

# 「雇用契約書」が 大切な本当の理由

## 注目トピックス

### 01 | 特定就職困難者雇用開発助成金について

高年齢者（60歳以上65歳未満）、障害者等の就職が特に困難な者をハローワーク経由で雇い入れた事業主が受給できます。

新しい助成金ではありませんが、意外と受給漏れが多いこの助成金を、再度ご案内いたします。

### 02 | 「雇用契約書」が大切な本当の理由

労使間で締結する雇用契約書には法令上の決まりがあり、またトラブル回避のためにリスクポイントを押さえた内容にする必要があります。

本稿では、前号に引き続きQ&A方式で重要な点をご説明します。

## 社会保険労務士法人 未来経営より

### 03 | お問い合わせについて

### 04 | 近況報告

# 特定就職困難者 雇用開発助成金について

「特定就職困難者雇用開発助成金」について説明します。

## 特定就職困難者雇用開発助成金とは

高年齢者（60歳以上65歳未満）、障害者等の就職が特に困難な者をハローワーク経由で雇い入れた事業主が受給できます。

新しい助成金ではありませんが、意外と受給漏れが多いこの助成金を再度ご案内いたします。

## 主な受給要件

1. 雇用保険の適用事業の事業主であること
2. 特定就職困難者をハローワークの紹介により継続して雇用する労働者として雇用すること
3. 対象労働者の雇入れの日の前日から起算して6ヶ月前の日から1年間を経過する日までの間に、会社内で解雇者を出していないこと

この助成金は、ハローワークの求人募集が前提となります。求人方法やその他助成金についてご不明点はお尋ねください。

## 特定就職困難者とは

- ・60歳以上の者
- ・身体、知的、精神障害者
- ・母子家庭の母等
- ・中国残留邦人等永住帰国者
- ・北朝鮮帰国被害者等
- ・認定駐留軍関係帰国者（45歳以上）
- ・沖縄失業者求職手帳所持者（45歳以上）
- ・漁業離職者求職手帳所持者（45歳以上、措置法）
- ・手帳所持者である漁業離職者等（45歳以上）
- ・一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳所持者（45歳以上）
- ・認定港湾運送事業離職者（45歳以上）
- ・アイヌの人々（北海道居住者、45歳以上、職安の紹介）
- ・重度身体、知的障害者
- ・身体、知的障害者のうち45歳以上の者
- ・精神障害者

	対象労働者（一般被保険者）	支給額		助成対象期間	
		大企業	中小企業	大企業	中小企業
短時間労働者以外	高年齢者（60歳以上65歳未満） 母子家庭の母等	50万円	90万円	1年	1年
	重度障害者等を除く 身体・知的障害者	50万円	135万円	1年	1年6ヶ月
	重度障害者等	100万円	240万円	1年6ヶ月	2年
短時間労働者	高年齢者（60歳以上65歳未満） 母子家庭の母等	30万円	60万円	1年	1年
	身体・知的・精神障害者	30万円	90万円	1年	1年6ヶ月

# 「雇用契約書」が大切な本当の理由

前号に引き続き、労使間で結ぶ「雇用契約書」の作成の注意点等を取り上げます。

## はじめに

労使間で締結する雇用契約書には法令上の決まりがあり、またトラブル回避のためにリスクポイントを押さえた内容にする必要があります。本稿では、前号に引き続き Q&A 方式で重要な点をご説明します。

**Q1** 雇用契約書には、どんな項目を記載すればよいでしょうか。

**A1** 雇用契約書（労働条件通知書）には、「絶対に書かなければならないこと」と「決まりがあるなら明示しなければならぬこと」があります。

### 【絶対に書かなければならないこと】 （絶対的明示事項）

- 雇用契約期間・更新の有無、更新の判断基準
- 就業場所、転勤の可能性の有無、従事する職種
- 始業および就業の時刻、休憩時間、休日、休暇
- 所定時間を超える労働の有無
- 交代制について（交代制がある場合）
- 賃金額、計算及び支払方法、賃金締日支払日
- 昇給について ※1
- 定年・継続雇用等
- 退職について（解雇の事由を含む）

※1 昇給については、口頭で明示してもよい。

### 【決まりがあるなら明示しなければならぬこと】 （相対的明示事項） ※2

- 退職金、賞与その他臨時に支払われる賃金
- 労働者に負担させる食費や作業用品
- 安全及び衛生に関する事項
- 職業訓練に関する事項
- 災害補償及び業務外の傷病補助に関する事項

- 表彰及び制裁に関する事項
- 休職に関する事項

※2 相対的明示事項は、口頭で明示してもよい。

企業の雇用契約書について、これらの項目がもれなく記載されているかを確認してみてください。

**Q2** 今まで雇用契約書を取り交わしていなかったのですが、今後パートも含め全員分の雇用契約書を整備したいと考えています。入社後相当年数経過している従業員との雇用契約締結は、どのように進めればよいでしょうか。

**A2** 入社後相当年数経過した従業員との雇用契約については、例えば「新事業年度」「新年」「組織変更等の日」など切りのよいタイミングで一斉整備をご検討ください。

既存の従業員の中には、入社から何度も賃金など労働条件が変わっている方もいらっしゃると思いますので、入社時に遡って雇用契約を締結することが困難です。そのような場合は、**従業員の納得性が高い日付から「改めて今後の労働条件はこうです」と雇用契約を結ぶ**と良いでしょう。

ただし、企業規模や既存社員の方の勤続年数によっては、「なぜ今さら雇用契約書を結ぶのか？」といった警戒・反発・不審を招く可能性もありますので、雇用契約書整備は慎重に進める必要があります。

また、雇用契約書は、就業規則との整合性についても注意しなければなりません。雇用契約書と就業規則との間にズレや矛盾はないか、併せて検討していくことが必要です。雇用契約書についてのご不明点は、お気軽に当事務所までお尋ね下さい。

# 当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽にお問い合わせ下さい。

## 当事務所へのお問い合わせについて

今月の「労務の達人 vol. 1」はいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせ下さい。

社会保険労務士法人 未来経営	
代表	高山 正
所在地	〒390-0874 長野県松本市大手 4-6-4
営業時間	平日 8:30~17:30
電話	0263-32-2002
FAX	0263-32-7684
メール	info@mirai-keiei.net

## スタッフよりあいさつ

労務に関する法律や制度は、毎日のように改正等があります。そういった情報をよりリアルタイムで関与先様にお届けするため、毎月2回、事務所だよりとは別に情報誌を発行することにいたしました。是非、ご参考にしてください。

未来経営の労務コンサル部門も心機一転、今年も取り組んでいきたいと思っておりますので、何卒ご愛顧のほどよろしくお願いいたします。(高山)