

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（「労働条件通知書」のモデル様式は72～73頁にあります）。
2. 平成25年4月1日からは、労働契約の期間とともに「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」も、書面の交付による明示義務事項に追加されました^(※1)。
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。

書面の交付による明示事項

- (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
- (3) 就業の場所・従事する業務の内容
- (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、交替制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・支払いの方法、賃金の締切り・支払いの時期に関する事項
- (6) 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

※1 明示義務事項の追加

(注) パートタイム労働者を雇い入れたときは、速やかに「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」(平成27年4月1日より追加)を文書の交付等により明示しなければなりません。(パートタイム労働法第6条)

口頭の明示でもよい事項

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

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(平成25年4月1日より追加)

(1) 更新の有無の明示	(2) 更新の基準の明示
具体例 <ul style="list-style-type: none"> ・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 <ul style="list-style-type: none"> ・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

(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 有期雇用特別措置法^(※2)による特例の対象者の場合(平成27年4月1日より追加)
 - (1) 無期転換申込権が発生しない期間(高度専門職・定年後の高齢者)
 - (2) 特定有期業務の範囲に関する事項(高度専門職)

(※2) 有期雇用特別措置法については61頁を参照。モデル労働条件通知書は72頁に掲載。

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(約束)しても**無効**となり、労働基準法第39条に基づいて、年次有給休暇を「雇入れの日から起算して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

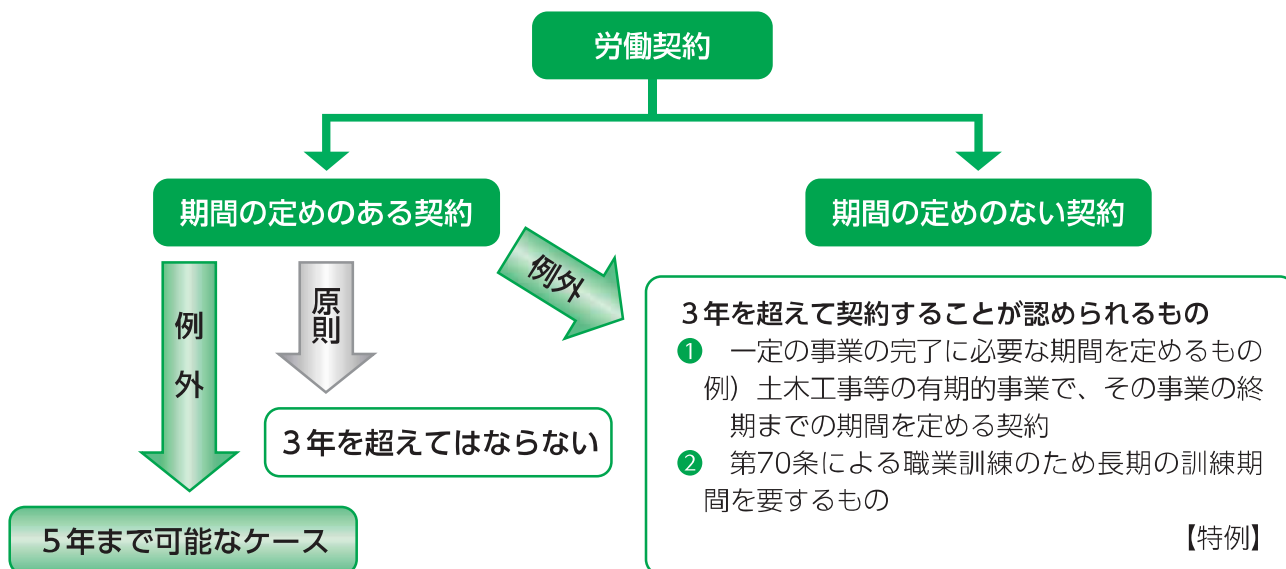
法第14条

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入れる場合や、満60歳以上の者を雇入れる場合には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」(63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。



(注) 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、使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができます(この措置は、政府が、改正労働基準法の施行(平成16年1月1日)後3年を経過した後で、その施行の状況を勘案しつつ検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずるまでの間の暫定措置です)〈第137条〉。



次のうちいずれかに該当する場合に限られます。

- (1) **厚生労働大臣が定める基準**(次頁参照)に該当する高度の専門知識、技術、経験を有する労働者をそのような高度の専門知識等を必要とする業務に就かせる場合
- (2) 満60歳以上の労働者を雇入れる場合

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（注）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

（注）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」

禁止

注意

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。