

発行所 小柳人事労務サポート  
〒241-0022 横浜市旭区鶴ヶ峰 1-37-9  
TEL: 045-342-8378  
FAX: 045-489-9065  
E-Mail: info@jr-support.com  
HP: <http://www.jr-support.com/>

発行人 社会保険労務士 小柳 里恵子

## 《業務内容》

人事・労務管理の助言指導、構築支援  
労働・社会保険関係成立、算定、年度更新、資格得喪、  
労災・健康保険の給付関係など諸手続、就業規則など  
諸規程の作成・見直し・整備・届出、行政官庁の調査  
対応、各種助成金の活用支援・助言・申請代行

## 人事労務

## 有期労働契約の契約期間・雇止めのルール

労働契約には、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）と期間の定めのある労働契約（有期労働契約）があります。有期労働契約は、原則として、契約期間内は解約できません。そうすると長期の労働契約は不当に拘束される弊害が生じる可能性があることから、契約期間の上限は原則として『3年』に制限しています。更新する場合の契約期間の上限も3年となります。更新による継続雇用期間に係る長さの制限は、特にありません。例外①として、一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約は、その事業の『終期』までの期間を労働契約の期間とすることができます。この場合には3年を超える期間を定めることが可能です。例外②として、高度な専門的知識を有する者、満60歳以上の者との労働契約は、新規・更新の場合ともに、契約期間を『5年』

とすることができます。契約期間上限が原則の3年とされる者は、1年を超える労働契約を締結した場合には、1年を経過した日以降は、使用者に申し出ることにより、退職することができます。

有期労働契約の雇止めに関するルールとしては、3回以上更新し、又は雇入れの日から1年を超えて継続勤務しているもの（あらかじめ契約更新しない旨が明示されているものを除く）の場合には、使用者は、有期労働契約を更新しない場合には、契約期間満了の30日前までに、その予告をしなければなりません。雇止めの予告をした場合には、『更新しないこととする理由』について、有期労働契約を更新しなかった場合は『更新しなかった理由』について、本人が証明書を請求した場合には、遅滞なく交付しなければなりません。



## Q&A その疑問にお答えします！

**Q. 飲食業で外国人留学生のアルバイトを雇っています。注意すべきことを教えてください。**

**A. 外国人留学生を雇用するときは、出入国管理法上の不法就労にならないように気をつける必要があります。資格外活動の許可の確認はもちろん、労働時間の管理も必要です。**

外国人は、出入国管理及び難民認定法で定められた在留資格の範囲内において、日本での就労活動が認められます。留学生の在留資格は『留学』で勉学を行うための資格ですので、就労は認められていません。『留学』の資格の学生が日本でアルバイトする際には、事前に入出国管理局（4月から出入国在留管理庁）に申請し、『資格外活動』の許可を取得しなければなりません。許可を得た場合に可能なアルバイトの労働時間数は、1週間に28時間までです。なお、大学の長期休業中（夏期、冬期、春期）については、1日に8時間まで働くことが可能です（学則の確認も必要）。在留資格で認められた範囲外の就労をしたり、在留期間を超えて就労すると不法就労となります。外国人を不法就労させた事業主については、不法就労助長罪として処罰の対象となります。この場合の罰則は、3年以下の懲役もしくは300万円の罰金、またはこれらを併科という重いものです。会社側が不法就労者と知らなかった場合でも、採用時に在留資格や在留期間を確認していない等の過失がある場合は処罰を免れません。採用する店長等に不法就労をさせないよう指導しておくことが大事になります。実務的には、まず在留カードにより在留資格や在留期限等を確認する必要があります。資格外活動の許可も必ず確認し、無ければ許可を得てからでないと就労させてはいけません。留学生アルバイトの場合は週28時間を超えないよう、労働時間の管理を勤怠の締日だけ行うのではなく、週ごとに徹底することが大切です。（参照：ビジネスガイド2019.3）

## ●Topix● 有給休暇 5 日取得義務化始まる

### 【1】年次有給休暇 5 日取得の義務化とは？

働き方改革により、年次有給休暇を年 5 日以上取得させることが、使用者の義務とされました。中小企業も猶予なく、今年の 4 月から対象になります。

### 【2】義務化の内容は？

対象者は、年 10 日以上の有給休暇が付与される従業員です。この対象者に、1 年で 5 日有給休暇を取得させることが使用者の義務となり、5 日取得させなかった場合、罰則として 30 万円以下の罰金となります。年次有給休暇管理簿の作成及び 3 年間の保存も義務付けられます。

### 【3】パートや契約社員等も対象⇒資金の確保を！

年 5 日以上の有給休暇取得義務は、正社員でなくパートや契約社員も対象となります。例えば所定日数が週 4 日なら 3 年 6 か月後から、週 3 日なら 5 年 6 か月後から、10 日付与されます。また、1 日 3 時間のパートでも所定日数が週 5 日なら、6 か月後から 10 日付与されます。

月給の正社員だと有給を取得したからといって、特に支給額が増える訳ではありません。しかし、時給制や日給制のパートや契約社員等有給をとる場合、その時間・日給分、新たにお金を払う必要があります。今まで、パートや契約社員等がほとんど有給を取っていない会社も多いでしょう。

例えば、日給 15,000 円の契約社員 20 名に、5 日の有給を取得させる場合、新たに 1,500,000 円の支給が必要になります。早めにパート等の対象者の把握と必要な額の試算をして、資金の手当をしておくことをお勧めします。

### 【4】どうやって 5 日取得させれば良いか？

本人が既に 5 日以上のある年次有給休暇を請求・取得している場合には、使用者は時季指定する必要はなく、また、することもできません。

時季指定の方法による場合には、使用者が本人の意見を聴いて、できる限り本人の希望に沿った時季になるよう意見を尊重して、使用者が時季を指定することになります。時季指定をする場合には、その対象者の範囲及び時季指定の方法について就業規則に記載する必要があります。

また、計画的付与という方法もあり、今注目されています。労使協定を締結することにより、有給休暇の日数のうち 5 日を超える部分について、計画的に付与するという方法です。全員一斉付与、グループごとの付与、個人別に付与することができます。例えば、GW や夏休みなどに、計画的に付与していきます。

## 諸手続 健康保険・介護保険料率の変更

協会けんぽでは、平成 31 年 3 月分（4 月納付分）から、健康保険・介護保険の保険料率が変更になります。神奈川県では、健康保険料率が 9.91%、介護保険料率が 1.73%になります（いずれも労使折半）。当月控除している会社は、3 月支給給与から、翌月控除している会社は、4 月支給給与から、保険料が変更になりますので、給与計算の際には、ご注意ください。

## 助成金情報

### ～残業時間抑制へ新規雇用の助成金～

厚生労働省が、残業時間を抑える目的で中小企業が新規に従業員を雇用した場合、最大 600 万円を支給する制度を 4 月から導入するとの報道がなされました。詳細はまだ明らかにされていないので、あくまで報道された概要ですが、1 人当たり 60 万円で、1 企業につき 10 人分が上限、パートなど短時間労働者の雇用の場合には、1 人当たり 40 万円とのことでした。

4 月に施行する働き方改革法で残業時間に上限規制が導入されるため、中小が対応できるよう新規採用を助成金で支援する趣旨です。ちなみに中小企業への残業規制の適用は、1 年猶予されて、来年の 4 月からなのですが、残業規制に向けて早めの対応が必要になるからでしょう。

助成金の対象となるのは、残業時間に上限設定や終業から翌日の始業まで一定の休憩時間を取る勤務間インターバルなどを導入した中小企業になるとのことです。

実際の支給は雇用から 1 年後となることとで、これとは別に生産性の向上が認められた場合には、1 人当たり 15 万円の助成金が出る内容になるとのことです。

要件等、詳細が明らかになりましたら、またご案内いたします。

### \*\*\*行集後記\*\*\*

3月13日に、あるセミナーで、「今こそ、健康経営へ」という題で、お話をさせていただく機会がありました。人前で話すのが大の苦手、これまでそのような話をいただいても、ずっとお断りしてきていました（なんて営業努力をしない社労士でしょう…）。今回は、お世話になっている方から、お断りするのも申し訳なく、こじんまりした場だったので、何とかやってみようと、引き受けてしまいました。ただその日からずっと気が重く、けれど原稿は全然進まず、直前まで大焦りでした。長くは話せないから、と時間を短めに設定していただいたのに、本番は、時間オーバーという大迷惑なことに…。早口だったり、内容がかみ砕けていなかったり、で反省点はたくさんですが、一歩前進できた気がします。このような機会を与えてくださった方、下手な話を最後まで聴いてくださった方に、心から感謝しています。

また、先日は、娘の小学校卒業式でした。6年間の思い出が蘇ってきて、またお友達の成長した立派な晴れ姿に涙…。娘含め女子は袴姿の子が多くとても華やかでした。当日は、朝早くから着付けに連れて行き、髪をセットするも上手く行かず、「なんでそんなに不器用なの！」とフキ切れられながら、何とかギリギリで迷い出し、式の後も写真撮影などでドタバタでしたが、良い1日でした。