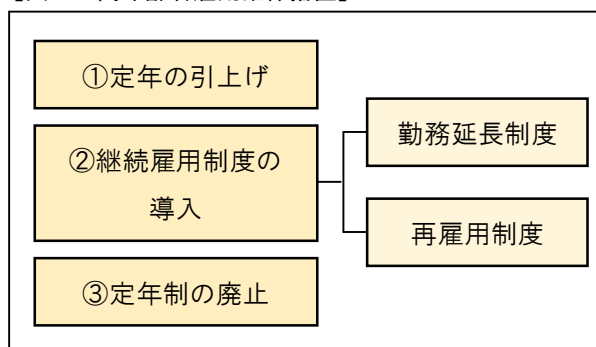
#### (2) 高年齢者雇用確保措置について

2004年の改正（2006年施行）で、高年齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」）の義務化が定められました。65歳未満の定年（以下「定年」は65歳未満の定年）を定めている事業主は、雇用確保措置として、下の図6のうち、いずれかの措置を講じなければならないとされました（第9条第1項）。

【表3 法律の沿革（参考）】

1986年制定	60歳定年の努力義務化
1990年改正	定年後再雇用の努力義務化
1994年改正	60歳定年の義務化
2000年改正	65歳までの雇用確保措置の努力義務化
2004年改正	65歳までの雇用確保措置の義務化

【図6 高年齢者雇用確保措置】



## 2. 改正の内容

### (1) 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止（改正前 第9条第2項）

#### ①「継続雇用制度の対象者を限定できる仕組み」とは

雇用確保措置として継続雇用制度の導入を選択した場合、現行法では、継続雇用の対象者を限定できる基準（以下「対象者基準」）を労使協定で定め、基準に合わない労働者を継続雇用の対象から除外することができます。

#### ②改正点

今回の改正で、対象者基準が廃止されることとなります。つまり、原則として希望する者全員を65歳まで継続雇用の対象としなければなりません。ただし、あくまで“継続雇用の対象とすることの義務化”であり、“継続雇用の義務化”ではありませんので、結果として雇用をしないことが認められないわけではありません。労働者との間で再雇用時の労働条件の合意ができなかった場合、心身の故障のため業務に支障がある場合や就業規則に定める解雇事由または退職事由に該当する場合は、継続雇用をしなくてもただちに法違反となるわけではありません。

なお、解雇事由にもとづく継続雇用の拒否については、解雇同様に厳しい要件が課せられていると考えられ、実際は適用の余地が限定されると思われます。

#### ③経過措置

経過措置によって「継続雇用制度の対象者を限定できる仕組み」の廃止は、2025年4月1日までに段階的に実施されます（表4、図7）。この経過措置は、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引き上げと対応しています。60歳以降、老齢厚生年金が支給されない労働者について、年金が支給されるまでの間、収入に空白期間が生じることを避けるためです。

なお、この経過措置を利用するためには、2013年3月31日までに労使協定によって対象者基準を定めていることが必要です。

【表4 経過措置の内容】

①	2013年4月1日～2016年3月31日	61歳までの継続雇用義務
②	2016年4月1日～2019年3月31日	62歳までの継続雇用義務
③	2019年4月1日～2022年3月31日	63歳までの継続雇用義務
④	2022年4月1日～2025年3月31日	64歳までの継続雇用義務
⑤	(2025年4月1日以降は経過措置なし)	

【図7 経過措置の内容】

①2013年4月～ 2016年3月末		②2016年4月～ 2019年3月末		③2019年4月～ 2022年3月末		④2022年4月～ 2025年3月末		⑤2025年4月～	
60歳 1年目	本人希望 通り	60歳 1年目	本人希望 通り	60歳 1年目	本人希望 通り	60歳 1年目	本人希望 通り	60歳 1年目	本人希望 通り
61歳 2年目	経過措置 適用可	61歳 2年目	本人希望 通り	61歳 2年目	本人希望 通り	61歳 2年目	本人希望 通り	61歳 2年目	本人希望 通り
62歳 3年目	経過措置 適用可	62歳 3年目	経過措置 適用可	62歳 3年目	本人希望 通り	62歳 3年目	本人希望 通り	62歳 3年目	本人希望 通り
63歳 4年目	経過措置 適用可	63歳 4年目	経過措置 適用可	63歳 4年目	経過措置 適用可	63歳 4年目	本人希望 通り	63歳 4年目	本人希望 通り
64歳 5年目	経過措置 適用可	64歳 5年目	経過措置 適用可	64歳 5年目	経過措置 適用可	64歳 5年目	経過措置 適用可	64歳 5年目	本人希望 通り
2013年度中の誕生日以後の満年齢									
58～60歳		55～57歳		52～54歳		49～51歳		48歳未満全員	

本人希望 通り	本人…健康面に問題無ければ本人希望の通りのみ ↓ 企業側…賃金、勤務地、職種、職階等の条件提示 ↓ 本人が了承すれば再雇用に
経過措置 適用期間	企業側…選別基準を設け選別出来る ↓ 本人…基準に合致すれば継続再雇用に 合致しない場合は退職させる事が出来る

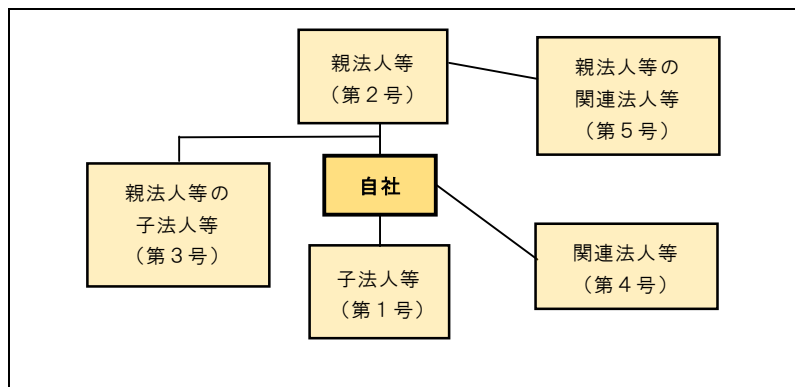
## (2) 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大 (改正後 第9条第2項)

継続雇用制度の対象となる企業の範囲を子会社、グループ会社まで拡大することができるようになりました。これらの会社は、厚生労働省令（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則第4条の3第1項）で「特殊関係事業主」として規定されています。今回の改正によって、「特殊関係事業主」との間で契約を締結し、この契約に基づいて高齢者の雇用を確保することが認められることとなりました。

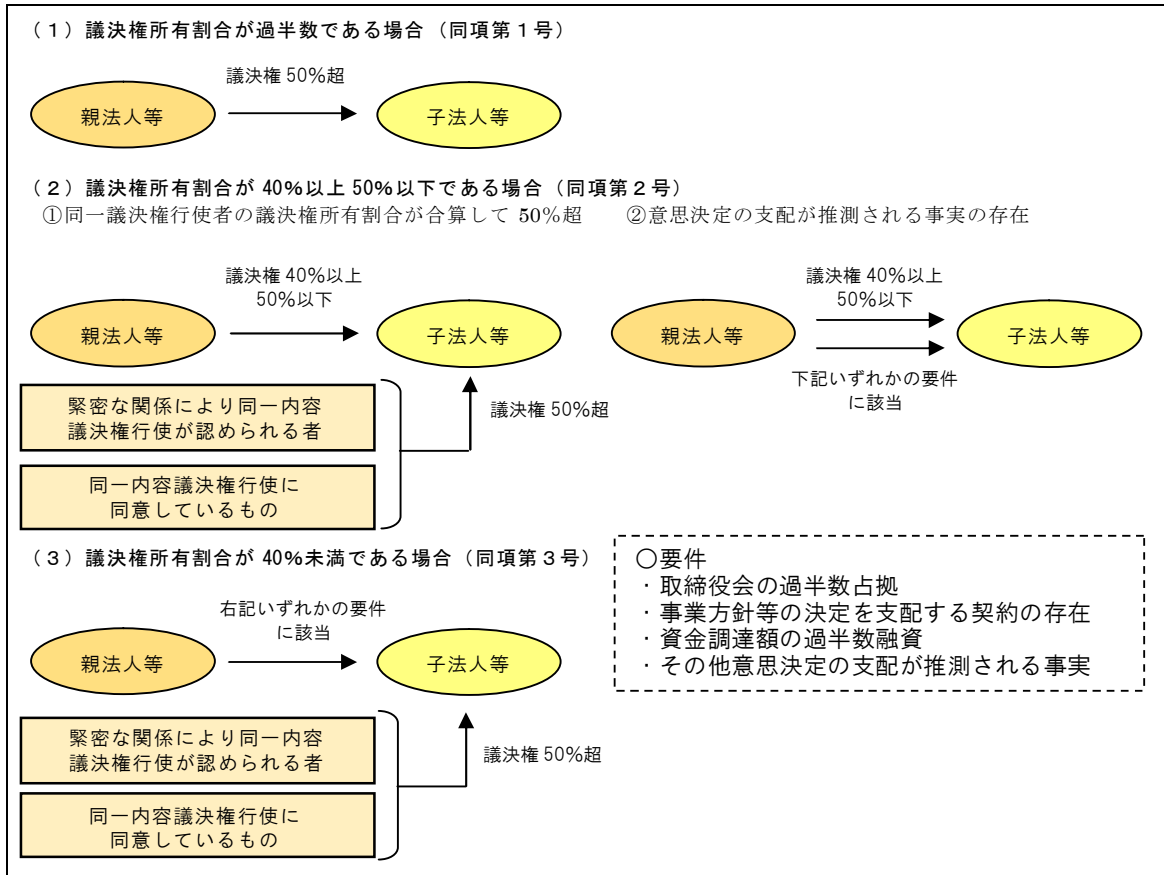
親法人と子法人の間では、「支配力基準」を満たしている必要があり、また、関連法人等とするためには「影響力基準」を満たさなければなりません。

これらの関係を図にまとめると、以下のようになります。(図8、図9、図10)

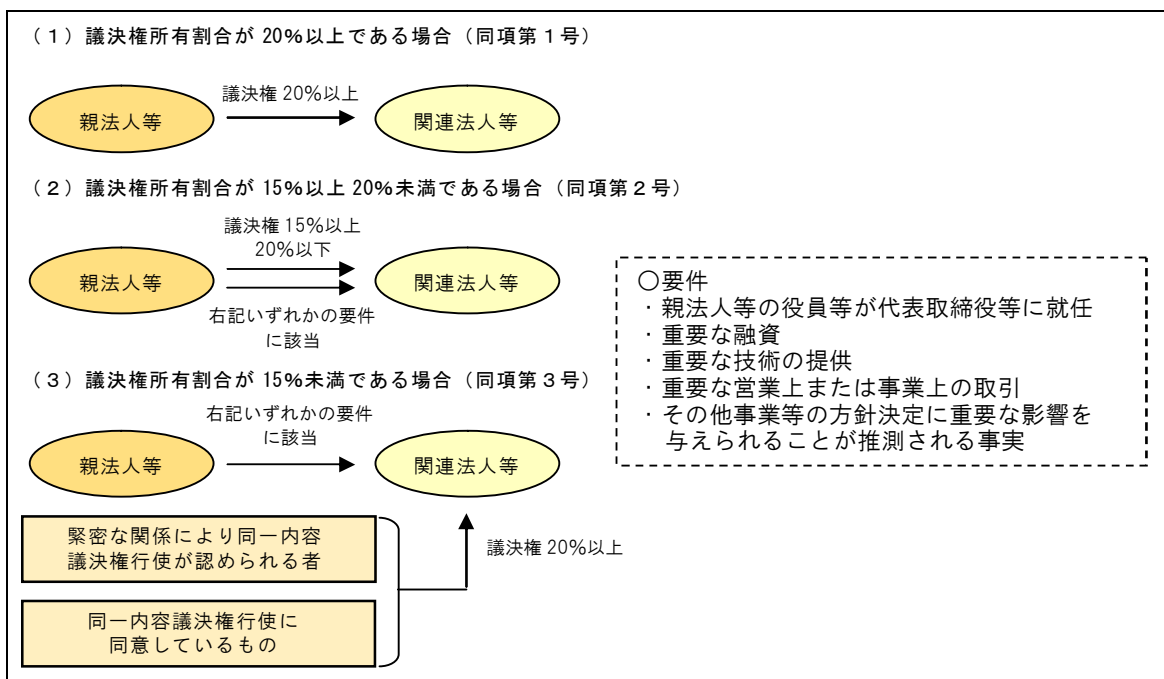
【図8 特殊関係事業主の範囲】(前掲規則第4条の3第1項)



【図9 支配力基準（親法人等と子法人等との関係）】（前掲規則第4条の3第2項）



【図10 影響力基準（関連法人等との関係）】（前掲規則第4条の3第4項）



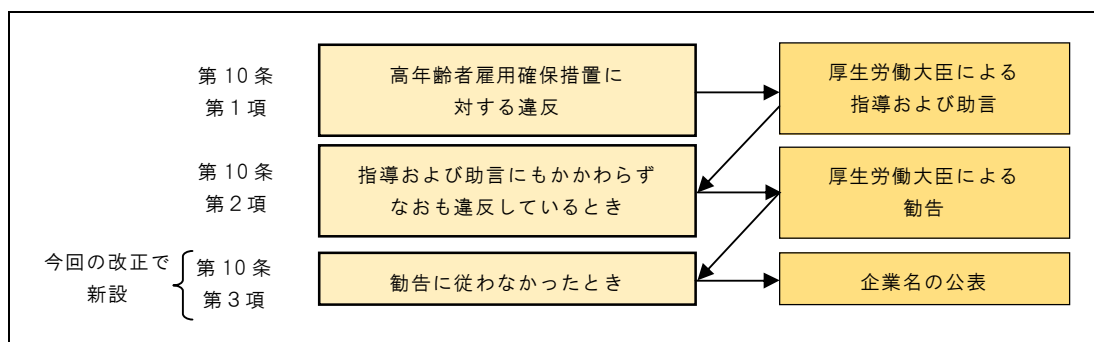
### (3) 義務違反の企業に対する公表規定の導入（第10条第3項の新設）

今回の改正で、雇用確保措置を講じていない企業に対して、企業名の公表制度が設けられることになりました。

現行法では、雇用確保措置を講じていない企業に対して、厚生労働大臣が必要な指導・助言を行い、指導・助言をしてもなお措置がなされないと認められるときには勧告することができる、とされています。この勧告には、法的強制力がなく、また、罰則を適用することもできませんが、今回の改正で企業名公表という社会的な制裁措置をとることになります。

ただし、高年齢者雇用確保措置に違反したからといって、ただちに、企業名が公表されるわけではありません（図11）。

【図11 企業名の公表】



### 3. 改正法に向けた企業の対応

高齢法は、行政上の目的から設けられている行政取締法規であり、個々の労働契約に対して私法的な効力を持つものではありません。ただし、いったん就業規則の作成、労使協定の締結等をする、これらは私法的な効力を持つこととなりますので注意が必要です。

#### (1) 就業規則の改定例

ここでは、経過措置により、対象者基準を利用する場合の規定例を挙げます。

13 ページ 2 (1) ②で説明しているように、就業規則に定める解雇事由または退職事由に該当する場合には継続しないことができますので、それを例に反映させていただきます（下線※1）。また、基準のいずれかを満たさない場合は、基準の適用年齢以降は継続雇用をしないことを明記しています（下線※2）。

経過措置の対象年齢を表にまとめています。ここでは、生年月日ごとに基準適用の年齢を示しています。

(定年)

第〇条 社員は満60歳をもって定年とし、満60歳に達した月末をもって定年退職とする。ただし、本人が希望し、第〇条の解雇事由または第〇条の退職事由に該当しない者であって※1、高年齢者雇用安定法一部改正法附則第3項に基づきなお効力を有することとされる改正前の高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定の定めるところにより、次の各号に掲げる基準（以下「基準」という）のいずれにも該当する者については、65歳まで継続雇用し、基準のいずれかを満たさない者については、次項に定める基準適用年齢まで継続雇用する※2。

- (1) 引き続き勤務することを希望していること。
- (2) 過去〇年間の人事考課の平均が〇以上であること。
- (3) 過去〇年間の出勤率が〇%以上であること。
- (4) 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと。
- (5) その他〇〇〇〇であること。

2. 前項のただし書きの基準適用年齢とは、生年月日に応じ、それぞれ次表に掲げる年齢とする。

生年月日	基準適用年齢
1953年4月2日～1955年4月1日の間に生まれた者	61歳
1955年4月2日～1957年4月1日の間に生まれた者	62歳
1957年4月2日～1959年4月1日の間に生まれた者	63歳
1959年4月2日～1961年4月1日の間に生まれた者	64歳



たとえば「再雇用社員就業規則」というような形式で、就業規則の解雇事由または退職事由と同じ内容を、継続雇用しない事由として別途定めることができます。なお、定年時に継続雇用しない特別な事由を設けることはできませんので、解雇事由または退職事由以外の別の事由を追加することは認められません。

(解雇)

第〇条 社員が次のいずれかに該当するときは、解雇することがある。

- (1) 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、社員としての職責を果たし得ないとき。
- (2) 精神または身体の障害により業務に耐えられないとき。
- (3) . . .  
. . .

(定年後の再雇用)

第〇条 定年後も引き続き雇用されることを希望する社員については、65歳まで継続雇用する。ただし、以下の事由に該当する者についてはこの限りではない。

- (1) 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、従業員としての職責を果たし得ないとき。
- (2) 精神又は身体の障害により業務に耐えられないとき。
- (3) . . .  
. . .

※(1)以降の内容は、解雇事由の(1)～と同様の内容である必要があります。

## (2) 特殊関係事業主との契約書例

15 ページ 2. (2) で説明したとおり、継続雇用先の範囲をグループ会社たる特殊関係事業主にまで拡大して利用するためには、当該特殊関係事業主との間で契約を締結することが要件とされています。そして、特殊関係事業主は、この契約に基づいて定年退職者を継続雇用することとなります。

契約締結の方式は自由ですが、紛争防止の観点から、書面によるものとすることが望ましいとされています。

### 継続雇用制度の特例措置に関する契約書（例）

〇〇〇〇株式会社（以下「甲」という。）と、〇〇〇〇株式会社（以下「乙1」という。）及び〇〇〇〇株式会社（以下「乙2」といい、乙1及び乙2を総称して「乙ら」という。）とは、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年5月25日法律第68号。以下「高年齢者雇用安定法」という。）第9条第2項に規定する契約として、次のとおり契約を締結する（以下「本契約」という。）。

第1条 乙らは、甲が高年齢者雇用安定法第9条第1項第2号に基づきその雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するための措置として導入する継続雇用制度を実施するため、甲の継続雇用制度の対象となる労働者であってその定年後も雇用されることを希望する者（以下において「継続雇用希望者」という。）を、その定年後に乙らが引き続いて雇用する制度を導入する。

第2条 乙らは、甲が乙らに継続雇用させることとした継続雇用希望者に対し、乙らが継続雇用の主体となることが決定した後、当該者の定年後の雇用に係る労働契約の申込みを遅滞なく行うものとする。

第3条 第1条に基づき乙らが雇用する労働者の労働条件は、乙らがそれぞれ就業規則等により定める労働条件による。

本契約の成立の証として本書3通を作成し、甲及び乙ら各自1通を保有する。

平成 年 月 日

(甲) 大阪府〇〇〇

株式会社〇〇〇〇

代表取締役〇〇 〇〇 ㊟

(乙1) 大阪府〇〇〇

株式会社〇〇〇〇

代表取締役〇〇 〇〇 ㊟

(乙2) 大阪府〇〇〇

株式会社〇〇〇〇

代表取締役〇〇 〇〇 ㊟

### (3) 労使協定例（61歳以降を対象とする対象者基準）

経過措置を利用するためには、2013年3月31日までに労使協定によって対象者基準を定めていることが必要です。経過措置適用の対象者など、就業規則と内容を合わせておく必要があります。

(適用対象者)

第〇条 本協定における基準適用の年齢とは、生年月日に応じ、それぞれ次表右欄に掲げる年齢とする。

生年月日	基準適用の年齢
1953年4月2日～1955年4月1日の間に生まれた者	61歳
1955年4月2日～1957年4月1日の間に生まれた者	62歳
1957年4月2日～1959年4月1日の間に生まれた者	63歳
1959年4月2日～1961年4月1日の間に生まれた者	64歳

#### 4. Q&A

**Q1.** 希望者全員を雇用しなければならないのか

**A1.** 継続雇用制度を導入する場合には、原則、希望者全員を対象とするものでなければなりません。希望者全員の雇用を義務付けているわけではありません。労働者との間で再雇用時の労働条件の合意ができなかった場合、再雇用を拒否したとしても法違反となるわけではありません。ただし、企業が提示する条件が合理的な裁量の範囲内にあることが必要です。労働条件を著しく引き下げ、恣意的に継続雇用を排除したりすることは違法となります。

また、今回の法改正にともなって新たに作成された「高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」によると、①心身の故障のため業務に支障がある場合②就業規則に定める解雇事由又は退職事由に該当する場合（勤務状況が著しく不良である場合など）は継続雇用しなくてもよいことが定められています（ただし、継続雇用しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると解されます）。

なお、2025年3月31日までは定年年齢以上の者につき、経過措置を利用することができます。（13 ページ 2.（1）③参照）

**Q2.** 定年年齢は60歳のままで良いのか

**A2.** 65歳までの定年年齢の引き上げ、定年の廃止を行わない場合は、継続雇用制度を設ける必要がありますが、必ずしも定年年齢を変更しなければならないというものではありません。

また、仮に継続雇用制度を導入せずに定年を理由として60歳で退職させたとしても、それがただちに無効になるものではありませんが、法違反として、助言、指導、勧告、企業名の公表となることもあります。

**Q3.** 60歳到達前の賃金を保障しなければならないのか

**A3.** 高齢者の安定した雇用確保という高齢者雇用安定法の趣旨を踏まえたものであれば、他の労働法令等に違反しない範囲での労働条件で再雇用することが可能です。

Q4.

定年後は、パートタイム労働者として再雇用してもよいのか

A4.

裁判例（NTT西日本事件 大阪地裁 平 21.3.25 判決 判例タイムズ 1318号 151頁）も、原則的には各企業の実情に応じた多様な労働条件の設定を認めており、必ずしも労働者の希望する条件（賃金、労働時間、職種、勤務地）での再雇用までは求めていません。ただし、当該裁判例においては、再雇用後の労働条件等に関して従業員の圧倒的多数を占める労働組合の同意を得ており、このことが結論に影響を与えたとも考えられます。このように労働組合等と議論を尽くすことは、最終的に労使で合意をした労働条件が当該企業の実情を反映したものであることを示す一つの指標となり得、また、従業員に当該企業の実情を理解してもらうためにも、重要だと思われます。

Q5.

定年後は1年契約ではいけないのか

A5.

継続雇用制度として1年の雇用契約を更新する形態は可能です。ただし、年齢のみを理由として65歳前に雇用を終了させるような制度は認められません。更新の上限年齢が65歳を下回らないか、65歳までは原則として契約が更新されることが必要です。なお、有期労働契約を更新する場合には、原則として改正契約法（I. 改正労契法編 参照）の適用があります。

Q6.

これまで対象者基準を設けていなかったが、新たに労使協定を結んで61歳以上について対象者基準を設けてもよいのか

A6.

2013年3月31日までに労使協定で締結しておけば、一定年齢以上の者について経過措置を利用して対象者基準を設けることができます。（20ページ3.（3）参照）

Q7.

①従前と同等の労働条件で60歳定年で退職、または②55歳以降の労働条件を変更した上で、65歳まで働き続ける制度、のいずれかを50歳時点で労働者が選択する制度を導入した場合、継続雇用制度を導入したことになるのか。

A7.

高齢者が希望すれば、65歳まで安定した雇用が確保される仕組みであればよく、上記の制度が、労働者の自由意思によって選択するものになっていれば継続雇用制度を導入したことになります。

Q8.

定年時に休職している労働者についても、継続雇用する制度でなければならないのか

A8.

定年後の雇用契約は定年前の契約とは別ですので、就業規則の退職事由として「定年時に休職期間中である者」という定めがあれば、休職事由にもよりますが、該当者を継続雇用の対象者から除外することは可能であると解されます。

Q9.

定年到達者と特殊関係事業主との間で労働条件が折り合わなかった場合、自社で雇用継続しなければ法違反となるのか

A9.

特殊関係事業主との間で契約を締結して、雇用確保措置を講じていればそれで足り、労働者と特殊関係事業主との間で、当該特殊関係事業主が合理的な裁量の範囲内の労働条件を提示しているにもかかわらず、労働条件が折り合わず、再雇用しなかったとしても法違反にはなりません。また、自社で雇用を継続しなければならないということはありません。

Q10.

特殊関係事業主の要件に該当すれば海外子会社での継続雇用でもよいのか

A10.

特殊関係事業主の要件に該当している限りは、海外子会社など遠隔地にある会社であっても、ただちに法違反になることはありません。

ただし、その必要性が低く、労働者に過度に不利益を及ぼす場合などは継続雇用を恣意的に排除するものとして法違反と判断されるおそれがあります。

### Ⅲ. 付録（改正法等条文）

#### ○労働契約法（抄）

（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）

**第十八条** 同一の利用者との間で締結された二以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。）の契約期間を通算した期間（次項において「通算契約期間」という。）が五年を超える労働者が、当該利用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除く。）について別段の定めがある部分を除く。）とする。

**2** 当該利用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該利用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間（これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間」という。）があり、当該空白期間が六月（当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約の契約期間（当該一の有期労働契約を含む二以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。）が一年に満たない場合にあつては、当該一の有期労働契約の契約期間に二分の一を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間）以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない。

（有期労働契約の更新等）

**第十九条** 有期労働契約であつて次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であつて、使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであつ

て、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。

- 二 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)

**第二十条** 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

## 改正附則

(施行期日)

- 1 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第二条並びに次項及び附則第三項の規定は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

(経過措置)

- 2 第二条の規定による改正後の労働契約法（以下「新労働契約法」という。）第十八条の規定は、前項ただし書に規定する規定の施行の日以後の日を契約期間の初日とする期間の定めのある労働契約について適用し、同項ただし書に規定する規定の施行の日前の日が初日である期間の定めのある労働契約の契約期間は、同条第一項に規定する通算契約期間には、算入しない。

(検討)

- 3 政府は、附則第一項ただし書に規定する規定の施行後八年を経過した場合において、新労働契約法第十八条の規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

## ○高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（抄）

（定年を定める場合の年齢）

**第八条** 事業主がその雇用する労働者の定年（以下単に「定年」という。）の定めをする場合には、当該定年は、六十歳を下回ることができない。ただし、当該事業主が雇用する労働者のうち、高年齢者が従事することが困難であると認められる業務として厚生労働省令で定める業務に従事している労働者については、この限りでない。

（高年齢者雇用確保措置）

**第九条** 定年（六十五歳未満のものに限る。以下この条において同じ。）の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の六十五歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）のいずれかを講じなければならない。

- 一 当該定年の引上げ
- 二 継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入
- 三 当該定年の定め廃止

2 継続雇用制度には、事業主が特殊関係事業主（当該事業主の経営を実質的に支配することが可能となる関係にある事業主その他の当該事業主と特殊の関係のある事業主として厚生労働省令で定める事業主をいう。以下この項において同じ。）との間で、当該事業主の雇用する高年齢者であってその定年後に雇用されることを希望するものをその定年後に当該特殊関係事業主が引き続いて雇用することを約する契約を締結し、当該契約に基づき当該高年齢者の雇用を確保する制度が含まれるものとする。

3 厚生労働大臣は、第一項の事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置の実施及び運用（心身の故障のため業務の遂行に堪えない者等の継続雇用制度における取扱いを含む。）に関する指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

4 第六条第三項及び第四項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。

（公表等）

**第十条** 厚生労働大臣は、前条第1項の規定に違反している事業主に対し、必要な指導及び助言をすることができる。

2 厚生労働大臣は、前項の規定による指導又は助言をした場合において、その事業主がなお前条第1項の規定に違反していると認めるときは、当該事業主に対し、高年齢者雇用確保措置を講ずべきことを勧告することができる。

3 厚生労働大臣は、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受け



た者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

## 改正附則

(施行期日)

- 1 この法律は、平成二十五年四月一日から施行する。ただし、次項の規定は、公布の日から施行する。

(準備行為)

- 2 この法律による改正後の第九条第三項に規定する指針の策定及びこれに関し必要な手続その他の行為は、この法律の施行前においても、同項及び同条第四項の規定の例により行うことができる。

(経過措置)

- 3 この法律の施行の際現にこの法律による改正前の第九条第二項の規定により同条第一項第二号に掲げる措置を講じたものとみなされている事業主については、同条第二項の規定は、平成三十七年三月三十一日までの間は、なおその効力を有する。この場合において、同項中「係る基準」とあるのは、この法律の施行の日から平成二十八年三月三十一日までの間については「係る基準（六十一歳以上の者を対象とするものに限る。）」と、同年四月一日から平成三十一年三月三十一日までの間については「係る基準（六十二歳以上の者を対象とするものに限る。）」と、同年四月一日から平成三十四年三月三十一日までの間については「係る基準（六十三歳以上の者を対象とするものに限る。）」と、同年四月一日から平成三十七年三月三十一日までの間については「係る基準（六十四歳以上の者を対象とするものに限る。）」とする。

## ○高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則の一部を改正する省令（抄）

第四条の三 法第九条第二項に規定する厚生労働省令で定める事業主は、次の各号に掲げる者とする。

- 一 当該事業主の子法人等
  - 二 当該事業主を子法人等とする親法人等
  - 三 当該事業主を子法人等とする親法人等の子法人等（当該事業主及び前二号に掲げる者を除く。）
  - 四 当該事業主の関連法人等
  - 五 当該事業主を子法人等とする親法人等の関連法人等（前号に掲げる者を除く。）
- 2 前項に規定する「親法人等」とは、次の各号に掲げる法人等（会社、組合その他これらに準ずる事業体（外国におけるこれらに相当するものを含む。）をいう。以下同じ。）とする。ただし、財務上又は営業上若しくは事業上の関係からみて他の法人等の財務及び営業又は事業の方針を決定する機関（株主総会その他これに準ずる機関をいう。以下「意思決定機関」という。）を支配していないことが明らかであ

ると認められるときは、この限りでない。

- 一 他の法人等（破産手続開始の決定、再生手続開始の決定又は更生手続開始の決定を受けた他の法人等その他これらに準ずる他の法人等であつて、有効な支配従属関係が存在しないと認められるものを除く。以下この項において同じ。）の議決権の過半数を自己の計算において所有している法人等
  - 二 他の法人等の議決権の百分の四十以上、百分の五十以下を自己の計算において所有している法人等であつて、次に掲げるいずれかの要件に該当するもの
    - イ 当該法人等が自己の計算において所有している議決権と当該法人等と出資、人事、資金、技術、取引等において緊密な関係があることにより当該法人等の意思と同一の内容の議決権を行使すると認められる者及び当該法人等の意思と同一の内容の議決権を行使することに同意している者が所有している議決権とを合わせて、当該他の法人等の議決権の過半数を占めていること。
    - ロ 当該法人等の役員、業務を執行する社員若しくは使用人である者、又はこれらであつた者であつて当該法人等が当該他の法人等の財務及び営業又は事業の方針の決定に関して影響を与えることができるものが、当該他の法人等の取締役会その他これに準ずる機関の構成員の過半数を占めていること。
    - ハ 当該法人等と当該他の法人等との間に当該他の法人等の重要な財務及び営業又は事業の方針の決定を支配する契約等が存在すること。
    - ニ 当該他の法人等の資金調達額（貸借対照表の負債の部に計上されているものに限る。）の総額の過半について当該法人等が融資（債務の保証及び担保の提供を含む。以下同じ。）を行つていること（当該法人等と出資、人事、資金、技術、取引等において緊密な関係のある者が行う融資の額を合わせて資金調達額の総額の過半となる場合を含む。）。
    - ホ その他当該法人等が当該他の法人等の意思決定機関を支配していることが推測される事実が存在すること。
  - 三 法人等が自己の計算において所有している議決権と当該法人等と出資、人事、資金、技術、取引等において緊密な関係があることにより当該法人等の意思と同一の内容の議決権を行使すると認められる者及び当該法人等の意思と同一の内容の議決権を行使することに同意している者が所有している議決権とを合わせて、他の法人等の議決権の過半数を占めている場合（当該法人等が自己の計算において議決権を所有していない場合を含む。）における当該法人等であつて、前号ロからホまでに掲げるいずれかの要件に該当するもの
- 3 第一項に規定する「子法人等」とは、親法人等によりその意思決定機関を支配されている他の法人等をいう。この場合において、親法人等及び子法人等又は子法人等が他の法人等の意思決定機関を支配している場合における当該他の法人等は、その親法人等の子法人等とみなす。

- 4 第一項に規定する「関連法人等」とは、次の各号に掲げるものとする。ただし、財務上又は営業上若しくは事業上の関係からみて法人等（当該法人等の子法人等を含む。）が子法人等以外の他の法人等の財務及び営業又は事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができないことが明らかであると認められるときは、この限りでない。
- 一 法人等（当該法人等の子法人等を含む。）が子法人等以外の他の法人等（破産手続開始の決定、再生手続開始の決定又は更生手続開始の決定を受けた子法人等以外の他の法人等その他これらに準ずる子法人等以外の他の法人等であつて、当該法人等がその財務及び営業又は事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができないと認められるものを除く。以下同じ。）の議決権の百分の二十以上を自己の計算において所有している場合における当該子法人等以外の他の法人等
  - 二 法人等（当該法人等の子法人等を含む。）が子法人等以外の他の法人等の議決権の百分の十五以上、百分の二十未満を自己の計算において所有している場合における当該子法人等以外の他の法人等であつて、次に掲げるいずれかの要件に該当するもの
    - イ 当該法人等の役員、業務を執行する社員若しくは使用人である者、又はこれらであつた者であつて当該法人等がその財務及び営業又は事業の方針の決定に関して影響を与えることができるものが、その代表取締役、取締役又はこれらに準ずる役職に就任していること。
    - ロ 当該法人等から重要な融資を受けていること。
    - ハ 当該法人等から重要な技術の提供を受けていること。
    - ニ 当該法人等との間に重要な販売、仕入れその他の営業上又は事業上の取引があること。
    - ホ その他当該法人等がその財務及び営業又は事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができることが推測される事実が存在すること。
  - 三 法人等（当該法人等の子法人等を含む。）が自己の計算において所有している議決権と当該法人等と出資、人事、資金、技術、取引等において緊密な関係があることにより当該法人等の意思と同一の内容の議決権を行使すると認められる者及び当該法人等の意思と同一の内容の議決権を行使することに同意している者が所有している議決権とを合わせて、子法人等以外の他の法人等の議決権の百分の二十以上を占めている場合（当該法人等が自己の計算において議決権を所有していない場合を含む。）における当該子法人等以外の他の法人等であつて、前号イからホまでに掲げるいずれかの要件に該当するもの

**2013年4月からの労働法改正への対応**  
～改正高年齢者雇用安定法・労働契約法の内容と留意点～

---

発行日	2013年3月
発行所	公益社団法人関西経済連合会 〒530-6691 大阪市北区中之島6-2-27 中之島センタービル 30階
お問合せ先	労働政策部（宮内、松川） TEL:06-6441-0103 FAX:06-6441-0443

---