

「嘱託社員」という雇用形態については、法律上の明確な規定はありませんが、おおむね数年の有期契約、技術・知識の指導などを目的とした雇用であることが多いようです。

仕事内容や給与等の待遇を変えることができない以上、「それでも応募したい」と思ってもらえるように工夫する必要があります。

「YRS か NO でしか物事を判断しない人」「極端に白黒をつけたがる人」はグレーゾーンを理解できておらず、問題があるといえます。

まず注目すべきは、体裁です。履歴書は通常、手書きで作成しますので、ひと目見ただけでもその人の人となり伝わってきます。特に**文字の書き方や必要事項の記述のしかた**、誤字・脱字の有無などによって、丁寧に仕事ができるか、応募に対する熱意や姿勢はどうか、ビジネスマナーを身につけているかといったことを知ることができます。また、写真を貼付している場合は、その写真を撮影したときの服装や髪型、どこで撮影されたものかといったことをチェックしましょう。Tシャツ姿で写っていたり、**スナップ写真を切り抜いて使っている**という場合、どうしてもその会社に入りたいという真剣味が感じられません。きちんと身だしなみを整え、求職活動用に写真専門店などで撮影した写真を使用している人を選択すべきでしょう。

■ 職務経歴書を読む際のチェックリスト

形式面

■ 手書きの場合

- ・パソコンのスキルは？（要確認）
- ・字が汚くないか？
- ・読みやすいようにまとまっているか？

■ パソコンの場合

- ・文書作成能力は？

■ 記載事項と書き方

- ・必要な内容がピックアップされているか？
- ・適度な分量にまとまっているか？
- ・図表やグラフを使っているか？

■ ビジネスマナーについて

- ・送付状や添え状はついているか？
- ・送付状や添え状の文面が通り一遍のものではないか？
- ・誤字・脱字がないか？

内容面

■ ありきたりの内容ではないか？

- ・簡単にまとめすぎていないか？
- ・求められたことに答えているだけではないか？
（オリジナリティがない文章となっていないか？）
- ・自己アピールができていないか？
- ・無難な内容にまとまっていないか？

■ 職歴の関連性はどうかといえるか？

- ・職歴がバラバラではないか？（一貫性）
- ・職歴の回数と期間に問題はないか
（短期間に何度も転職していないかどうかなど）
- ・空白期間についての説明がなされているか？

■ 記載内容があいまいではないか？

- ・具体的な記述がなされているか？
- ・募集時に告知した内容を踏まえた記述がなされているか？
- ・以前の会社の退職理由を明確に記載しているか？

■ こんな質問はNG

■ 応募者自身でどうすることもできない事柄

出身地・家族・家庭環境・生活環境・居住環境

■ 一般的に気をつけなければいけない事柄

セクハラととられる可能性のある質問

■ 応募者の思想の自由を妨げるような内容

・NG

支持政党・宗教・社会運動の活動経験の有無や活動歴

・避けた方がよい内容

購読新聞・購読雑誌・愛読書・尊敬する人物

試用段階でやめてもらうには

14日の試用期間中であれば、原則として会社は即時の解雇が可能です。14日を超えて働いてもらった後に解雇をする場合には、通常の解雇の場合と同様に、暦日でカウントして**解雇の30日前までに解雇を予告するか、平均賃金（238ページ）の30日分の解雇予告手当を支払う**必要があります。

会社の就業規則で、「試用期間は1か月」と定めていたとしても、そのような就業規則とか関係なく、**14日を超えて雇用している場合には、即時の解雇はできません**。これは、正社員を雇用する場合だけではなく、パートタイマーやアルバイトを雇う場合も同様です。

（14日は暦日でカウント）

■ 賃金の割増率

時間帯	割増率
時間外労働	25%以上
時間外労働（月60時間を超えた場合）	50%以上*
休日労働	35%以上
時間外労働が深夜に及んだとき	50%以上
休日労働が深夜に及んだとき	60%以上

特別徴収の場合、給与支払者は市区町村に対し、毎年1月末に、前年の1月から12月までに支払った給与の額を記載した「給与支払報告書」を提出します。市区町村はこれをもとに住民税額を算出し、**毎年5月に給与支払者あてに納付書を送付**してきます。このとき通知されるのは**6月から翌5月までの住民税額**で、給与支払者はその内容に応じて給与から住民税額を天引きします。

社会保険料は一度決まったらずっとそのままというわけではなく、原則として年に一度計算し直されます。このとき、算定の基準になるのは、**4・5・6月の平均給与額**です。平均給与額には残業などの手当が含まれますので、この時期に残業が多いと、その後1年間の社会保険料も高くなるということになります。

社会保険に加入していた方が人材が集まりやすい。

■ 健康保険・厚生年金保険標準報酬月額保険料額表

標準報酬		報酬月額		全国健康保険協会管掌健康保険料				厚生年金保険料		
				介護保険第2号被保険者に該当しない場合		介護保険第2号被保険者に該当する場合		一般の被保険者等		
				9.97%		11.52%		16.766% ※		
等級	月額	日額	円以上	円未満	全額	折半額	全額	折半額	全額	折半額
1	58,000	1,930	～	63,000	5,782.6	2,891.3	6,681.6	3,340.8		
2	68,000	2,270	63,000	73,000	6,779.6	3,389.8	7,833.6	3,916.8		
3	78,000	2,600	73,000	83,000	7,776.6	3,888.3	8,985.6	4,492.8		
4	88,000	2,930	83,000	93,000	8,773.6	4,386.8	10,137.6	5,068.8		
5 (1)	98,000	3,270	93,000	101,000	9,770.6	4,885.3	11,289.6	5,644.8	16,430.68	8,215.34
6 (2)	104,000	3,470	101,000	107,000	10,368.8	5,184.4	11,980.8	5,990.4	17,436.64	8,718.32
7 (3)	110,000	3,670	107,000	114,000	10,967.0	5,483.5	12,672.0	6,336.0	18,442.60	9,221.30
8 (4)	118,000	3,930	114,000	122,000	11,764.6	5,882.3	13,593.6	6,796.8	19,783.88	9,891.94
9 (5)	126,000	4,200	122,000	130,000	12,562.2	6,281.1	14,515.2	7,257.6	21,125.16	10,562.58
10 (6)	134,000	4,470	130,000	138,000	13,359.8	6,679.9	15,436.8	7,718.4	22,466.44	11,233.22
11 (7)	142,000	4,730	138,000	146,000	14,157.4	7,078.7	16,358.4	8,179.2	23,807.72	11,903.86
12 (8)	150,000	5,000	146,000	155,000	14,955.0	7,477.5	17,280.0	8,640.0	25,149.00	12,574.50
13 (9)	160,000	5,330	155,000	165,000	15,952.0	7,976.0	18,432.0	9,216.0	26,825.60	13,412.80
14 (10)	170,000	5,670	165,000	175,000	16,949.0	8,474.5	19,584.0	9,792.0	28,502.20	14,251.10
15 (11)	180,000	6,000	175,000	185,000	17,946.0	8,973.0	20,736.0	10,368.0	30,178.80	15,089.40
16 (12)	190,000	6,330	185,000	195,000	18,943.0	9,471.5	21,888.0	10,944.0	31,855.40	15,927.70
17 (13)	200,000	6,670	195,000	210,000	19,940.0	9,970.0	23,040.0	11,520.0	33,532.00	16,766.00
18 (14)	220,000	7,390	210,000	230,000	21,934.0	10,967.0	25,344.0	12,672.0	36,885.20	18,442.60
19 (15)	240,000	8,000	230,000	250,000	23,928.0	11,964.0	27,648.0	13,824.0	40,238.40	20,119.20
20 (16)	260,000	8,670	250,000	270,000	25,922.0	12,961.0	29,952.0	14,976.0	43,591.60	21,795.80
21 (17)	280,000	9,330	270,000	290,000	27,916.0	13,958.0	32,256.0	16,128.0	46,944.80	23,472.40
22 (18)	300,000	10,000	290,000	310,000	29,910.0	14,955.0	34,560.0	17,280.0	50,298.00	25,149.00
23 (19)	320,000	10,670	310,000	330,000	31,904.0	15,952.0	36,864.0	18,432.0	53,651.20	26,825.60
24 (20)	340,000	11,330	330,000	350,000	33,898.0	16,949.0	39,168.0	19,584.0	57,004.40	28,502.20
25 (21)	360,000	12,000	350,000	370,000	35,892.0	17,946.0	41,472.0	20,736.0	60,357.60	30,178.80
26 (22)	380,000	12,670	370,000	395,000	37,886.0	18,943.0	43,776.0	21,888.0	63,710.80	31,855.40
27 (23)	410,000	13,670	395,000	425,000	40,877.0	20,438.5	47,232.0	23,616.0	68,740.60	34,370.30
28 (24)	440,000	14,670	425,000	455,000	43,868.0	21,934.0	50,688.0	25,344.0	73,770.40	36,885.20
29 (25)	470,000	15,670	455,000	485,000	46,859.0	23,429.5	54,144.0	27,072.0	78,800.20	39,400.10
30 (26)	500,000	16,670	485,000	515,000	49,850.0	24,925.0	57,600.0	28,800.0	83,830.00	41,915.00
31 (27)	530,000	17,670	515,000	545,000	52,841.0	26,420.5	61,056.0	30,528.0	88,859.80	44,429.90
32 (28)	560,000	18,670	545,000	575,000	55,832.0	27,916.0	64,512.0	32,256.0	93,889.60	46,944.80
33 (29)	590,000	19,670	575,000	605,000	58,823.0	29,411.5	67,968.0	33,984.0	98,919.40	49,459.70
34 (30)	620,000	20,670	605,000	635,000	61,814.0	30,907.0	71,424.0	35,712.0	103,949.20	51,974.60
35	650,000	21,670	635,000	665,000	64,805.0	32,402.5	74,880.0	37,440.0		
36	680,000	22,670	665,000	695,000	67,796.0	33,898.0	78,336.0	39,168.0		
37	710,000	23,670	695,000	730,000	70,787.0	35,393.5	81,792.0	40,896.0		
38	750,000	25,000	730,000	770,000	74,775.0	37,387.5	86,400.0	43,200.0		
39	790,000	26,330	770,000	810,000	78,763.0	39,381.5	91,008.0	45,504.0		
40	830,000	27,670	810,000	855,000	82,751.0	41,375.5	95,616.0	47,808.0		
41	880,000	29,330	855,000	905,000	87,736.0	43,868.0	101,376.0	50,688.0		
42	930,000	31,000	905,000	955,000	92,721.0	46,360.5	107,136.0	53,568.0		
43	980,000	32,670	955,000	1,005,000	97,706.0	48,853.0	112,896.0	56,448.0		
44	1,030,000	34,330	1,005,000	1,055,000	102,691.0	51,345.5	118,656.0	59,328.0		
45	1,090,000	36,330	1,055,000	1,115,000	108,673.0	54,336.5	125,568.0	62,784.0		
46	1,150,000	38,330	1,115,000	1,175,000	114,655.0	57,327.5	132,480.0	66,240.0		
47	1,210,000	40,330	1,175,000		120,637.0	60,318.5	139,392.0	69,696.0		

※健康保険については、全国健康保険協会管掌健康保険の東京都で平成25年3月分から適用される料率(平成25年度)料率は平成24年度の料率と同様を記載
 厚生年金保険については、平成24年9月分から適用される料率を記載
 児童手当給付率については、平成24年4月分から適用される料率を記載

健康保険料・厚生年金保険料について

健康保険料・厚生年金保険料は、毎年7月10日までに年金事務所と教会けんばの都道府県支部(または会社の健康保険組合)に算定基礎届を提出することによって見直されます。算定基礎届の対象となるのは、4・5・6月に支給された給与の総支給額で、その平均額によって標準報酬月額が決まります。このとき算定された保険料は、原則として9月から翌8月までの1年間適用されることとなります。これらの保険料は、会社と労働者で2分の1ずつ折半して負担します。

健康保険の保険料率は、都道府県ごとに異なる料率が適用されています。たとえば、最大の佐賀県で10・16%、最小の長野県では9・85%という料率が適用されています(平成25年度の料率)。都道府県ごとに

異なる料率を適用することにした理由は、地域のとりくみで医療費を抑えた場合にその減額分を保険料に反映させるためです。

また、会社などの事業所で従業員を採用したときにその従業員から提出してもらう書類としては、会社によって異なりますが、一般的に以下のような書類があげられます。

- ① 履歴書（自筆、写真を貼ってあるもの）
- ② 最終学歴の卒業証明書（新卒者の場合）
- ③ 誓約書（仕事の内容による）
- ④ 身元保証書
- ⑤ 健康診断書（3か月以内に受診したもの、会社で行う場合は不要）
- ⑥ 住民票記載事項証明書（住民票は不可）
- ⑦ 年金手帳
- ⑧ 雇用保険被保険者証
- ⑨ 所得税の源泉徴収票（前職のある者）
- ⑩ 給与所得の扶養控除等（異動）申告書
- ⑪ 住民税給与所得者異動届出書（前職で特別徴収の残額がある場合）
- ⑫ 免許や資格を証明するもの（一定の免許や資格が採用条件の場合）
- ⑬ 通勤手当の申請書
- ⑭ 通勤経路と自宅付近の略図

■ 社員を採用した場合の各種届出

事 由	書類名	届出期限	提出先
社員を採用したとき (雇用保険)	雇用保険被保険者 資格取得届	採用した日の 翌月10日まで	所轄 公共職業安定所
社員を採用したとき (社会保険)	健康保険厚生年金保険 被保険者資格取得届	採用した日から 5日以内	所轄年金事務所
採用した社員に被扶養者 がいるとき(社会保険)	健康保険被扶養者 (異動)届	資格取得届と 同時提出	
労働保険料の申告 (年度更新)	労働保険概算・ 確定保険料申告書 確定保険料算定 基礎賃金集計表	毎年6月1日から 7月10日まで	所轄 労働基準監督署

社員を採用すると、その社員は社会保険の被保険者となりますので、資格取得の手続きを行わなければなりません。ただ、以下の場合は被保険者となりません。

- ・日々雇い入れられる者
- ・2か月以内の期間を定めて使用される者

- ・ 4 か月以内の季節的業務に使用される者
- ・ 臨時的事業の事業所に使用される者
- ・ パートタイマー（目安は 1 日・1 週間の所定労働時間または 1 か月の所定労働日数が正社員の 4 分の 3 未満）

なお、会社などの法人の役員・代表者は社会保険では会社に「使用される」人として被保険者になります。**個人事業主は「使用される」人ではありませんから、被保険者にはなれません。**

【届出】

採用した日から 5 日以内に管轄の年金事務所に届け出ます。

【添付書類】

- ・ 年金手帳
- ・ 健康保険被扶養者（異動）届（被扶養者がいる場合）

【ポイント】

70 歳以上の方は健康保険だけの加入になります。報酬月額欄については残業手当などの見込み分も含めた総額を記入します。これにより、標準報酬月額が資格取得時に決定されます。

雇用保険

65 歳から引き続いて同一の会社で働いている場合は高年齢継続被保険者となる。雇用保険料は免除。65 歳に達した日以後あらたに採用される者は被保険者にならない。

一般的な高年齢者の長所としては、「地道な作業が得意である」「長年の経験に基づく技術がある」「仕事の段取りが上手である」「若年層の指導や育成が可能である」「責任感がある」「遅刻や欠勤をしない」といった点が挙げられます。

高齢者の継続雇用は、グループ企業であれば認められる。

賃金の減額は不利益変更となるのか

高年齢者の雇用確保措置を講じた際に、**高年齢労働者の賃金の額を減額することは、原則として労働条件の不利益変更には該当しません。**ただし、60 歳になる前から同じ業務を行っていたにもかかわらず、60 歳になった途端に大幅に賃金を減らされたという場合には、**公序良俗（社会で一般的に通用している秩序や道徳のこと）違反として賃金の減額が無効となる可能性があります。**基本的には、賃金の減額は可能

ですが、減額が無効にならないように減額の幅には気をつけましょう。

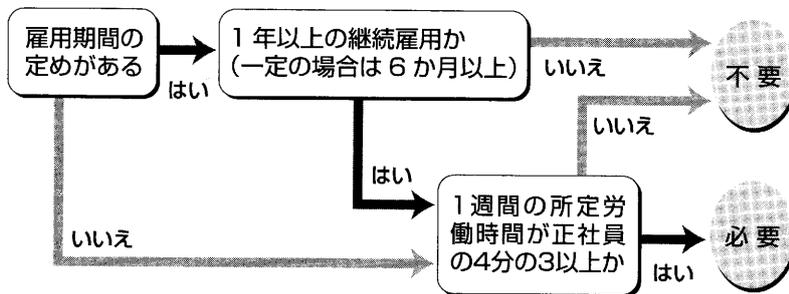
6か月以上継続して勤務したパートなどには、年次有給休暇（年休）を付与します。付与する年休の日数は1週間または1年間の勤務日数によって異なります。

・雇止め

期間の定めのある労働契約において、契約期間の満了をもって労働契約の更新を拒否することを雇止めといいます。雇止めについては、更新による雇用継続を期待させる使用者の言動が認められたり、更新の手続きが形式的に行われていたりしたような場合には、労働者に更新期待権が発生すると考えられ、いきなり更新を拒否することは解雇権の濫用とみなされることがあります。雇止めが解雇権の濫用とみなされることを防ぐためには、厚生労働省が示した以下の基準を満たさなければなりませんとされています。

- ① 労働契約締結時に、更新の有無や更新の判断基準を明示すること
- ② 1年を超えて継続勤務している従業員を雇止めするには、少なくとも30日前にその予告をすること
- ③ 雇止めの理由を明示するよう請求があった場合は、遅滞なく証明書を交付すること

■ パートタイマーの健康診断



契約社員はどんな雇用形態で働く人なのか

正社員であっても、パートタイマーであっても、使用者と労働者の間には「労働契約」が締結されていますから、そういう意味ではどんな呼び名の社員も契約社員であるといえるかもしれません。

法律などで「契約社員についての定義がなされているわけではありません。ただ、一般的には、システムエンジニアや通訳など、特別な技術を持った人と、ある一定の期間を定めて契約をし、働いてもらうといった場合に「契約社員という呼称を使うことが多いようです。また、この他にもメールなどを使って自宅や別のオフィスで仕事をする在宅ワーカー、SOHO という形態で働く人のことを契約社員と呼んだり、1年更新のパートタイマーのことを指したりしている場合もあります。

このように、契約社員の定義は各社の事情によってさまざまですが、おおまかにいうと「**短期間**」「**短時間**」「**業務内容の特化**」といった点で正社員との違いがあるといえます。

・高年齢者雇用開発特別奨励金

雇用する日の満年齢が65歳以上の離職者を、ハローワークなどの紹介により、一週間の所定労働時間が20時間以上の労働者として1年以上継続して雇い入れる事業主に対して支給される助成金です。

~~~~~

平成29年4月1日から、次のとおり、助成金の名称を変更しました。

(変更前) 特定求職者雇用開発助成金 (高年齢者雇用開発特別奨励金)

(変更後) 特定求職者雇用開発助成金 (生涯現役コース)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/tokutei\\_kounenrei.htm](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/tokutei_kounenrei.htm)  
1

(1)本奨励金は、対象労働者の類型と企業規模に応じて1人あたり下表の支給額のとおりです。

| 支給対象者      | 支給額            | 助成対象期間     | 支給対象期ごとの支給額              |
|------------|----------------|------------|--------------------------|
| 短時間労働者以外の者 | 70万円<br>(60万円) | 1年<br>(1年) | 35万円 × 2期<br>(30万円 × 2期) |
| 短時間労働者(※2) | 50万円<br>(40万円) | 1年<br>(1年) | 25万円 × 2期<br>(20万円 × 2期) |

~~~~~