

# 2 労働契約

## 労働契約とは

「このような条件で雇います、雇われます」という約束を、使用者と労働者が結ぶことを労働契約といいます。労働基準法で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分が無効となります。無効となった部分は、同法の定める基準となります。

## 労働条件の明示

使用者は、労働契約を結ぶとき、労働条件を明示する義務があります。

### [書面の交付で明示しなければいけないもの]

※労働者が希望した場合には、電子メール等の送信による明示も可能。

- 労働契約の期間
- 仕事をする場所、仕事の内容
- 始業・終業時刻、時間外労働の有無、休憩時間、休日、休暇など
- 賃金(諸手当を含む)の決定、計算及び支払の方法
- 締切日及び支払日に関する事
- 退職に関する事(解雇の事由を含む)
- 契約を更新する可能性の有無(有期労働契約の場合)
- 契約を更新する場合の判断基準(有期労働契約の場合)

### [決まりがあれば明示しなければいけないもの](口頭の明示でもよい事項)

- 昇給に関する事
- 安全・衛生に関する事
- 退職手当(退職金)に関する事
- 職業訓練に関する事
- 賞与(ボーナス)などに関する事
- 災害補償、業務外の傷病扶助に関する事
- 労働者に負担させる食費、作業用品などに関する事
- 表彰、制裁に関する事
- 休職に関する事



## 明示された労働条件が実際と違う時は?

もちろん、約束を実行するよう要求することができます。また、労働契約を解除して辞めることもできます。

## 労働契約期間

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は5年)を超えてはなりません。

## 有期労働契約の無期転換ルール

有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できるルールです。通算5年間のカウントは、2013年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象です。対象となる労働者は、原則として、契約期間に定めがある「有期労働契約」が同一の会社で5年を超える全ての方で、契約社員やパートタイマー、アルバイト、派遣社員などの名称は問いません。

## 無期転換ルールの特例

通常は、定年後引き続き雇用される有期雇用労働者についても無期転換申込権が発生しますが、有期雇用特別措置法により、適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主の下で、定年に達した後、引き続いて雇用される有期雇用労働者(継続雇用の高齢者)については、無期転換申込権が発生しないとする特例が設けられています。

### 労働条件に関するお問い合わせ・ご相談

P.54 MAP H-4	福岡県福岡労働者支援事務所 中央区赤坂1-8-8 福岡西総合庁舎5F	TEL 735-6149
P.52 MAP D-1	福岡労働局雇用環境・均等部指導課 博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4F	TEL 411-4894
P.52 MAP D-1	福岡労働局総合労働相談コーナー 博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4F 指導課内	TEL 411-4764
P.54 MAP H-1	福岡中央総合労働相談コーナー 中央区長浜2-1-1 福岡中央労働基準監督署内	TEL 761-5600
P.51 MAP A-1	福岡東総合労働相談コーナー 東区香椎浜1-3-26 福岡東労働基準監督署内	TEL 687-5342

