

1. 労働条件の明示

法第15条

- (1) 使用者が労働者を採用するときは、賃金、労働時間その他の労働条件を書面などで明示しなければなりません。
 なお、労働者が希望した場合には、①ファクシミリの送信、②電子メール等の送信による明示も認められます。
- (2) 明示しなければならない労働条件は次に示すものです。
- (3) 明示された労働条件が事実と相違している場合、労働者は即時に労働契約を解除することができます。
- (4) 上記(3)の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から14日以内に帰郷する場合、使用者は必要な旅費等を負担しなければなりません。

必ず明示しなければならない事項

- (1) 労働契約の期間
 (2) 有期労働契約を更新する場合の基準
 ※明示義務事項の追加(次頁参照)
 (3) 就業の場所・従事する業務の内容と変更の範囲(令和6年4月1日から追加)
 (4) 始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替勤務をさせる場合は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・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(解雇の事由を含む)

+

パートタイム労働者・有期雇用労働者の場合

- (1) 昇給の有無 (2) 退職手当の有無
 (3) 賞与の有無 (4) 雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口
 <パートタイム・有期雇用労働法第6条>

定めた場合に明示しなければならない事項

- (1) 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、支払の時期に関する事項
 (2) 臨時に支払われる賃金、賞与などに関する事項
 (3) 労働者に負担させる食費、作業用品その他に関する事項
 (4) 安全・衛生に関する事項
 (5) 職業訓練に関する事項
 (6) 災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
 (7) 表彰、制裁に関する事項
 (8) 休職に関する事項

!

就業場所・従事する業務の「変更の範囲」

「変更の範囲」の明示は、就業場所・業務がどの程度限定されるかにより記載が異なります。

①就業場所・業務に限定がない場合	就業場所	(雇入れ直後)福岡営業所	(変更の範囲)本社及びすべての支店
	業務	(雇入れ直後)広告営業	(変更の範囲)会社内でのすべての業務
②就業場所・業務に一部限定がある場合	就業場所	(雇入れ直後)北九州事業所	(変更の範囲)小倉南区、小倉北区内
	業務	(雇入れ直後)介護業務	(変更の範囲)介護業務、介護事務
③完全に限定	就業場所	(雇入れ直後)久留米店	(変更の範囲)変更なし
	業務	(雇入れ直後)理美容業務	(変更の範囲)理美容業務

- ① 就業場所・業務に限定がない場合は、すべての就業場所・業務を含める必要があります。「会社の定める〇〇」と記載するほか、変更の範囲を一覧として添付することも考えられますが、トラブル防止のため、できる限り就業場所・業務の範囲を明確にすることが重要です。
- ② 就業場所・業務の変更範囲が一定の範囲に限定されている場合は、その範囲を明確にしましょう。
- ③ 雇入れ直後の就業場所・業務から変更がない場合は、その旨を明確にしましょう。

有期労働契約を更新する場合の基準も 書面交付義務

!

① 契約期間の明示：期間の定めなし・期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日）

② 更新の基準の明示

（１）更新の有無の明示

- ・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 など

具体例

（２）更新の基準の明示

- ・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 など

具体例

（注）有期労働契約の更新をしないことが明らかな場合は、更新の基準の明示義務はありません。

③ 更新の上限の有無：なし・あり

更新の上限を設けている場合は、更新回数の上限や通算契約期間の明示が必要です。

更新上限を新設・短縮する場合の説明

最初の契約締結より後に更新上限を設ける又は短縮する場合は、その理由をあらかじめ説明することが必要です。

<雇止め告示の改正>

④ 有期雇用特別措置法（68頁参照）による特例の対象者の場合

- （１）無期転換申込権が発生しない期間（高度専門職・継続雇用の高齢者）
- （２）特定有期業務の範囲に関する事項（高度専門職）

⑤ 無期転換申込機会の明示（令和6年4月1日から追加）

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨の明示が必要となります。

⑥ 無期転換後の労働条件の明示（令和6年4月1日から追加）

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件の明示が必要となります。

均衡を考慮した事項の説明

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者とのバランスを考慮した事項（例：業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など）について、有期契約労働者に説明するよう努めなければなりません。

<雇止め告示の改正>



モデル労働条件通知書を101頁に掲載していますので、ご活用ください。

Q

&

A

Q 厚生労働省が公開しているモデル労働条件通知書に「就業規則を確認できる場所や方法」を記載する欄が設けられていますが、これは令和6年4月1日施行の改正労働基準法施行規則に基づくものですか。

A 就業規則は、労働基準法第106条に基づき、作業場の見やすい場所に掲示する等の方法により労働者に周知しなければならないとされています。労働条件通知書に「詳細は就業規則による」旨の記載をするケースもあることから、モデル労働条件通知書に設けた「就業規則を確認できる場所や方法」を記載する欄は、雇入れ直後の労働者が就業規則を容易に確認できるよう周知するために新たに設けたものとなっています。

よって、モデル労働条件通知書に設けた「就業規則を確認できる場所や方法」を記載する欄は改正労働基準法施行規則に基づくものではありませんが、労働者が就業規則を容易に確認できるよう明示してください。

／ その他Q&Aはこちら ／



／ 様式集はこちら ／



2. 労働基準法違反の契約

法第13条

労働基準法に定める基準に満たない労働条件は無効であり、無効となった部分は、同法に定める基準が適用されます。

（例）「年次有給休暇は雇入れの日から起算して3年目から与える。」と契約しても無効となり、法第39条に基づいて、年次有給休暇を「雇入れの日から6か月経過後から」与えなければなりません。

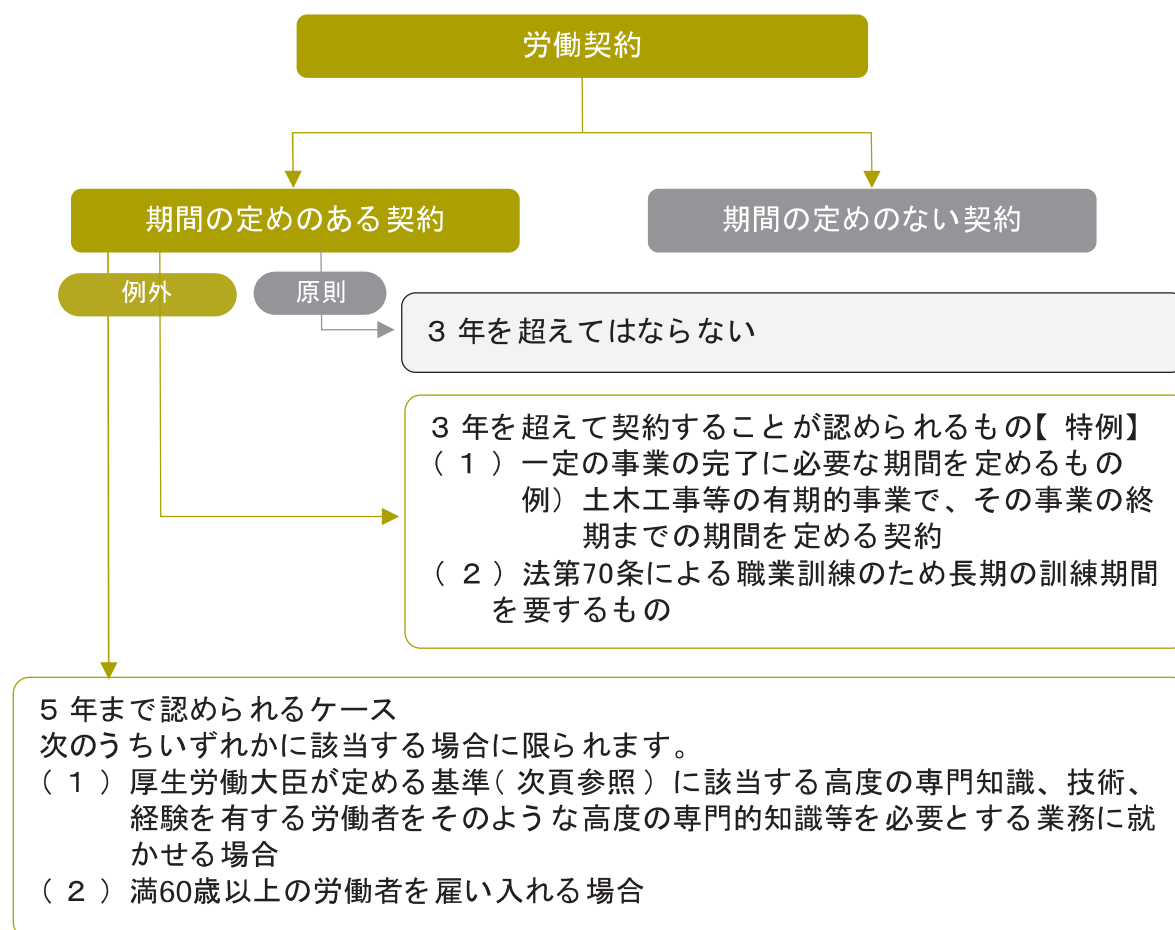
3. 労働契約期間

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のほかは、3年（特定の業務に就く者を雇い入れる場合や、満60歳以上の者を雇い入れる場合には5年）を超えてはなりません。

また、期間の定めのある労働契約については、厚生労働大臣が定める「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（70頁参照）に基づき、労働基準監督署長等は、使用者に対し、必要な助言・指導を行います。

※ ただし、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り）を締結した労働者（5年までの契約が認められる場合を除きます。）は、労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後においては、使用者に申し出るにより、いつでも退職することができます。＜法第137条＞



5 年までの契約が認められる 高度の専門知識等を有する者として
厚生労働大臣が定める基準

1 博士の学位（外国において授与されたこれに該当する学位を含む）を有する者

2 次のいずれかの資格を有する者
 ア 公認会計士 キ 税理士
 イ 医師 ク 薬剤師
 ウ 歯科医師 ケ 社会保険労務士
 エ 獣医師 コ 不動産鑑定士
 オ 弁護士 サ 技術士
 カ 一級建築士 シ 弁理士

3 次のいずれかの能力評価試験の合格者
 ア ITストラテジスト試験
 イ システムアナリスト試験
 ウ アクチュアリーに関する資格試験

4 次のいずれかに該当する者
 ア 特許法上の特許発明の発明者
 イ 意匠法上の登録意匠の創作者
 ウ 種苗法上の登録品種の育成者

5 (1) 一定の学歴及び実務経験※を有する次の者で収入が1,075万円以上の者
 ア 農林水産業の技術者
 イ 鉱工業の技術者
 ウ 機械・電気技術者
 エ 土木・建築技術者
 オ システムエンジニア
 カ デザイナー

※学歴及び実務経験の要件

学歴	実務経験
大学卒	5 年以上
短大・高専卒	6 年以上
高卒	7 年以上

学歴の要件については、就こうとする業務に関する学科を修めて卒業することが必要

(2) システムエンジニアとして5年以上の実務経験を有するシステムコンサルタントで、収入が1,075万円以上の者

6 国等によりその有する知識、技術、経験が優れたものであると認定されている者

4. 賠償予定の禁止

法第16条

労働契約の不履行についての違約金を定めたり、損害賠償額を予定する契約をしてはいけません。

労働契約の不履行

- 労働契約の不履行の場合に違約金制度を設定
例) 「途中でやめたら、違約金を払え。」
- 労働契約に損害賠償額の予定を事前に盛り込む
例) 「会社に損害を与えたら、〇〇円払え。」

!

労働者の責任による損害に対し、実際の損害に応じた賠償を請求することまで禁止したものではありません。