

# 求人票の見本 (フルタイム・パートタイム)

手続終了後、求人票の控えをお返しします。内容に誤りがないか十分にご確認ください。また、条件設定や書き方などが応募者数に大きく影響します。応募者が少ない場合は記載内容の見直しをしましょう。ハローワークまでお気軽にご相談ください。

## 求人票裏面

就業場所、選考場所の2種類の地図と採用担当者および連絡先が表示されます。

※見本はフルタイムですが、実際はフルタイム・パートタイムそれぞれで求人票(表面・裏面)があります。

# 「仕事の内容」欄は詳細に記入しましょう！

求職者が求人票の中でもっとも重視する点は「仕事の内容」欄です。具体的によりわかりやすく記載することにより、業務に見合った応募者が増えることに繋がります。

また、詳細な記入は、より真剣に募集をしているとの好印象を与えるとともに、入社後の定着率UPにも影響します。貴社が必要としているのは「どんな仕事ができる人材」なのかを、記載例を参考にして詳細に記入してください。

## 記入のポイント

仕事の内容がイメージできるように詳しく書いてください。特に経験を問わずに募集する場合は、専門用語の使用を避け、初めての方でもどんな仕事なのかを想像できるような記載をこころがけてください。未経験者にとって、その仕事ができるかどうか不安に思うということは、応募をためらう原因となります。経験を希望される場合は、どのような仕事をするのか、どの程度の経験が必要なのかを詳細に記入してください。  
(担当することとなる業務の範囲、求められるスキルや使用機械の機種、責任の度合い等)

## ◆ 記載例 ◆

### 1 専門的・技術的職業

#### 職種名：工程管理

エアコン製造工程において専門的な知識経験をもとに工程管理を行い、コストの節約、円滑な生産を確保するために材料や加工法の選択、各ライン長や製造工員への監督や指導調整を行う。

#### 職種名：システムエンジニア

・銀行業務システム(勘定系・情報系)の設計・開発  
・その他ビジネスアプリケーション(製造業、官公庁、医療/汎用機系、C/S系)の設計・開発  
使用言語 Java、PL/1、COBOL

### 2 事務的職業

#### 職種名：一般事務

総務部門に属し担当係長の指導のもと事務を担当していただきます。主な仕事は、社内文書の管理・保管・郵便物の発送・收受、事務用品の管理、人事・福利厚生関係事務です。パソコン(ワード、エクセル)で簡単な文書や表を作成できる方を希望します。

#### 職種名：経理事務員

社員の給与計算等をコンピュータ会計にて行います。前任者との引継期間が1ヶ月程度なので、コンピュータ操作については指導しますが、経理事務の経験のある方を募集します。

### 3 福祉関係の職業

#### 職種名：看護師

小児科外来の看護業務。医師診察の補助、医療器具のメンテナンスや準備。生活改善に係る患者への指導等を行います。2ヶ月に1回程度休日当番あり、出勤できる方を希望します(代休あり)。

#### 職種名：福祉施設介護職員

老人介護。入所者の自立した生活を基本とする各人の能力を把握し、医師と相談しながら介護計画を立てる。また、日常生活における食事・排泄・入浴等の援助や心のケアも行う。入所者約50名(全面介護10名、一部介護20名)、介護スタッフ15名。福祉施設での実務経験のある方を募集します。勤務はシフト制。夜勤月3回程度。

#### 4 販売・サービスの職業

##### 職種名：ルート営業

当社食料品（レトルト食品）の販売営業を行っていただきます。県内の得意先（問屋等）への定期営業。新製品の紹介等を行っていただきます。また、仕事に慣れてきたらお客様の新規開拓や、得意先からの要望による新製品開発プロジェクトへの参加も行っていただきます。営業にはワンボックスタイプの社用車を使用していただきます。

##### 職種名：美容師

実務経験のある方については、その経験・技量に応じてカット・パーマ等をお願いします。経験の少ない方については、シャンプー等から見習いとして始めていただき、少しずつ指導していきます。開店前の準備、店内の清掃、レジもお願いします。また、お客様へのダイレクトメールの作成、パソコンによるお客様管理も行います。パソコンは若干の経験があればできます。

#### 5 運輸・運転の職業

##### 職種名：大型トラック運転手

10tトラックにて関連会社の製品（自動車用FRP部品）を積み込み、指定の場所まで運搬します。積み込み等はフォークリフトを使用します。範囲は県内及び京阪神間です。繁忙期（春の1ヶ月間程度）は早出出勤もあります。大型運送業務3年以上の経験のある方を募集します。

##### 職種名：配達員

お客様企業、各営業所に文書、商品を運んでいただく業務です。使用する車は普通車バンです。運転範囲は原則県内ですが、たまに京都方面にも行くことがあります。特に運転業務経験の有無は問いませんが、10kg程度の商品を扱うのである程度体力に自信のある方を希望します。

#### 6 生産工程・技能の職業

##### 職種名：電気機械部品組立工

洗濯機用のコンデンサーの組立作業。今回募集する業務は仕上げ部分の作業ですが、状況に応じて相談しながら担当業務を変更する可能性もあります。全て座って行う作業です。

##### 職種名：パティシエ

パン、洋菓子等の販売店において、ケーキやパンを作っていただきます。最初の内はリーダーのサポート作業を行っていただきますが、経験を積んで、新商品のアイデアを出していただきます。また、新店舗ができた際には、その店で中心になっていただきたく考えております。若干の接客もあります。経験の無い方でも大歓迎です。

#### 7 建築土木・労務の職業

##### 職種名：土木作業員

県内各現場における土木作業。土砂の掘削や埋め戻し、コンクリートの練りや充てん等の作業となります。特に夏季など炎天下における作業となりますので、持久力と筋力が必要な仕事です。関連資格・免許取得希望の方、補助します。

##### 職種名：フロア清掃員

当社ビルテナント各フロアの清掃作業。7階建てビル内、各テナントの営業終了時より5名にて清掃作業を行います。日常はモップがけや、ごみの処理のみですが、月1回休日作業となり、ワックスがけがありますので、月に1回の日曜日出勤の可能な方を募集します。

### 1 年齢にかかわらず均等な機会について

労働者一人一人に対し、均等に働く機会が与えられるよう、次の「例外事由」に該当する場合を除き、労働者の募集・採用の際には、年齢を不問としなければなりません。

求人申込みにあたっては、職務の内容、職務を遂行するために必要とされる労働者の適性、能力、経験及び技能の程度などを可能な限り明示する必要があります。

#### 例外事由（雇用対策法施行規則第1条の3第1項）

1号	定年を上限として、定年未満の労働者を期間の定めのない労働契約で募集・採用する場合
2号	労働基準法などの法令の規定により年齢制限が設けられている場合
3号のイ	長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合（※1）
3号のロ	技能・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ、期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合（※2）
3号のハ	芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請がある場合
3号のニ	60歳以上の高齢者又は特定の年齢層の雇用を促進する施策（国の施策を活用しようとする場合に限る。）の対象となる者に限定して募集・採用する場合

※1 ただし、次の二つの要件を満たす必要があります。  
 ①対象者の職業経験について不問とすること。  
 ②新規卒者以外の者にあつては、新規卒者と同等の処遇であること。  
 （「同等の処遇」とは、新卒者と同等の訓練・育成体制、処置・処遇をもって育成しようとしている場合を指すものであり、賃金等が新卒者と完全に一致しなければならないという趣旨ではありません。）

※2 「特定の年齢層」とは、30～49歳のうちの特定の5～10歳幅の年齢層であり、「相当程度少ない」場合には、同じ年齢層の上下の年齢層と比較して労働者数が1/2以下である場合が該当します。

年齢制限の根拠を確認するために、ハローワークから資料の提出や説明を求められることがあります。

#### 例外事由の具体例

（1号）  
 【認められる場合】  
 ●60歳未満の方を募集（定年が60歳）  
 【認められない場合】  
 ●60歳未満の方を募集（雇用契約期間1年間：更新あり）→→期間の定めのある雇用契約であるため  
 ●60歳未満の方を募集（定年が63歳）→→上限年齢と定年年齢に乖離があるため  
 ●△□歳以上63歳未満の方を募集（定年が63歳）→→下限年齢を付しているため

（2号）  
 【認められる場合】  
 ●警備員として18歳以上の方を募集→→警備業法第14条により18歳未満の就業が禁止  
 ●ボイラー技士として18歳以上の方を募集→→労働基準法第62条により18歳未満の就業が禁止

【認められる場合】

- 35歳未満の方を募集（高卒以上、職務経験不問）
- 40歳未満の方を募集（普通自動車免許所持者）→→免許取得に実務経験を要しないため

【認められない場合】

- 35歳未満の方を募集（雇用契約期間6ヶ月：更新あり）→→期間の定めのある雇用契約であるため
- 40歳未満の方を募集（ファイナンシャルプランナー1級所持者）→→資格取得に実務経験を要するため
- 20歳以上35歳未満の方を募集→→下限年齢を付しているため

【認められる場合】

- △○社の電気通信技術者として30～39歳の方を募集（△○社の電気通信技術者は、20～29歳が200人、30～39歳が80人、40～49歳が300人）

【認められない場合】

- △○社の電気通信技術者として25～34歳の方を募集→→『特定の年齢層30～49歳』の範囲に収まっていないため
- △○社の電気通信技術者として35～49歳の方を募集→→年齢幅が『5～10歳』を超えているため
- ×社の電気通信技術者として30～39歳の方を募集（□×社の電気通信技術者は20～29歳が20人、30～39歳が15人、40～49歳が25人）→→同じ年齢幅の上下の年齢層と比較して『1/2以下』となっていないため

【認められる場合】

- 演劇の子役のため、○歳以下の方を募集

【認められない場合】

- 広告のモデルとして30歳以下の方を募集→→特定の年齢層を対象とした商品販売が目的であり、芸術・芸能の分野における表現には該当しないため

【認められる場合】

- 60歳以上の方を募集
- （特定求職者雇用開発助成金の対象者として）60歳以上65歳未満の方を募集

【認められない場合】

- 60歳以上70歳以下の方を募集→→60歳以上の高齢者を募集する際に上限年齢を付しているため
- （特定求職者雇用開発助成金の対象者として）55歳以上65歳未満の方を募集→→募集する年齢層が国の施策の対象となる特定の年齢層と異なっているため

## 2 男性だけ、女性だけの募集について

男女雇用機会均等法では、労働者の募集・採用、配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇及び労働契約の更新にあたって、性別による差別的取扱いが原則禁止されています。

### 禁止されている募集例

- ① 営業職・総合職・大卒技術系などの募集で男性（女性）のみを対象とする、営業マンやウエイトレスなど性別を表す職種で募集する、また、形式上男女を募集の対象にしているが、応募の受付は男性（女性）のみとすること。
- ② 「男性5人、女性10人」等男女採用予定人数を決めて採用する、または、男性（女性）の選考を終了した後で女性（男性）の選考をすること。
- ③ 女性のみ未婚であることや自宅からの通勤を条件にする、また、男性（女性）にのみに浪人や留年していないことを条件にすることなど、募集・採用に当たって、男女で異なる条件を設けること。
- ④ 面接試験において、女性に対してのみ、結婚の予定の有無や子供が生まれた場合の継続就労の有無について質問すること。

- ⑤ 男性（女性）にのみ会社案内の資料を送付する、また、会社説明会の対象を男女いずれかとしたり、男性（女性）より遅く実施すること。
- ⑥ 採用試験を実施するに当たって、男女で異なる内容とすること。

### 適用除外の例

- 1 業務の遂行上、一方の性でなければならない場合等
  - ① 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男女のいずれかのみに従事させることが必要である職務（俳優、モデル等）
  - ② 守衛、警備員等のうち防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職務（高額の現金を現金輸送車で輸送する場合の警護等）
  - ③ 宗教上、風紀上、スポーツにおける競技、その他業務の性質上男女のいずれかのみに従事させる必要があると認められる職務（神父、巫女、ホスト、ホステス等）
  - ④ 労働基準法等の規定により女性を就業させてはならないと定められている職務（重量物を取り扱う業務及び有害ガス等を発散させる場所における業務等）

### 2 ポジティブ・アクションの取組

過去の女性労働者に対する取扱い等が原因で職場に事実上生じている男女間格差を解消する目的で行う女性のみの募集・採用や女性を有利に取り扱う募集・採用

※女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う場合は、これまでの慣行や固定的な男女の役割分担意識が原因で、募集しようとする雇用管理区分に女性がいなく、少ない（女性労働者の割合が4割を下回っている）等の状況が生じている場合に限られます。「女性の事務職員が辞めたので後任も女性がよい」といった単に女性を採用したいという意図の場合は、法違反となります。

※平成27年11月30日から、女性労働者の割合が4割を下回っている役職において、女性のみを対象としたり、女性を有利に取り扱うことがポジティブ・アクションの取組として新たに追加され、女性管理職等の中途採用が行いやすくなりました（例：○○担当部長募集〔○○業務、マネジメント業務経験者〕ただし、女性に限る。）。

## 3 労働契約・労働条件等について

### (1) 労働契約の期間について（労働基準法第14条）

労働契約の期間は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの（有期の建設工事等）のほかは、3年（厚生労働大臣の定める基準による者\*や、満60歳以上の者との労働契約を結ぶ場合には5年）を超えてはなりません。

### 契約期間の上限

- ① 有期労働契約（期間の定めのある労働契約）について、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、契約期間の上限は3年です。  
有期労働契約（一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、その期間が1年を超えるものに限る）を締結した労働者（下記②に該当する労働者は除く）は、労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後については、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。

② 高度の専門的な知識、技術又は経験を有する者(下記※参照)や満60歳以上の労働者と有期労働契約を締結する場合の契約期間の上限は5年です。

※ 厚生労働大臣の定める基準による者:医師、獣医師、税理士、一級建築士の資格を有する者、また、農林水産・機械・電気・土木・建設技術者及び、システムエンジニアのうち一定以上の収入を有する者等  
詳しくはハローワークの求人担当窓口にご確認ください。

### 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

有期労働契約の締結時や期間の満了時におけるトラブルを防止するため、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」を遵守してください。

内容は以下のとおりです。

- ① 使用者は、有期契約労働者（契約を3回以上更新し、又は、1年を超えて勤務している者）について雇止めをする場合には、少なくとも30日前に予告しなければなりません。
- ② 使用者は、労働者が雇止めの理由について証明書を請求した場合には、遅滞なくこれを交付しなければなりません。
- ③ 使用者は、有期契約労働者（契約を1回以上更新し、かつ、1年を超えて勤務している者）との契約を更新する場合には、契約の実態及びその労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければなりません。

## (2) 労働条件の明示について

### 労働契約の締結時における労働条件の明示

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければなりません(労働基準法第15条)。

#### ○明示すべき労働条件

##### 絶対的必要記載事項（書面交付が必要）

- ① 労働契約の期間に関する事項
- ② 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
- ③ 就業の場所及び従事すべき業務の内容に関する事項
- ④ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇及び交替制勤務をさせる場合には就業時転換に関する事項
- ⑤ 賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期に関する事項
- ⑥ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

上記のほか、昇給、退職手当、賞与、臨時に支払われる賃金、安全衛生、職業訓練、休職、災害補償、表彰・制裁及び労働者が負担する食費・作業用品等、これらについて定めた場合には、書面もしくは口頭により明示しなければなりません。

※ 書面による明示のモデル様式として、P29に「労働条件通知書」を掲載していますので、ご参照ください。

求職者は、求人票に記載された条件で採用されることを希望して応募しています。応募者を採用する場合には、求人票に記載した条件を遵守するようお願いいたします。  
やむを得ず条件を変更しなければならない場合は、速やかにハローワークご連絡ください。応募者への説明などについては、ハローワークの指示に従って対応願います。

### 求人者の申込み時における労働条件の明示

求人者は求人者の申込みにあたり公共職業安定所又は職業紹介事業者に対し、労働者供給を受けようとする者はあらかじめ労働者供給事業者に対し、それぞれ、求職者又は供給される労働者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければなりません（職業安定法第5条の3）。

#### ○明示する事項（職業安定法施行規則第4条の2）

- ① 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項
- ② 労働契約の期間に関する事項
- ③ 就業場所に関する事項
- ④ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項
- ⑤ 賃金の額に関する事項
- ⑥ 健康保険法による健康保険、厚生年金保険法による厚生年金、労働者災害補償保険法による労働者災害補償保険及び雇用保険法による雇用保険の適用に関する事項

なお、明示の方法は、書面または電子メールにて行うこととなっております。

## (3) 労働時間について（労働基準法第32条）

労働基準法では、1日と1週間の労働時間を規定しています。これを法で定める労働時間、すなわち、『法定労働時間』といいます。

法定労働時間は**1日8時間**、**1週間40時間**となっており、原則としてこの時間を超えて労働者に労働させることはできません。

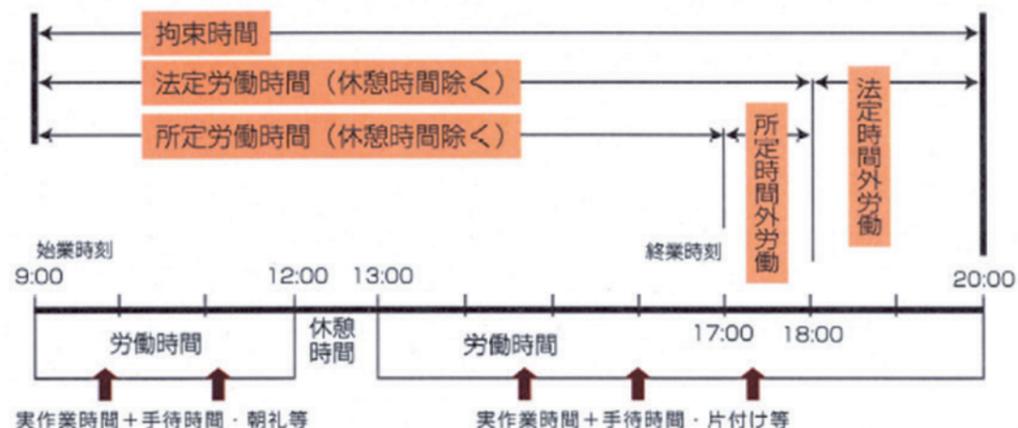
なお、特例措置対象事業場（常時使用する労働者が10人未満である商業、映画・演劇業、保険衛生業及び接客娯楽業の事業場）については、法定労働時間が1週間44時間の特例措置が認められています。

### 労働時間とは

労働時間とは、拘束時間（始業時刻から終業時刻までの時間）から休憩時間を除いた時間のことをいいます。

なお、労働時間は、「使用者の指揮監督のもとにある時間」ですから、実際に労働している時間には限られず、客待ち時間や資材到着待ち時間等の手待時間（待機時間）及び朝礼や片付けの時間等であっても使用者の指揮監督のもとにある場合には、労働時間と判断されます。

【例：始業9時、終業17時の事業所で20時まで就労した場合の労働時間】



## 時間外労働時間

求人申込書の7欄「就業時間」には、月平均の時間外労働（残業）の時間数も記載していただきます。  
時間外労働を行わせる場合には、過半数労働組合等との労働基準法第36条に基づく時間外及び休日労働に関する労使協定（36協定）の締結、及び労働基準監督署への届出が必要となりますので、ご注意ください。

### ①36協定と限度時間

労働基準法第36条に基づく時間外及び休日労働に関する労使協定（36協定）を定めた場合は、法定労働時間を超える時間外労働を行わせることができます。

ただし、平成10年労働省告示第154号により労働時間の延長の限度等に関する基準（限度基準）が定められているため、1年単位の变形労働時間制の労働者は1か月42時間、1年320時間を、その他一般の労働者は1ヶ月45時間、1年間360時間を超えないこととなります（限度時間）。

※ 36協定を定めていない場合の法定労働時間を超える時間外労働や、限度時間を超える時間外労働とならないようご注意ください。

### ②特別条項付き協定

限度基準第3条第1項ただし書きにより、「特別条項付き協定」を結べば、臨時的・一時的に特別な事情が生じた場合に限度時間を超える時間を延長時間とすることができます。

特別条項付き協定を結んでいる場合は、20欄「求人条件にかかる特記事項」又は21欄「備考」に、特別な事情や延長時間等について具体的に記載してください。

※ 特別な事情とは、予算・決算業務のような一時的な業務、又は納期のひっ迫や機械トラブルへの対応等の突発的な業務に限り、全体として1年の半分以上を超えないことが見込まれるものを指すので、特に事由を限定せずに業務繁忙なときと定めることや使用者が必要と認めるときのような場合は認められません。

## 变形労働時間制

業務の繁忙期の労働時間は長い一方で、閑散期の労働時間は短いといった場合に、予め就業規則や労使協定により特定の期間を平均して1週40時間以内に収め、労働時間の短縮を図る制度を变形労働時間制といいます。

具体的には次のとおりです。

- ① 1ヶ月単位の变形労働時間制…1ヶ月以内の一定の期間を平均し、1週間の労働時間が40時間以下の範囲内で、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度
  - ② フレックスタイム制…1ヶ月以内の一定期間を平均し、1週間の労働時間が40時間以下の範囲内で総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業及び就業の時刻を選択して働く制度
  - ③ 1年単位の变形労働時間制…1年以内の一定期間を平均し、1週間の労働時間が40時間以下の範囲内で、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度
  - ④ 1週間単位の变形労働時間制…規模30人未満の小売業、旅館、料理・飲食店の事業において、労使協定により、1週間単位で毎日の労働時間を弾力的に定めることができる制度
- なお、いずれの制度も、労使協定の締結や就業規則の変更等が必要となります。  
また、①、③、④の制度を導入する際には、労使協定等を管轄の労働基準監督署へ届け出る必要があります。

## (4) 休憩について（労働基準法第34条）

使用者は、労働者に対し労働時間が6時間を超える場合には45分以上、8時間を超える場合には1時間以上の休憩を、労働時間の途中で与えなければなりません。

また、休憩時間は労働者に自由に利用させなければなりません。

休憩時間は原則として労働者に一斉に付与しなければなりません。（但し、労使協定を締結した場合にはこの限りではありません。）

## (5) 時間外、休暇及び深夜の割増賃金について（労働基準法第37条）

1日8時間、1週40時間（特例措置対象事業場は44時間）を超える時間外及び深夜（午後10時から午前5時）に労働させた場合には2割5分以上、法定休日に労働させた場合には3割5分以上の割増賃金を支払わなければなりません。

さらに、1ヶ月に60時間を超える時間外労働に対しては、5割以上の割増賃金を支払わなければなりません。（但し、中小企業は一定期間適用は猶予されます。また、過半数労働組合等との協定により2割5分の割合を超える割増賃金を支払う代わりに有給の休暇を付与することもできます。詳しくは、最寄りの労働基準監督署にお問い合わせください。）

## (6) 年次有給休暇について（労働基準法第39条ほか）

雇入れの日から起算して6ヵ月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者には10日間の年次有給休暇を付与しなければなりません。その後は勤続年数に応じて下表の日数の年次有給休暇を与えなければなりません。また、短時間労働者に対しては、1週間もしくは1年間の所定労働日数に応じて比例付与しなければなりません。（労働基準法第39条）

勤続年数		6ヵ月	1年 6ヵ月	2年 6ヵ月	3年 6ヵ月	4年 6ヵ月	5年 6ヵ月	6年 6ヵ月 以上
週所定 労働日数	1年間の 所定 労働日数							
通常の労働者※		10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
4日	169~216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121~168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73~120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48~72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※週所定労働日数が5日以上または週所定労働時間が30時間以上の労働者

労働契約・労働条件など、労働基準法についてのお問い合わせは、最寄りの労働基準監督署へ

## 4 厚生年金・労働保険の加入について

### (1) 厚生年金保険について

ハローワークでは、厚生年金への加入状況が明示されていない求人が提出された場合には、加入の必要性の有無を確認するため年金事務所に連絡します。

#### 厚生年金保険が適用となる事業所

- ① すべての法人事業所(業種・従業員数は不問)
- ② 常時5人以上の従業員が働いている個人事業所(会社、工場、商店、事務所など)  
ただし、サービス業の一部や農業、漁業などはこの限りではありません。

#### 被保険者について

適用事業所に使用される(ア)~(ウ)のいずれかに該当する労働者は被保険者となります。

- (ア) 正社員や法人の代表者、役員
- (イ) 1週間の所定労働時間及び1か月の所定労働日数が、同じ事業所で同様の業務に従事している正社員の4分の3以上であるパートタイム労働者等
- (ウ) 1週間の所定労働時間及び1か月の所定労働日数が、同じ事業所で同様の業務に従事している正社員の4分の3未満であり、かつ、①週の所定労働日数が20時間以上、②勤務期間が1年以上見込まれること、③月額賃金が8.8万円以上、④学生以外、⑤従業員501人以上の企業に勤務していること、の5つの要件を全て満たすパートタイム労働者等

上記における、適用となる事業所及び被保険者となる要件については一つの目安ですので、詳しくは年金事務所へお問い合わせください。

厚生年金保険についてのお問い合わせは、最寄りの年金事務所へ

### (2) 労働保険について

労働保険(労災保険・雇用保険)は、農林水産業の一部を除き、労働者を一人でも雇用する事業について加入が義務づけられています。

#### 労災保険

学生アルバイトや日々雇用される者など、すべての労働者が労災保険の対象となります。

#### 雇用保険

次のいずれにも該当する者が被保険者となります。

- ・ 1週間の所定労働時間が20時間以上であること。
- ・ 31日以上引き続き雇用されることが見込まれること。(31日未満の期間を定めて雇用される者であっても、契約更新により31日以上雇用されることが見込まれる場合を含む。)  
(但し、日雇労働者、季節労働者及び昼間学生等についてはこの限りではありません。詳しくは最寄りのハローワークにお問い合わせ願います。)

労働保険についてのお問い合わせは、最寄りの労働基準監督署またはハローワークへ

## 5 定年後の継続雇用について

平成25年4月1日から、原則として、希望者全員を65歳までの高齢者雇用確保措置(※1)の対象とすることが必要となりました。

その措置が講じられていない場合には、求人票に「高齢者雇用確保措置の導入について指導中」の表示をしたうえで、求人を公開させていただくこととなりますので、ご理解をお願いします。

#### 高齢者雇用確保措置とは(※1)

定年(65歳未満のものに限ります)の定めをしている事業主は、その雇用する高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、

- ① 定年の引上げ
- ② 継続雇用制度(※2)の導入
- ③ 定年の定め廃止

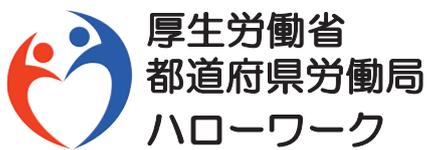
のいずれかの措置(高齢者雇用確保措置)を講じなければなりません。

#### 継続雇用制度について(※2)

平成25年4月1日から、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みが廃止されました。原則として、65歳までの希望者全員を継続雇用制度の対象とする必要があります。

なお、親企業や関連企業など一定の要件を満たした企業との契約に基づき、それらの企業において引き続き雇用することも可能となっています。





平成29年3月発行 無断転載を固く禁ず

お問い合わせ先：