



『労働者採用時の労働条件明示義務』

労働（雇用）契約は、雇い主と労働者の合意によって成立します。民法においては、双方の意思表示の合致によって成立となり、法令に特別の定めのない限り書面の作成は必要ありません。しかし、民法の特別法にあたる労働基準法では、契約成立のルールがより具体化されており、会社が労働者を採用し、労働契約を締結する際には、労働条件を明示しなければならないことになっています（労働基準法第15条）。明示しなければならない内容を以下に記します。賃金や労働時間等の重要な労働条件は書面の交付による明示が必要となることに注意してください。

【書面の交付による明示事項】

- ・労働契約の期間
- ・就業の場所および従事すべき業務
- ・労働時間（始業・終業の時刻、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
- ・賃金（基本給・手当等）の決定・計算・支払方法、賃金の締切および支払時期、昇給（昇給のみ書面でなくても可）
- ・退職に関する事項（解雇の事由を含む）

令和6年4月より上記の労働条件明示事項に加えて右記の項目の明示が必要となります。

【令和6年4月以降追加事項】

- ・「変更の範囲」の明示
- ・有期雇用契約者の更新上限の有無等の明示
- ・有期雇用契約者の無期転換ルールに関する明示

①「変更の範囲」の明示

雇い入れ直後の就業の場所および従事すべき業務に加えて、将来の就業の場所および従事すべき業務の「変更の範囲」が追加されます。将来、転勤等により就業する可能性のある場所や、異動等により従事させる可能性がある業務の明示が必要となります。

②有期雇用契約者の更新上限等の有無の明示

会社が有期雇用契約者を採用する際、「通算契約期間または更新回数の上限」が労働条件の明示事項に追加されます。あらかじめ労働契約の更新回数の上限の有無、更新年限（通算契約期間の上限）を明示しておくことで、契約期間満了時や無期転換ルールに関する労使間のトラブル未然防止につながります。

③有期雇用契約者の無期転換ルールに関する明示

有期雇用契約者に無期転換申込権（無期転換ルール）が発生する契約更新時には、「無期転換申し込みに関する事項」と「無期転換後の労働条件」を労働条件の明示事項に追加しなければなりません。

（今回の担当 医療労務管理アドバイザー 船越信二郎 社会保険労務士）

《過去に掲載した記事は、勤改センターのホームページからも閲覧できます》

お問い合わせ・ご相談など、お気軽にご連絡ください。ご利用は無料です。

鳥取県医療勤務環境改善支援センター（略称：勤改センター）

住所：鳥取市戎町317（鳥取県医師会館内） TEL：0857-29-0060 FAX：0857-29-1578

メール：kinmukaizen-c@tottori.med.or.jp

HP：https://www.tottori.med.or.jp/kinmukaizen-c/

鳥取 勤務環境改善

検索