



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare



労働条件確保改善のポイント

岐阜労働局労働基準部 監督課

1. 労働条件の明示

(労働基準法第15条)

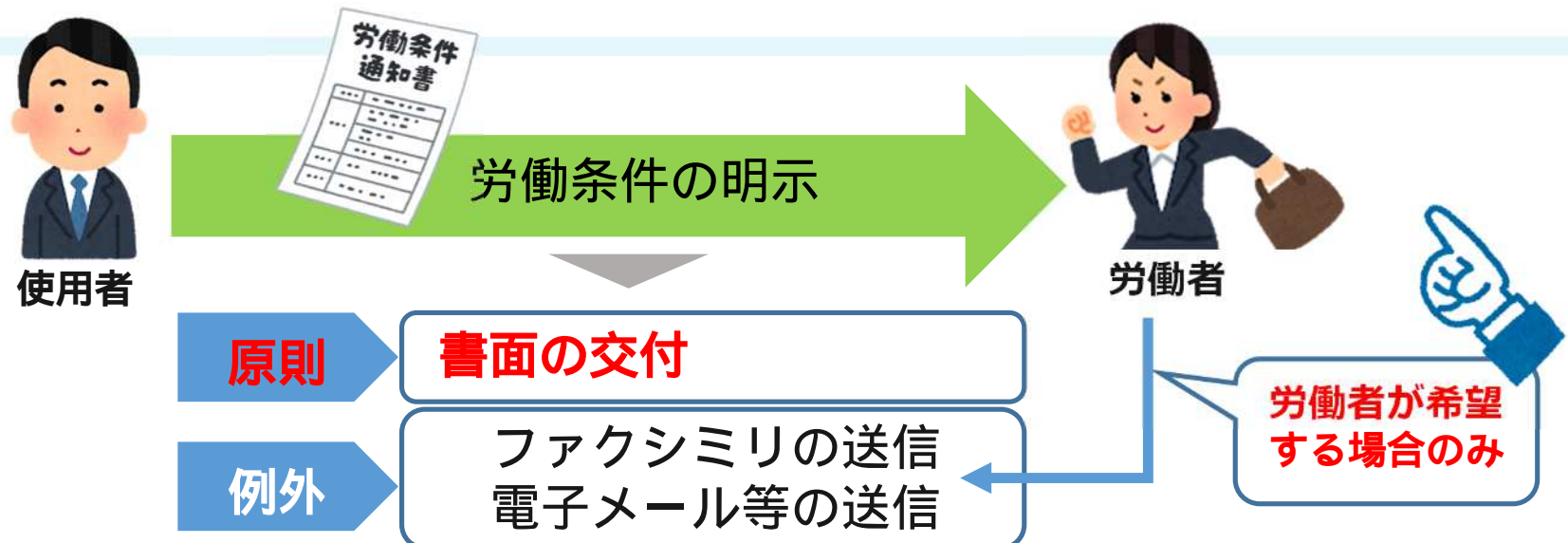
労働条件は書面等で明示しましょう

いつ? 使用者が労働者を採用するとき

何を? 労働条件を(賃金や労働時間など)

次ページで
紹介

どうやって? 書面で交付する



1. 労働条件の明示

明示する事項を確認しましょう



必ず明示しなければならない事項

【書面での明示が義務】

労働契約の期間

有期労働契約を更新する場合の基準(更新回数等)

就業の場所・従事する業務の内容(変更の範囲)

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、休暇などに関する事項

賃金の決定・計算・支払いの方法、賃金の締切り・支払い

の時期に関する事項

退職に関する事項(解雇の事由を含む)

【書面または口頭での明示が義務】

昇給に関する事項

次ページで



厚労省HP 様式例



パートタイム労働者・有期雇用労働者の場合

昇給の有無 退職手当の有無 賞与の有無
相談窓口(相談者の氏名、役職、相談部署等)

定めをした場合に明示 しなければならない事項

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・支払いの方法、支払いの
時期に関する事項
臨時に支払われる賃金・賞与など
に関する事項
労働者に負担させる食費・作業
用品その他に関する事項
安全衛生に関する事項
職業訓練に関する事項
災害補償、業務外の傷病扶助
に関する事項
表彰、制裁に関する事項
休職に関する事項

1. 労働条件の明示

令和6年4月1日～

契約の更新に関する事項も明示しましょう

労働者と有期労働契約を締結する場合

「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」についても書面の交付によって明示しなければなりません。

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。

更新の有無の明示

具体例) 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、など

更新の基準の明示

具体例) 契約期間満了時の業務量により判断する/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…など

有期労働契約について、3つのルールがあります。(労働契約法)

- ① 無期労働契約への転換：有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できます。
- ② 「雇止め法理」の法定化：一定の場合には、使用者による雇止めが認められないこととなる最高裁で確立した判例上のルールが法律に規定されました。
- ③ 不合理な労働条件の禁止：有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによって、不合理に労働条件を相違させることは禁止されています。

1. 労働条件の明示

令和6年4月1日～

契約の更新上限（通算契約期間又は更新回数）の明示

労働者と有期労働契約を締結する場合

「通算で4年まで又は更新回数は3回等、契約期間の上限を設ける場合は 通算契約期間又は 更新回数」について明示。

更新上限又は更新回数を設けない場合、明示義務はありません。

通算契約期間の明示

具体例）通算契約期間2年 など

更新回数の明示

具体例）更新1回まで など

・更新の上限の明示内容

『通算契約期間の上限は2年間とする』

1回目の1年契約

○ 労働契約締結時に労働条件を明示

- ・ 変更の範囲
- ・ **更新上限**
- ・ その他の明示事項※1

2回目の1年契約

○ 労働契約更新時に労働条件を明示

〔明示事項は1回目の1年契約と同じ〕

1. 労働条件の明示

令和6年4月1日～

就業場所・業務の変更の範囲の明示

労働者と有期労働契約を締結する場合

「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」についても書面の交付によって明示しなければなりません。

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。

就業場所（変更の範囲）の明示

具体例）

（雇入れ直後） 岐阜営業所	（変更の範囲） 本社、全ての施設
（雇入れ直後） 本部	（変更の範囲） 変更なし

従事すべき業務（変更の範囲）の明示

具体例）

（雇入れ直後） 介護業務	（変更の範囲） 介護業務、介護事務
（雇入れ直後） 経理	（変更の範囲） 社内での全ての業務



ご清聴ありがとうございました