

事務所だより

第163号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

雇用契約期間の上限等

労基法に上限の定めあり

労働基準法では、労働契約の最長期間が定められていることをご存知でしょうか。新規採用や更新を迎えるにあたり、あらためて労働契約期間の上限年数と労働契約期間に関するその他の定めを確認しておきましょう。

1. 契約期間等（労基法14条）

労働契約は、期間の定めのないものを除いて、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3年（一定のものについては5年）を超える期間について締結してはなりません。

5年の「一定のもの」とは、次の①②のいずれかに該当する労働契約です。

① 高度の専門的知識等（別表1）を有する労働者との間

に締結される労働契約（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る）

② 60歳以上の労働者との間に締結される労働契約

2. 条文の趣旨

長期労働契約による拘束の弊害を排除するために3年（5年）に制限されています。

期間の定めのない労働契約は、いつでも労働者側から解約することができますので、最長期間の定めはありません。ただし、定年を設ける場合は60歳以上としなければなりません。

なお、1年を超える労働契約（一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除く）を締結した労働者（上記①②の労働者を除く）は、当該労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後は、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。「一定の事業の完了に必要な期間を定める」労働契約とは、その事業が有期事業であることが客観的に明らかで、その事業の終期までの期間を定める契約のことです。例えば、4年間で完了する土木工事において4年間という契約が可能です。

3. 契約期間に関するその他

・求人の際には「契約期間」を書面等により明示しなければなりません。

・「労働契約の期間」は、書面等による交付で明示する必要があります。

・やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまでの間において労働者を解雇することができません。

・有期労働契約により労働者を使用する目的に照らして、契約期間を必要以上に細切れにしないよう配慮しなければなりません。

・有期労働契約が更新され、通算5年を超えると無期転換権が発生します。

【別表】厚生労働大臣が定める基準に該当するもの

博士の学位を有する者
公認会計士、医師、弁護士など12の資格を有する者
情報処理に関する試験合格者
特許発明者特許発明者
一定の資格・経験のある者で年間見込賃金額が1,075万円以上であることが確実な者

契約期間の上限を5年とする労働契約を締結できるのは、これら高度の専門的知識を必要とする業務に就く場合に限り、その業務に就いていない場合の契約期間の上限は3年です。



障害年金の制度をご存知ですか？

＜障害年金受給に関する3つの要件＞

初診日の年金制度

病気やけがで初めて診察を受けた日に、国民年金・厚生年金保険・共済組合のいずれかに加入している。

障害年金の認定基準

障害認定日または現在、障害年金の認定基準にあてはまっている。

保険料の納付

病気やけがで初めて診察を受けた日より前に一定の保険料を納めている。

上記の3つの条件がそろっているか、一緒に確認してみませんか。

申請代行・お問い合わせは、藤田社会保険労務士事務所までご連絡ください。

キブツ助成金等退職金導入

有期雇用労働者等を対象に、賞与や退職金制度を新たに設け、支給または積立てを実施した場合に助成されるものです。

対象となる労働者

次の①から④までの全部に該当する労働者が対象です。

- ①、賞与もしくは退職金制度またはその両方を新たに設けた日の前日から起算して3カ月以上前の日から新設日以降6カ月以上の期間（新設日以降について勤務をした日数が11日未満の月は除く）継続して、支給対象事業主に雇用されている有期雇用労働者等
- ②、賞与もしくは退職金制度またはその両方を新たに設け、初回の賞与支給または退職金の積立てをした日以降の6カ月間、当該対象適用事業所において、雇用保険被保険者であること
- ③、賞与もしくは退職金制度またはその両方を新たに設け適用した事業所の事業主または取締役の3親等内の親族以外

外の者

- ④、支給申請日において離職していない者

対象となる事業主

次の①から⑦までの全部に該当する事業主が対象です。

- ①、就業規則または労働協約により、その雇用する全ての有期雇用労働者等に関して、賞与もしくは退職金制度またはその両方を新たに設けた事業主であること
- ②、①の制度に基づき、対象労働者1人当たり次の（ア）もしくは（イ）またはその両方に該当する事業主
 - （ア）賞与については、6カ月分相当として5万円以上支給した事業主
 - （イ）退職金については、1カ月相当分として3千円以上を6カ月分または6カ月分相当として1万8千円以上積立てした事業主であること
- ③、①の制度をすべての有期雇用労働者等に適用させた事業主であること
- ④、①の制度を初回の賞与の

支給または退職金の積立て後6カ月以上運用している事業主であること

⑤、①の制度の適用を受ける全ての有期雇用労働者等について、適用前と比べて基本給および定額で支給されている諸手当を減額していない事業主であること

⑥、支給申請日において賞与もしくは退職金制度またはその両方を継続して運用している事業主であること

⑦、②（イ）適用を受ける場合にあっては、支給決定後に積立金等が確認できる書類を提出することに同意している事業主であること

支給額ほか留意事項

支給額は、1事業所当たり40万円、制度を同時に導入した場合は1事業所当たり16万8千円が加算されます。なお、生産性要件は廃止されました。

その他、留意事項は次のとおりです。

- ・制度導入後の雇用契約書や労働条件通知書を対象労働者に交付する必要があります。
- ・当該制度の適用を受けるすべての有期雇用労働者等の基

本給および定額で支給されている諸手当を制度導入前と比べて減額していない必要があります。

・既に一部の有期雇用労働者等に賞与を支給している（就業規則上も規定あり）が、すべての有期雇用労働者等に対して一律支給すると就業規則を変更した場合は、賞与制度を「新たに設けた」とはいえないため、支給対象外となります。

・就業規則等に規定がなく、慣例的に支給していた賞与制度を就業規則等において規定した場合は支給対象となり得ます。（退職金制度も同じです。）

4月の労務手続
「提出先・納付先」

10日
○雇用保険被保険者資格取得届の提出（前月以降に採用した労働者がいる場合）
「公共職業安定所」

5月1日

○預金管理状況報告の提出
「労働基準監督署」

○労働者死傷病報告の提出
（休業4日未満、1月～3月）

分）

「労働基準監督署」

○健保・厚生保険料の納付
「郵便局または銀行」

○日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 「年金事務所」

○労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出
「公共職業安定所」



編集後記

先日のお天に山科の疎水沿いを散歩してきました。平日にもかかわらず多くの人出で、各々楽しそうに過ごしておられました。

（ぎん）

藤田社会保険労務士事務所

〒612-8017
京都市伏見区桃山南大島町1-4-41-504
TEL・075-611-5300
FAX・075-606-1906
e-mail :
fujita.office-1@k-fujita-sr.com
URL http://k-fujita-sr.com