

## 1 労働契約とは（労契法第5条、第6条、第8条）

労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立します。

労働契約を結ぶことで、労働者には、決まった時間会社の指揮命令下で働く義務が生じますが、それだけでなく、仕事を誠実に行うことなども求められます。

同様に、使用者には、働いた労働者に対して賃金を払うだけでなく、労働者の生命・安全を確保するよう配慮したり、働きやすい職場環境を整えたりする義務も発生します。

また、労働契約は労働者と使用者の間の約束ですので、両者が合意することによって、労働契約の内容である労働条件を変更できます。

## 2 労働条件の書面による確認・明示 （労契法第4条第2項、労基法第15条、労基則第5条、法第6条、規第2条）

労働契約法では、労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認するものとされています。

特に、労働基準法では、労働者を雇い入れるとき（契約更新時含まれる）には、労働条件に関する下記①～⑦の事項を書面の交付によって明示しなければならないと定めています。ただし、労働者が希望しており、かつ出力して書面を作成できる場合に限り、電子メール等でも明示することができます。なお、パートタイム・有期雇用労働者に対しては特定事項として明示すべき条件があることに注意が必要です。

このほか、令和6年4月より労働条件明示ルールが変更となりました。（詳しくはp 44 を参照）

### ○明示すべき労働条件

	書面によらなければならない事項
必ず明示しなければならない事項	①労働契約の期間 ②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準 ③就業の場所・従事すべき業務・業務の変更の範囲 ④始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働（早出・残業等）の有無、休憩時間、休日・休暇、労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項 ⑤賃金の決定、計算・支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項 ⑥退職に関する事項（解雇の事由を含みます。） ⑦無期転換申込機会、無期転換後の労働条件（無期転換申込権が発生する有期雇用労働者）
定めをした場合に明示しなければならない事項	⑧退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払の方法及び支払時期 ⑨臨時に支払われる賃金、賞与等及び最低賃金額に関する事項 ⑩労働者に負担させる食費、作業用品などに関する事項 ⑪安全・衛生 ⑫職業訓練 ⑬災害補償・業務外の傷病扶助 ⑭表彰・制裁 ⑮休職賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

### ○パートタイム・有期雇用労働法による明示条件

・昇給の有無 ・賞与の有無 ・退職手当の有無 ・相談窓口

## ○シフト制労働契約の留意点

令和4年1月、厚生労働省は、パートタイム労働者等に向けた「シフト制」で労働契約を結ぶ場合の留意事項を作成しました。シフト勤務において特に問題となりやすい、以下の2点について、留意する必要があります。

### ●始業及び終業の時刻に関する事項

単に「シフトによる」と記載するのでは足りず、労働日ごとの始業及び終業時刻を明記するか、原則的な始業及び終業時刻を記載した上で労働契約の締結と同時に定める一定期間分のシフト表等をあわせて労働者に交付するなどの対応が必要です。

### ●休日に関する事項

労働基準法では、使用者は労働者に対して、毎週少なくとも1回または4週間を通じて4日以上の日を与えなければならないこととされていますので、休日の具体的な曜日等が確定していない場合でも、最低でもこうした内容を満たすような考え方を明示する必要があります。

(いわゆる「シフト制」により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項 [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_22954.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_22954.html))



ただし、これらの労働条件が労働契約の締結を書面で行うことや就業規則を交付することによって明らかにされている場合は、労働条件通知書を交付する必要はありません。前ページ②の「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」につき、具体的には、事業主は、有期労働契約を結ぶ労働者に対し、契約の締結時にその契約の更新の有無を明示しなければなりません。

### 具体的参考例

- 自動的に更新する
- 更新する場合があります
- 契約の更新はしない 等

また、使用者が、有期労働契約を更新する場合があると明示したときは、労働者に対して、契約を更新する場合又はしない場合の判断基準を明示しなければなりません。

### 具体的参考例

- 契約期間満了時の業務量により判断する
- 労働者の勤務成績、態度により判断する
- 労働者の能力により判断する
- 会社の経営状況により判断する
- 従事している業務の進捗状況により判断する 等

更新の基準について、他の労働条件と同様、労働契約の内容となっている労働条件を使用者が変更する場合には、労働者との合意その他の方法により、適法に変更する必要があります（労契法第8条、第10条）。また、こうした変更も含め、労働契約の内容については、できる限り書面により確認するものとされています（労契法第4条第2項）。

次ページの労働条件通知書の様式及び記載要領について、厚生労働省公式インターネットサイトからダウンロードできます。

[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/youshiki\\_02.pdf](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/youshiki_02.pdf)



### 労働条件通知書

年 月 日	
殿 事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 [ 契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ） ] 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： I（高度専門）・II（定年後の高齢者） I 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） II 定年後引き続いて雇用されている期間
就業の場所	
従事すべき業務の内容	【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・組み合わせによる。 [ 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） ] (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 （ただし、フレキシブルタイム（始業） 時 分から 時 分、 （終業） 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分） (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (5) 裁量労働制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間（ ）分 3 所定時間外労働の有無 （ 有（1週 時間、1か月 時間、1年 時間）、無 ） 4 休日労働（ 有（1か月 日、1年 日）、無 ）
休日及び勤務日	・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・非定休日；週・月当たり 日、その他（ ） ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日（勤務日） 毎週（ ）、その他（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） → か月経過で 日 時間単位年休（有・無） 2 代替休暇（有・無） 3 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

雇入れ直後のものを記載することで足りるが、将来の就業場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えない。

所定休日について、曜日を特定して記載する。

年次有給休暇については、P27に記載。

(次頁に続く)



### 3 労働契約期間の制限（労基法第14条・附則第137条）

有期労働契約は、その期間中、原則として労働者と使用者の一方だけの都合で解約することができません。その結果、非常に長い労働契約を結ぶことにより、労働者が長期にわたって拘束され、職業選択の自由を妨げる可能性が出てきます。そこで労働基準法は、労働契約の期間の上限を原則3年と定めています。

例外として、厚生労働大臣が定める基準に該当する、高度な専門的な知識、技術又は経験を有する労働者が、それを必要とする業務に就く場合や、満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約等について、3年を超える労働契約を締結することができます。

#### 有期労働契約期間の上限の特例

上限5年	専門的な知識、技術又は経験であって高度なものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する高度の専門的知識等を有する労働者との間に締結される労働契約 【例】博士号取得者、公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一級建築士、税理士、薬剤師、社会保険労務士、不動産鑑定士、技術士又は弁理士のいずれかの資格を有する者、システムアナリスト試験又はアクチュアリー試験に合格している者、特許発明の発明者など
上限5年	満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約
必要な期間	一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約（有期の建設工事等）

なお、1年を超える有期労働契約を結んだ労働者は、民法628条の規定（やむを得ない事情がある場合のほあかは契約解除できない）にかかわらず、当該労働契約の初日から1年を経過した日以降は、労働者は使用者に申し出ることによって、いつでも退職することができます。

### 4 契約期間についての配慮（労契法第17条第2項、基準3条）

事業者は、有期労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、有期労働契約を反復して更新することのないように配慮しなければなりません。

また、事業者は、一定の有期労働契約（当該契約を1回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るもの）を更新しようとする場合、契約の実態や労働者の希望に応じ、契約期間をできる限り長くするように努めなければなりません。