

労働条件の明示事項の改正

労働契約を締結する際には、労働条件を明示する必要がありますが、労働基準法において具体的内容が定められていません。本年4月より、労働基準法施行規則第5条が改正され、この明示事項が追加されましたので、改めて労働条件の明示事項に関して概説します。

(1) 明示すべき労働条件の事項

労働条件の明示事項には、書面での明示事項と口頭での明示でもよい事項の2つに分けられています。

① 書面の交付による明示事項

・労働契約の期間
・就業の場所、従事する業務の内容
・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
・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）

② 口頭の明示でもよい事項（一部省略）

・昇級に関する事項（※）
・退職手当（※）
・臨時に支払われる賃金（※）
・労働者に負担させる食費、その他に関する事項
・安全・衛生に関する事項
・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

(2) 今回の改正により追加される事項

※短時間労働者については、書面の交付が必要
今回の改正は有期労働契約の終了に際してのトラブルを防止することを目的としており、有期労働契約を締結し契約期間の満了後に契約を更新する場合には、更新する場合の基準を書面で明示しなければなりません。

① 更新の有無の例

・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

※ワンポイントアドバイス

自動更新は、その旨を規定しておけば、期間が満了しても改めて契約を締結しなくても自動的に同条件で契約が更新されるといって、手間が省けて便利ですが、使用者にとつてはデメリットもあります。自動更新によって契約期間が相当程度に至った場合は、「期間の定めのない契約」とみなされることもありますので留意する必要があります。そもそも、有期労働契約を自動更新する自体あまり意味のないことかもしれません。

② 更新の判断基準の例

・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

(3) 雇止めの予告

使用者は、左記に示す有期労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約の期間が満了する日の30日前ま

で、その予告を行う必要があります。

①	有期労働契約が3回以上更新されている場合
②	1年以下の契約期間の労働契約が更新または反復更新され、最初に労働契約を締結してから継続して通算1年を超える場合
③	1年を超える契約期間の労働契約を締結している場合

※ワンポイントアドバイス

有期労働契約は本年4月の労働契約法の改正で、使用者側にとつては、より慎重に行うことが求められることとなりました。事業経営上、有期労働契約を行う必要がある場合は、更新手続きを厳格に行うことが重要となります。まずは、契約期間の管理をしっかり行いましょう。

赤井労務マネジメント事務所
 社会保険労務士 赤井孝文
 URL <http://www.6064.jp>