

4 申告申請等の進め方

STEP1

1 常用雇用労働者等の総数の把握

(1) 申告申請に係る常用雇用労働者とその算出

月の常用雇用労働者数は、各月の算定基礎日に在職する者で、「短時間以外の常用雇用労働者」は1人を1カウント、「短時間労働者」は1人を0.5カウントとして算出します。

「常用雇用労働者」とは、雇用契約の形式の如何を問わず、1週間の所定労働時間が20時間以上の労働者であって、次の①～④のいずれかに該当する者をいいます。なお、1週間の所定労働時間が20時間未満の方については、障害者雇用納付金制度上の常用雇用労働者の範囲に含まれません。

- ① 雇用期間の定めのない労働者
- ② 1年を超える雇用期間を定めて雇用されている者
- ③ 一定期間（1か月、6か月等）を定めて雇用される者であり、かつ、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者、又は雇入れのときから1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者（1年以下の期間を定めて雇用される場合であっても、更新の可能性がある限り、該当する。）
- ④ 日々雇用される者であって、雇用契約が日々更新されている者であり、かつ、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者（上記③同様。）

なお、「雇入れの時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者」に該当するか否かを判断するにあたっては、次のイ又はロに該当する場合に上記の者として取り扱います。

イ 雇用契約書、雇入れ通知書等において、その雇用が更新される旨又は更新される場合がある旨が明示されている場合

ただし、更新回数等の上限が併せて明示されていることにより、1年を超えて雇用されないことが明らかなる場合はこの限りではない（ロに該当する実態にある場合を除く。）

ロ 雇用契約書、雇入れ通知書等において、その雇用が更新されない旨が明示されている場合又は更新の有無が明示されていない場合であって、類似する形態で雇用されている他の労働者が1年を超えて引き続き雇用されている等の更新の可能性のある実態にある場合

※ 「雇用保険の被保険者」とは定義が異なります。

※ 「常用雇用労働者」には障害者の方も含みます。

※ 「算定基礎日」とは、各月ごとの労働者数を把握する日をいいます。

毎月初日又は賃金締切日とすることが原則ですが、それら以外の常用雇用労働者の数を把握できる日としても差し支えありません。ただし、賃金支払者の人数をそのまま計上すると、月途中の入退職者を誤計上する場合があります。常用雇用労働者は、算定基礎日に在職している方のみカウントします。

障害者以外の常用雇用労働者に係る雇用区分は、原則として就業規則や雇用契約上の週所定労働時間により決定しますが、障害者の場合と同様にP25「(3)*ステップ3 雇用区分の確認」の手順により乖離判断を行い、実労働時間に基づいて雇用区分を決定しても差し支えありません。ただし、この場合は全ての労働者に対して乖離判断を行い、雇用区分を決定してください。特定の労働者に対してのみ乖離判断を行うなど常用雇用労働者を少なくするような適用は認められません。

「週所定労働時間」とは・・・

「週所定労働時間」とは、就業規則、雇用契約書等により、その方が通常の週に勤務すべきこととされている時間をいい、この場合の「通常の週」とは、週休日その他概ね1か月以内の期間を周期として規則的に与えられる休日以外の休日（祝日及びその振替休日、年末年始の休日や夏季休日等。）を含まない週をいいます。

常用雇用労働者

労働契約の契約期間等		例	週所定労働時間
① 雇用期間の定めがない労働者		正社員	20時間以上
雇用期間の定めがある労働者であって、		契約社員 非常勤職員 パート アルバイト 等 (名称は問いません)	
② 1年を超える雇用期間を定めて雇用されている者			
③ 一定期間を定めて雇用されている者であり、かつ、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者又は雇入れのときから1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者			
④ 日々雇用される者であって、雇用契約が日々更新されている者であり、かつ、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者又は1年を超えて雇用されると見込まれる者			

週所定労働時間	月所定労働時間	雇用区分
30時間以上	120時間以上	短時間以外の常用雇用労働者 (1人を1カウント)
20時間以上30時間未満	80時間以上120時間未満	短時間労働者 (1人を0.5カウント)
20時間未満	80時間未満	常用雇用労働者に該当しない労働者

《雇用区分の確認方法》

- ① 算定基礎日に在職する労働者について、その労働者に適用される就業規則や雇用契約書等により定められている所定労働時間数から、上の表により雇用区分を決めます。

これにより雇用区分を定められる場合を「雇用区分の変動 なし」といいます。

例1：週所定労働時間35時間 → 短時間以外の常用雇用労働者

例2：1日5時間、月20日勤務 → 5時間×20日＝100時間 → 短時間労働者

例3：週所定労働時間20時間～25時間の範囲でシフトを組む

→ 20時間(25時間)×4週＝80時間(100時間) → 短時間労働者

例4：月80時間から100時間の範囲でシフトを組む → 短時間労働者

例5：月130時間以上でシフトを組む → 短時間以外の常用雇用労働者

- ② 就業規則や雇用契約書等に定める所定労働時間数では1つの雇用区分に決まらない場合は、対象期間の勤務計画時間(シフトを組んだ時間)を所定労働時間とみなし、月平均の勤務計画時間数を算出して、上の表により雇用区分を決めます。

月平均により雇用区分を定める場合を「雇用区分の変動 あり」といいます。

各月の勤務時間(実労働時間)によって、月ごとに労働者の雇用区分を変動させる取扱いは誤りであるため、ご注意ください。

例1：月所定労働時間100時間以上130時間未満の範囲でシフトを組む場合

例2：4月150時間、5月150時間、・・・7・8月100時間・・・など繁忙期に合わせてあらかじめ定められている場合

例3：変形労働時間制の常用雇用労働者のうち対象期間が1か月を超え1年以内である場合

計算例：

年間シフト計が1,560時間で、対象期間が11か月の場合

1,560時間÷11か月＝141.818...141時間 → 短時間以外の常用雇用労働者

※ 就業規則や雇用契約書等に定める所定労働時間数に幅がある場合であっても、その幅が上の表の1つの雇用区分に入る場合は、その雇用区分とします。これは「雇用区分の変動 なし」に該当します(上記①例3)。

※ 年間の所定労働時間の合計数を52週で除して週所定労働時間を算出する方法は誤りであり、雇用保険の考え方と異なりますのでご注意ください。

《月の途中で雇入れ又は離職がある場合》

月の途中で雇入れ又は離職がある場合は、次により週所定労働時間を算出します。

- (i) 雇入れ日の属する月における該当週数又は離職日の属する月における該当週数を、次表に基づき把握します。

《雇入れの場合》

雇入れ日	該当週数
1～7日	4週
8～15日	3週
16～22日	2週
23～末日	1週

《離職の場合》

離職日	該当週数
1～7日	1週
8～15日	2週
16～22日	3週
23～末日	4週

- (ii) 雇入れの場合は、上記(i)の週数に、これより後、3月31日までの週数(月の途中で雇入れがある月を除く月数×4週)を加えます。離職の場合は、上記(i)の週数に、これより前、4月1日以降からの週数(月の途中で離職がある月を除く月数×4週)を加えます。
- (iii) シフトを組んだ際の各週の所定労働時間の年間合計時間数を上記(ii)の週数で除して、週所定労働時間を計算します。

【雇入れの場合の計算例】

(算定基礎日31日の場合)

対象期間 4/18～3/31

週所定労働時間 年間合計時間数÷46週

(2週+11か月(44週))

【離職の場合の計算例】

(算定基礎日1日の場合)

対象期間 4/1～5/10

週所定労働時間 年間合計時間数÷6週

(2週+1か月(4週))

(注) 算定基礎日に在職していない月の週数は含めません。

なお、《雇入れの場合》において、算定基礎日を「月の初日以外の日」とする場合は、労働時間数の把握を「前月の算定基礎日の翌日から当月の算定基礎日まで」としてください。この場合、表中、「1～7日」を「前月の算定基礎日の翌日から7日目まで」と、「8～15日」を「8日目から15日目まで」と、「16～22日」を「16日目から22日目まで」と、「23～末日」を「23日目から当月の算定基礎日まで」と読み替えてください。

(2) 常用雇用労働者の具体的な範囲

常用雇用労働者の具体的な範囲は次のとおりです。

① 雇用(契約)期間の定めなく雇用されている労働者

あなたの企業の労働者のうち、雇用期間の定めなく雇用され、一般的に、正職員、正社員と呼ばれている方。

※ あなたの企業で雇用期間の定めのない雇用契約(本採用)を結ぶことが予定されている試用期間中の方も含まれます。

② 一定の期間を定めて雇用されている労働者

あなたの企業の労働者で臨時雇用等雇用形態を問わず一定の期間(例えば、1か月、3か月、6か月等)を定めて雇用される方であり、かつ、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている方、又は雇入れのときから1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる方(日々雇用される方も含む。。「1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる」とは、P12「(1)申告申請に係る常用雇用労働者とその算出」の「なお」書きの条件に当てはまる場合をいいます。

なお、「類似する形態で雇用されている他の労働者が1年を超えて引き続き雇用されている等の更新の可能性のある実態にある場合」については、該当する労働者が1人でもいれば更新の見込みがあるものとして取り扱います。

③ パートタイム労働者

あなたの企業の労働者のうち、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間よりも短い方であり、かつ、1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる方又は過去1年を超える期間について引き続き雇用されている方。

※ 1年を超えて引き続き雇用されると見込まれるか否かについては、上記②と同様です。

④ 役員を兼務している労働者

あなたの企業の取締役、理事等の役員のうち、雇用保険の一般被保険者又は高年齢被保険者に該当する方であって、P12の①～④までのいずれかに該当する方。

⑤ 外務員である労働者

保険会社や証券会社の外務員等のように、金融商品取引法の規定に基づく外務員として就労する労働者で、あなたの企業の労働者で雇用保険の一般被保険者又は高年齢被保険者に該当する方であって、P12の①～④までのいずれかに該当する方。

⑥ 出向中の労働者

出向中の労働者（上記①～⑤、下記⑨～⑩のいずれかに該当する労働者）は、原則として、その者が生計を維持するのに必要な主たる賃金を受ける事業主の労働者として取り扱います。なお、当該必要な主たる賃金を受ける事業主についての判断が困難な場合は、雇用保険の取扱いを行っている事業主の労働者として取り扱って差し支えありません。

※ 海外勤務労働者又は外国人労働者の場合は、下記⑦又は⑧の取扱いとなるため、ご注意ください。

⑦ 海外勤務労働者

あなたの企業の労働者（上記①～⑥、下記⑧～⑩のいずれかに該当する労働者）でああなたの企業の外国にある支社、支店、出張所等に勤務している方で、日本国内の事業所から派遣されている方。

※ 具体的には、日本にある事業主の人事権によって海外支店等に勤務している場合については、日本にある事業主の常用雇用労働者として取り扱います。したがって、現地で採用している労働者は、原則として日本国内の事業主の常用雇用労働者として取り扱いません。ただし、日本国内の本社が有する人事権（日本国内の事業所から労働者を外国の支社等へ派遣させる権限）の及ぶ方であって、かつ、日本国内の雇用保険の被保険者となっている方は日本国内の事業主の常用雇用労働者として取り扱います。

また、外国にある別法人に派遣されている方のうち、あなたの企業の雇用保険の一般被保険者又は高年齢被保険者に該当する方であって、P12の①～④までのいずれかに該当する方は、あなたの企業の常用雇用労働者として取り扱います。

⑧ 外国人労働者

あなたの企業の労働者（上記①～⑦、下記⑨又は⑩のいずれかに該当する労働者）で「日本国の領域外にある法人より日本国内にある当該法人の事業所に派遣され勤務している外国人労働者」及び「外国の失業補償制度の適用を受けていることが立証された外国人労働者」を除き、原則として、在留資格が与えられ、かつ、就労が認められる方。

※ 外国人技能実習生は、1年を超えて就労している方又は就労すると見込まれる方であって、週所定労働時間が20時間以上の方が対象となります。雇用関係が発生する実習期間から常用雇用労働者として取り扱います。

⑨ 労働者派遣事業における派遣労働者

あなたの企業が労働者派遣事業を行っている場合、上記①～⑧又は下記⑩のいずれかに該当する派遣労働者（登録型を除く。）の方。

なお、派遣労働者を受け入れている企業においては、当該派遣労働者とは雇用関係にないため、常用雇用労働者に該当しません。

※ 労働者派遣事業における登録型の派遣労働者については、P17～19を参照してください。

⑩ 在宅勤務者

あなたの企業の在宅勤務者で、雇用保険の一般被保険者又は高年齢被保険者に該当する方であって、P12の①～④までのいずれかに該当する方。

⑪ 休職中等の労働者

あなたの企業の就業規則等に、休職に関する制度が規定されており、これに基づいて雇用契約を維持しながら疾病等により休職されている方（上記①～⑩のいずれかに該当する労働者）。

※ 労働者の都合によらない休業及び育児休業・介護休業などの法令で規定された休業も「休職」と同様に取扱いします。

※ 育児・介護のための短時間勤務制度の利用により、所定労働時間が短くなっている場合であっても、短時間勤務制度を利用する前の所定労働時間で、短時間以外の常用雇用労働者か短時間労働者かを判断します。

(注1) 「トライアル雇用」を実施した後に常用雇用された障害者について

障害者試行雇用事業に基づく、いわゆる「トライアル雇用」を実施し終了した後に常用雇用労働者に移行した障害者（P36～38で確認できる障害者に限る。）に限り、トライアル雇用期間を含めて申告申請の対象となります。この場合、トライアル雇用期間の1週間の所定労働時間が30時間以上の場合は短時間以外の常用雇用労働者として、20時間以上30時間未満の場合は短時間労働者として申告申請の対象となります。

なお、申告申請の時点でトライアル雇用期間が継続中であり、常用雇用労働者に移行していない障害者については、常用障害者に該当しませんのでご注意ください。

(注2) 雇用保険の「短期雇用特例被保険者」について

「短期雇用特例被保険者」は、季節的に雇用される者又は同一の事業主に引き続き被保険者として雇用される期間が1年未満の短期の雇用に就くことが常態となっている者を対象とした被保険者区分であり、「1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者」に該当しない方であることから、常用雇用労働者に該当しません。

(注3) 昼間学生や2つの事業所に雇用されている労働者について

常用雇用労働者である要件を満たした者のうち、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の場合は短時間労働者、30時間以上の場合は短時間以外の常用雇用労働者に該当します。

(注4) 計上漏れが特に多い事例について

以下の事例について常用雇用労働者の計上漏れが多くみられ、多額の納付金の追納や支給金の返還が生ずる場合がありますのでご注意ください。

- ・ 1年を超えて雇用されている労働者のみ計上し、中途退職者が計上されていない。
- ・ 雇用期間1年の労働者であって雇用契約書に契約更新可能性ありと明示されている者が計上されていない。
- ・ 本人の雇用契約書に雇用契約更新の有無について明示はないが、類似する形態で雇用されている他の労働者は雇用契約が更新されている場合で、本人の計上がされていない。
- ・ 雇用保険の区分で雇用区分を確認したことにより、月の所定労働時間が80～86時間以下の労働者が計上されていない（短時間労働者に計上する必要があります。）。

(3) 常用雇用労働者の総数の把握

令和5年4月から令和6年3月までにおける各月の「算定基礎日」に在職する常用雇用労働者（障害者を含む。）の総数を、各月ごとに把握します。

前述（1）及び（2）で把握した「短時間以外の常用雇用労働者数（1人を1カウント）」と、「短時間労働者数（1人を0.5カウント）」を合算した数が、各月ごとの常用雇用労働者の総数となります。

なお、後記「2 雇用障害者の総数の把握」において、常態的な乖離があり、週（月）所定労働時間による雇用区分とは異なる雇用区分と判断された障害者がいる場合には、当該障害者に係る各月の数を減ずる、又は加えてください。（P28～参照）

※ 常用雇用労働者の総数の把握に当たっては、P89の「常用雇用労働者の内訳整理表」をご活用ください（申告申請書類として当機構へ提出していただく書類ではありません。）。

(4) 特定短時間労働者とは

特定短時間労働者とは、週所定労働時間が10時間以上20時間未満である労働者をいいます。週所定労働時間以外の雇用契約期間等の取扱いや前述（2）①～⑪、（注1）から（注3）までの取扱いについては常用雇用労働者の場合と同様です。

障害者ではない特定短時間労働者の人数は把握の必要はありません。

(5) 特定短時間障害者の総数の把握

特例給付金を申請する場合に限り、令和5年4月から令和6年3月までにおける各月の「算定基礎日」に在職する特定短時間障害者の総数を各月ごとに把握します。

なお、特定短時間障害者の実労働時間が月80時間以上となった場合であっても、雇用契約等の変更により所定労働時間が変わらない限り常用障害者に該当しませんのでご注意ください。

特定短時間障害者とは特定短時間労働者のうち、特例給付金の申請の対象となる雇用障害者をいいます。

支給対象となる特定短時間障害者は、週所定労働時間が10時間以上20時間未満の障害者ですが、次の障害者も含まれます。

- ・ 週所定労働時間が20時間以上であって実労働時間が月40時間以上80時間未満の障害者
- ・ 週所定労働時間が10時間以上20時間未満であって実労働時間が月80時間以上の障害者

以下は、労働者派遣事業者向けの解説です。それ以外の方はP20へお進みください。

※ 派遣労働者を受け入れている派遣先事業主は派遣労働者と雇用関係にないため、派遣労働者は申告申請に含みません。

◆ 労働者派遣事業を行っている場合、以下により常用雇用労働者を確認してください。

- ① 労働者派遣事業を行う事業主に雇用される者のうち、派遣労働者として就業しない者については、他の事業と同様に雇用区分等の確認を行います。
- ② 派遣労働者として就業する者であっても、期間の定めなく雇用される者は、常用雇用労働者として、所定労働時間数等の確認を行います。
- ③ 労働者派遣事業を行う事業主に登録し、実際の派遣に合わせて期間を定めて雇用（研修等のための派遣期間以外の期間の雇用を含む。）される者については、契約の更新又は再契約に当たって多少の日数の間隔がある場合であっても、あなたの企業（以下「派遣元」という。）と雇用契約を更新又は再契約して引き続き雇用されることが常態となっている場合には、派遣元の常用雇用労働者となります。

※ P72の「登録型派遣における常用雇用労働者の計上に関するチェックシート」も併せてご活用ください。



※ 労働者を登録しておき、派遣先があった時のみ、その労働者と雇用関係を結び、その労働者は派遣先で働くことになります。よって、労働者派遣事業における登録型の派遣労働者の常用雇用労働者数は、派遣元と雇用契約を締結している方のみで算定するものであり、登録しているだけの者はカウントしません。

※ 労働者派遣事業における登録型の派遣労働者であって、常用雇用労働者に該当しない障害者は、納付金、調整金、報奨金の対象となりません。

イ 労働者派遣事業における登録型の派遣労働者の短時間以外の常用雇用労働者の範囲

1週間の所定労働時間が30時間以上であり、かつ、次のページの①から④までの全ての基準を満たしている場合又はなお書きに該当する場合には派遣元の短時間以外の常用雇用労働者となります。

ロ 労働者派遣事業における登録型の派遣労働者の短時間労働者の範囲

1週間の所定労働時間が、同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間よりも短い労働者であって、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満であり、かつ、次のページの①から④までの全ての基準を満たしている場合又はなお書きに該当する場合には、派遣元の短時間労働者になります。

※ 雇用契約の週所定労働時間が契約ごとに異なる場合は、当該週所定労働時間に応じた雇用区分、すなわち、週所定労働時間が30時間以上の期間は短時間以外の常用雇用労働者として、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の期間は短時間労働者として取り扱うものとします。

例【算定基礎日：1日】

4/1～6/30 週所定労働時間30時間以上
7/1～9/30 週所定労働時間20時間以上30時間未満
10/1～11/30 週所定労働時間30時間以上

↓
4月～6月 短時間以外の常用雇用労働者として計上
7月～9月 短時間労働者として計上
10月～11月 短時間以外の常用雇用労働者として計上

登録型派遣労働者が基準となる日（納付金等の申告申請については4月1日。以下「基準日」という。）の前日以前の1年間について次頁に掲げる基準を全て満たす場合は、当該1年間については、納付金制度の対象となる常用雇用労働者として取り扱います。この場合、基準日に登録型派遣労働者として雇用されていることが必要です（基準日付けで離職した者及び解雇された者を含み、3月31日以前に離職した者及び解雇された者は含みません。）。

①合計雇用日数

雇用契約が締結されている期間の合計日数が当該年度（令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間）に328日を超えていること。ただし、雇用契約が締結されていない期間に、派遣元事業主において休日とされている日が含まれている場合は、328日から当該休日を差し引いた日数のことをいう。

したがって、令和5年5月9日以降に採用された者は除きます。また、年度の中途に登録型派遣の事業を開始又は廃止した場合も、雇用契約期間の合計日数が328日を超えていなければ、常用雇用労働者に該当しません。

②雇用契約の間隔

一つの雇用契約期間の終了からこれに引き続く雇用契約の締結までの間隔が、概ね3日（ただし、休日とされている日を除く。）以下であること。

なお、一つの雇用契約期間の終了からこれに引き続く雇用契約の締結までの間隔が概ね10日間（ただし、休日とされている日を除く。）であったとしても、それ以外に雇用契約期間の断続がなく、引き続き同一の派遣元事業主に雇用されているなど実態として断続して雇用されていると判断される者は対象になります。

③派遣元事業主との雇用契約期間中に離職や解雇がないこと。

④1週間の所定労働時間が20時間以上であること。

なお、派遣元事業主と最初の雇用契約を締結した日から1年を経過していない者については、最初の雇用契約を締結した日から令和6年3月31日までについて上記①から④までの基準を全て満たし、かつ、令和6年4月1日以後雇用契約期間が断続しないと見込まれることにより最初の雇用契約を締結した日から1年以上引き続き雇用されると見込まれる場合は常用雇用労働者に該当します。令和6年4月1日以後、雇用契約期間が断続又は終了し、雇用契約期間が1年以上となる見込みのない者は常用雇用労働者に該当しません。

※ 基準①【合計雇用日数が328日を超えていることについて】

基準②のとおり「一つの雇用契約期間の終了からこれに引き続く雇用契約の締結までの間隔が、概ね3日以下」である場合は常用雇用労働者として取り扱うため、

3日×12か月（月毎の反復契約）＝36日

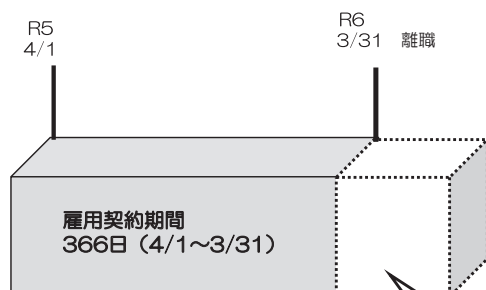
365日－36日＝329日

329日は、328日を超える日数であることから、「合計雇用日数が328日を超えていること」となります。

以上のとおり、労働者派遣事業における登録型の派遣労働者雇用契約期間を定めて雇用される者のうち、納付金制度の対象となる常用雇用労働者は、上記の基準を全て満たす必要があります。

このため、雇用保険の一般被保険者であることのみをもって、納付金制度の対象となる常用雇用労働者であるとの判断はできませんのでご注意ください。

◎ 労働者派遣事業における登録型の派遣労働者の常用雇用労働者の例

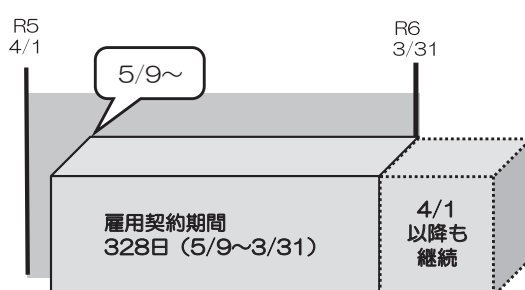
例A 基準日（令和6年4月1日）に雇用されていない方・・・×

(a) 基準①に定める日数 328日

(b) 雇用契約期間の合計 366日

↓
(b) 366日 > (a) 328日であるが、令和6年4月1日に雇用されていない
→ 常用雇用労働者に該当しない

例B 基準①に定める日数を超えていない方・・・×

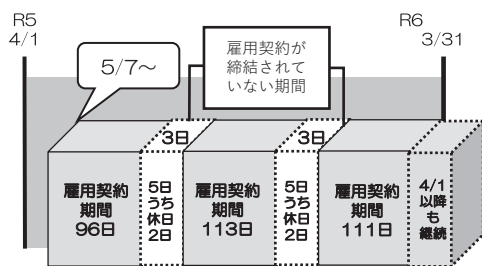


(a) 基準①に定める日数 328日

(b) 雇用契約期間の合計 328日

↓
(a) 328日 = (b) 328日
→ (328日を超えていないので) 常用雇用労働者に該当しない

例C 基準①に定める日数を超えていない方・・・×

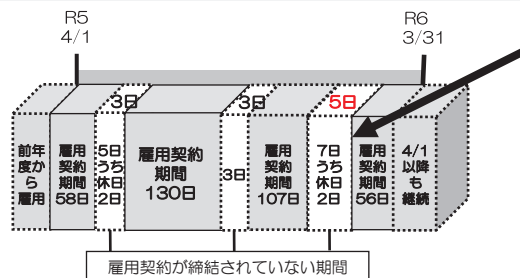


(a) 基準①に定める日数 324日
(328日－雇用が締結されていない期間中の休日とされる日数 [2+2日])

(b) 雇用契約期間の合計 320日 (96+113+111)

(a) 324日 > (b) 320日
→ 常用雇用労働者に該当しない

例D 雇用契約期間終了から次の雇用契約期間までの間隔が、基準②に定める日数を超えている方・・・×

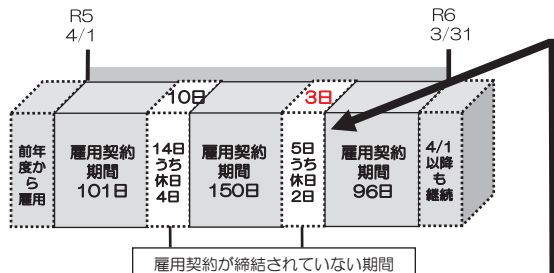


(a) 基準①に定める日数 324日 (328-2-2)

(b) 雇用契約期間の合計 351日 (58+130+107+56)

(b) 351日 > (a) 324日であるが、雇用契約の終了から次の雇用契約までの期間で3日を~~超えている~~期間(5日間)がある
→ 常用雇用労働者に該当しない

例E 雇用契約期間の終了から次の雇用契約期間までの間隔が、基準②のただし書きに該当しない方・・・×

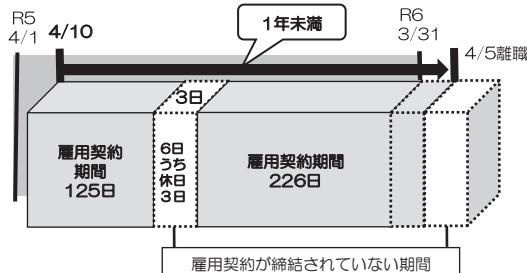


(a) 基準①に定める日数 322日 (328-4-2)

(b) 雇用契約期間の合計 347日 (101+150+96)

(b) 347日 > (a) 322日であるが、10日間の雇用契約の断続期間以外にも雇用契約の断続期間がある
→ 常用雇用労働者に該当しない

例F 雇用契約期間が1年以上とならない(なる見込みがない)方・・・×



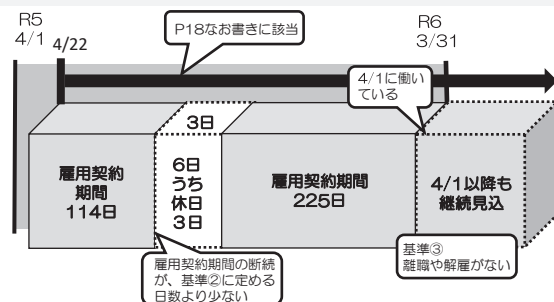
(a) 基準①に定める日数 325日 (328-3)

(b) 雇用契約期間の合計 351日 (125+226)

最初の雇用契約締結した日からの日数 < 1年

(b) 351日 > (a) 325日であるが、雇用契約期間が1年以上となる見込みがない
→ 常用雇用労働者に該当しない

例G P18なお書きに該当する方・・・○



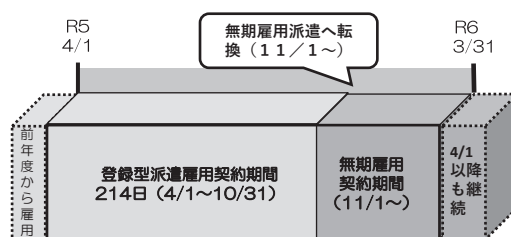
(a) 基準①に定める日数 325日 (328-3)

(b) 雇用契約期間の合計 339日 (114+225)

(b) 339日 > (a) 325日

雇用契約期間が要件①の日数を超えている
週の所定労働時間が30時間以上
→ 派遣元の「短時間以外の常用雇用労働者」
週の所定労働時間が20時間以上30時間未満
→ 派遣元の「短時間労働者」

例H 年度途中で登録型派遣から無期雇用派遣へと転換した方・・・×



(a) 基準①に定める日数 214日

R6 4/1に登録型派遣労働者として雇用されていない

登録型派遣雇用契約期間 (4/1～10/31)
→ 常用雇用労働者に該当しない

11/1～
雇用(契約)期間の定めなく雇用されている労働者となるため常用雇用労働者に該当

4/1～10/31・・・× 11/1～・・・○