

NSRにゅーす

社会保険労務士法人NSR

大阪オフィス tel 06-6345-3777

神戸オフィス tel 078-371-5120

労働契約締結時の労働条件の明示

～ 平成25年4月1日より、労働基準法施行規則第5条改正 ～



平成25年4月1日より労働基準法施行規則第5条が改正され、労働契約締結時には、契約期間とともに「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」も書面交付により明示することが義務づけられました。有期労働契約を結ぶ際には、「契約更新の有無」と契約更新する場合がありますときには「契約更新の基準」を労働条件通知書（または雇用契約書）に必ず記載しましょう。

契約期間	年 月 日 ～ 年 月 日
契約更新の有無	(記載例) ・更新しない ・更新する場合があります ・自動的に更新する
契約更新の基準 *契約更新しないことが 明らかな場合は不要です。	(記載例) ・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 ・従事する業務の進捗状況により判断する


トラブル防止ここがポイント

有期労働契約の「雇止め」をめぐるトラブルを防止するためには、労働者にどのような場合に契約更新がなされないかを、より具体的に示すことが大切です。

特に、「勤務成績、態度」「能力」といった基準は、あいまいでわかりにくいいため、就業規則の条文番号を記載して示したり、別紙にその内容について詳細に記載することもトラブル防止策として有効です。有期労働契約が反復更新されることにより、労働者に雇用継続への期待が生じますので、契約の更新回数に上限を設ける場合や次回は契約更新しない場合などは必ず明示するようにしましょう。


雇止めの予告

次のいずれかの有期労働契約を更新しない場合には、あらかじめ更新しない旨の明示がされている場合をのぞき、少なくとも契約期間満了日の30日前までに、契約更新しない旨の予告をしなければなりません。

- ①有期労働契約が3回以上更新されている場合
- ②1年以下の契約期間の有期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
- ③1年を超える契約期間の労働契約を締結している場合

厚生労働省HP

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/