5 労働契約を結ぶとき

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（契約更新時も含まれる）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。

これに加え、法は、パートタイム・有期雇用労働者の労働条件が不明確になりがちであることを踏まえ、事業主に対して、昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無、相談窓口、待遇の相違の内容と理由に関する説明を求めることができることを文書の交付等により明示することを義務付けています。

○明示すべき労働条件

必ず明示しなければならない事項	書面によら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
・待遇の相違の内容と理由に関する説明を求めることができる旨

○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日以上の休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）

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得る
- ●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/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudoukijunkankei.html

（短時間労働者用；常用、有期雇用型）

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得る・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（　　）） 3　更新上限の有無（無・有（更新　回まで／通算契約期間　年まで）） 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が５年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日（　年　月　日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（　無　・　有（別紙のとおり）　） 【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	（雇入れ直後）　　（変更の範囲）
従事すべき業務の内容	（雇入れ直後）　　（変更の範囲） 【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、ﾌﾚｷｼﾌﾞﾙﾀｲﾑ（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	・定例日；毎週　曜日、国民の祝日、その他（　　） ・非定例日；週・月当たり　日、その他（　　） ・１年単位の変形労働時間制の場合ー年間　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、P30 に記載。

（次頁に続く）

賃　　金	1　基本賃金　イ　月給（　　円）、ロ　日給（　　円） ハ　時間給（　　円）、 ニ　出来高給（基本単価　　円、保障給　　円） ホ　その他（　　円） ヘ　就業規則に規定されている賃金等級等 2　諸手当の額又は計算方法 イ（　手当　　円　／計算方法：　　） ロ（　手当　　円　／計算方法：　　） ハ（　手当　　円　／計算方法：　　） ニ（　手当　　円　／計算方法：　　） 3　所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ　所定時間外、法定超　月６０時間以内（　　）％ 月６０時間超　（　　）％ 所定超　（　　）％ ロ　休日　法定休日（　　）％、法定外休日（　　）％ ハ　深夜（　　）％ 4　賃金締切日（　　）ー毎月　日、（　　）ー毎月　日 5　賃金支払日（　　）ー毎月　日、（　　）ー毎月　日 6　賃金の支払方法（　　） 7　労使協定に基づく賃金支払時の控除（無　，有（　　）） 8　昇給（　有（時期、金額等　　），　無　） 9　賞与（　有（時期、金額等　　），　無　） 10　退職金（　有（時期、金額等　　），　無　）
退職に関する事項	1　定年制 2　継続雇用制度（　有（　　歳まで），　無　） 3　創業支援等措置（　有（　　歳まで業務委託・社会貢献事業），　無　） 4　自己都合退職の手続（退職する　　日以上前に届け出ること） 5　解雇の事由及び手続〔 ○詳細は、就業規則第　条～第　条、第　条～第　条
そ　の　他	・社会保険の加入状況（　厚生年金　健康保険　その他（　　）） ・雇用保険の適用（　有　，　無　） ・中小企業退職金共済制度 （加入している　，　加入していない）（※中小企業の場合） ・企業年金制度（　有（制度名　　），　無　） ・次の窓口に対して通常の労働者との間の待遇の相違（内容・理由）等について説明を求めることができる。 部署名　　担当者職氏名　　（連絡先　　） ・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 部署名　　担当者職氏名　　（連絡先　　） ・その他（　　） ・具体的に適用される就業規則名（　　） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算５年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、無期転換申込権の発生については、特例的に本通知書の「契約期間」の「有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合」欄に明示したとおりとなります。
以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法（　　）	

時間外労働の割増賃金については、P29 に記載。

網掛けの部分は、パートタイム・有期雇用労働法により、明示が義務付けられている事項です。

退職の事由及び手続、解雇の事由等を具体的に記載すること。

網掛けの部分は、パートタイム・有期雇用労働法により、明示が義務付けられている事項です。

※　本通知書の交付は、労働基準法第１５条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）第６条に基づく文書の交付を兼ねるものであること。

※　労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

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、一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約を除き、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は、５年までの期間を定め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で、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４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。