

基 発 1012 第 2 号
令和 5 年 10 月 12 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令等の施行等について（無期転換ルール・労働契約関係の明確化等）

労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令（令和 5 年厚生労働省令第 39 号。以下「改正省令」という。）及び有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準の一部を改正する件（令和 5 年厚生労働省告示第 114 号。以下「改正告示」という。）の内容については、令和 5 年 3 月 30 日付け基発 0330 第 1 号「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令等の公布等について」により示したところであるが、当該通知において、別途通知することとしていた改正省令・改正告示等の具体的な取扱い等のうち、無期転換ルール・労働契約関係の明確化等については、下記のとおりであるので、了知の上、取扱いに遺漏なきを期されたい。

また、今般の改正省令及び改正告示の施行・適用に伴い、平成 24 年 8 月 10 日付け基発 0810 第 2 号「労働契約法の施行について」等の一部をそれぞれ別添の新旧対照表のとおり改正することとしたので、了知の上、対応に遺漏なきを期されたい。

記

第 1 労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令

1 労働基準法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号。以下「労基則」という。）の一部改正

労働条件明示事項の追加（労基則第 5 条関係）

ア 通算契約期間又は有期労働契約の更新回数の上限（労基則第 5 条第 1 項第 1 号の 2 関係）

労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号。以下「労基法」という。）第 15 条第 1 項前段の規定に基づいて明示しなければならない労働条件に、労働契約法（平成 19 年法律第 128 号。以下「労契法」という。）第 18 条第 1 項に規定する通算契約期間又は期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）の更新回数の上限を追加したものであること。

イ 就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲（労基則第 5 条第 1 項第 1 号の 3 関係）

労基法第 15 条第 1 項前段の規定に基づいて明示しなければならない労働条件に、就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を追加したものであること。

「就業の場所及び従事すべき業務」とは、労働者が通常就業することが想定されている就業の場所及び労働者が通常従事することが想定されている業務をいい、配置転換及び在籍型出向が命じられた場合の当該配置転換及び在籍型出向先の場所及び業務が含まれるが、臨時的な他部門への応援業務や出張、研修等、就業の場所及び従事すべき業務が一時的に変更される場合の当該一時的な変更先の場所及び業務は含まれないものであること。

「変更の範囲」とは、今後の見込みも含め、当該労働契約の期間中における就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲をいうものであること。

労働者が情報通信技術を利用して行う事業場外勤務（以下「テレワーク」という。）については、労働者がテレワークを行うことが通常想定されている場合には、テレワークを行う場所が就業の場所の変更の

範囲に含まれるが、労働者がテレワークを行うことが通常想定されていない場合には、一時的にテレワークを行う場所はこれに含まれないものであること。

就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲は、有期労働契約を含む全ての労働契約の締結の際に明示する必要があるものであること。

ウ 無期転換申込みに関する事項及び無期転換後の労働条件（労基則第5条第5項関係）

その契約期間内に無期転換申込権が発生する有期労働契約の締結の場合においては、使用者は、労基則第5条第1項に規定するもののほか、無期転換申込みに関する事項及び無期転換後の労働条件（同項第1号及び第1号の3から第11号までに掲げる事項）を明示しなければならないものとしたものであること。ただし、無期転換後の労働条件のうち同項第4号の2から第11号までに掲げる事項については、使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでないものとしたものであること。

「無期転換申込みに関する事項」とは、労契法第18条に規定する無期転換ルール（有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、有期契約労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」という。）に転換させる仕組み）に基づき、当該有期労働契約の契約期間の初日から満了する日までの間に有期契約労働者が無期労働契約への転換を申し込むことができる権利（以下「無期転換申込権」という。）を有することをいうものであること。

無期転換後の労働条件の明示は、労基則第5条第5項の規定に基づき明示すべき事項について、事項ごとにその内容を明示する方法のほか、同条第1項の規定に基づき明示すべき有期労働契約の労働条件からの変更の有無及び変更がある場合はその内容を明示する方法で行うことも差し支えないこと。

改正省令の施行後は、無期転換申込権の行使によって成立する無期労働契約の労働条件の明示は、無期転換申込権が生じる有期労働契約の更新時及び労働者による無期転換申込権の行使による無期労働契約の成立時にそれぞれ行うこととなること。ただし、無期転換申込権が

生じる有期労働契約の更新時に、無期転換後の労働条件の明示を、労基則第5条第5項の規定に基づき明示すべき事項について事項ごとにその内容を示す方法で行った場合であって、当該明示した無期転換後の労働条件と無期転換申込権の行使によって成立する無期労働契約の労働条件のうち同条第1項の規定に基づき明示すべき事項が全て同じである場合には、使用者は、無期労働契約の成立時にその旨を書面の交付等の方法により明示することとしても差し支えないこと。

エ 書面の交付等の方法による明示（労基則第5条第6項関係）

その契約期間内に無期転換申込権が発生する有期労働契約の締結の場合においては、使用者は、労基則第5条第3項に規定するもののほか、無期転換申込みに関する事項並びに無期転換後の労働条件のうち同条第1項第1号及び第1号の3から第4号までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）を書面の交付等の方法により明示しなければならないものとしたものであること。

施行期日

改正省令は、令和6年4月1日から施行されるものであること。

第2 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成15年厚生労働省告示第357号。以下「雇止めに関する基準」という。）の一部を改正する件

1 更新上限を定める場合等の理由の説明（雇止めに関する基準第1条関係）

使用者は、有期労働契約の締結後、当該有期労働契約の変更又は更新に際して、通算契約期間又は有期労働契約の更新回数について、上限を定め、又はこれを引き下げようとするときは、あらかじめ、その理由を労働者に説明しなければならないものとしたものであること。

「理由」とは、例えば、「プロジェクトが終了することになったため」、「事業を縮小することになったため」等が考えられるものであること。

「説明」とは、労働者が内容を理解することができるよう、文書を交付し、個々の有期契約労働者ごとに面談等により説明を行うことが基本であるが、説明の方法は、特定の方法に限られるものではなく、説明すべき事項を全て記載した労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合に

は、当該資料を交付して行う等の方法でも差し支えないものであること。また、説明会等において複数の有期契約労働者に同時に行う等の方法によっても差し支えないこと。

労働条件に係る紛争の防止や労契法第4条の趣旨の観点から、理由の説明に当たり、労働者に対して新たな更新上限の内容を書面の交付等の方法により明示することが望ましいと考えられること。なお、一般に労基法第15条1項後段の規定に基づき書面の交付等の方法により明示すべき事項に関して、労働契約締結後に当該労働契約の内容を変更する場合には、使用者が変更の内容を書面の交付等の方法により明示することが望ましいと考えられること。

2 無期転換後の労働条件に関する説明（雇止めに関する基準第5条関係）

使用者は、労基法第15条第1項の規定により、労働者に対して無期転換後の労働条件を明示する場合には、当該労働条件に関する定めをするに当たって労契法第3条第2項の規定の趣旨を踏まえて就業の実態に応じて均衡を考慮した事項について、当該労働者に説明するよう努めなければならないものとしたものであること。

「説明」とは、労働者が内容を理解することができるよう、文書を交付し、個々の有期契約労働者ごとに面談等により説明を行うことが基本であるが、説明の方法は、特定の方法に限られるものではなく、説明すべき事項を全て記載した労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合には、当該資料を交付して行う等の方法でも差し支えないものであること。また、説明会等において複数の有期契約労働者に同時に行う等の方法によっても差し支えないこと。

「就業の実態に応じて均衡を考慮した事項」とは、例えば、業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲等が考えられるものであること。

雇止めに関する基準第5条に基づく説明は、無期転換後の労働条件に関する定めをするに当たって、他の通常の労働者（正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者。このにおいて同じ。）の待遇との均衡を考慮した事項を説明するよう努めなければならないことを規定したものであること。

同条に基づく説明は、個別の待遇について、他の通常の労働者との待遇

の相違の内容及び理由を説明することまで求められるものではないが、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号)第14条第2項に基づく説明と同様に、通常の労働者との待遇の相違の内容及び理由の説明を行うことは、無期転換後の労働条件に対する理解に資するものであること。

3 その他

題名の改正その他所要の規定の整理を行ったものであること。

4 適用期日

改正告示は、令和6年4月1日から適用されるものであること。

第3 その他

1 就業規則の周知

就業規則等の周知については、平成11年3月31日付け基発第169号「労働基準法関係解釈例規の追加について」において、「就業規則等を労働者が必要なときに容易に確認できる状態にあることが「周知させる」ための要件である。」と示しているところであるが、具体的には、使用者は、就業規則を備え付けている場所等を労働者に示すこと等により、就業規則を労働者が必要なときに容易に確認できる状態にする必要があるものであること。

2 モデル労働条件通知書の改正及びモデル様式の追加

改正省令の施行に伴い、令和5年3月29日付け基発0329第11号「労働条件通知書等の普及促進について」の一部改正について」による改正後の平成11年2月19日付け基発第81号「労働条件通知書等の普及促進について」について、(別添1)から(別添5)までのモデル様式を別添1及び別添2から別添5までのとおり改正し、(別添1の2)を別添1の2のとおり加え、令和6年4月1日から適用すること。

第4 関係通達の一部改正

1 平成11年1月29日付け基発第45号「労働基準法の一部を改正する法律の施行について」について、別添6のとおり改正し、令和6年4月1日から適用すること。

2 平成24年8月10日付け基発0810第2号「労働契約法の施行について」

の本文及び「別添 参考になる主な裁判例」について、別添 7 及び別添 8 のとおり改正し、令和 6 年 4 月 1 日から適用すること。

- 3 平成 24 年 10 月 26 日付け基発 1026 第 2 号「労働基準法施行規則等の一部改正について」について、別添 9 のとおり改正し、令和 6 年 4 月 1 日から適用すること。

労働条件通知書

年 月 日	
殿 事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり(年 月 日～ 年 月 日) 以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [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・その他()] 2 契約の更新は次により判断する。 (・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力) (・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況) (・その他()) 3 更新上限の有無(無・有(更新 回まで/通算契約期間 年まで)) 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約(無期労働契約)の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日(年 月 日)から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無(無 ・ 有(別紙のとおり)) 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： (高度専門) ・ (定年後の高齢者) 特定有期業務の開始から完了までの期間(年 か月(上限10年)) 定年後引き続いて雇用されている期間
就業の場所	(雇入れ直後) (変更の範囲)
従事すべき業務の内容	(雇入れ直後) (変更の範囲) 【有期雇用特別措置法による特例の対象者(高度専門)の場合】 ・特定有期業務(開始日： 完了日：)
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換((1)～(5)のうち該当するもの一つを付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業(時 分) 終業(時 分) 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；()単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 [始業(時 分) 終業(時 分) (適用日) [始業(時 分) 終業(時 分) (適用日) [始業(時 分) 終業(時 分) (適用日) (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレックスタイム(始業) 時 分から 時 分、 (終業) 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分) (4) 事業場外みなし労働時間制；始業(時 分) 終業(時 分) (5) 裁量労働制；始業(時 分) 終業(時 分)を基本とし、労働者の決定に委ねる。 詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間()分 3 所定時間外労働の有無(有 , 無)
休日	・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他() ・非定休日；週・月当たり 日、その他() ・1年単位の変形労働時間制の場合 - 年間 日 詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有・無) か月経過で 日 時間単位年休(有・無) 2 代替休暇(有・無) 3 その他の休暇 有給() 無給() 詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

【記載要領】

1. 労働条件通知書は、当該労働者の労働条件の決定について権限をもつ者が作成し、本人に交付すること。

交付の方法については、書面による交付のほか、労働者が希望する場合には、ファクシミリを利用する送信の方法、電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信の方法(出力して書面を作成できるものに限る)によっても明示することができる。

2. 各欄において複数項目の一つを選択する場合には、該当項目に をつけること。
3. 下線部、破線内及び二重線内の事項以外の事項は、書面の交付等の方法(上記1参照)により明示することが労働基準法により義務付けられている事項であること。また、退職金に関する事項、臨時に支払われる賃金等に関する事項、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項については、当該事項を制度として設けている場合には口頭又は書面等により明示する義務があること。

網掛けの事項は、短時間労働者及び有期雇用労働者に対して書面の交付等により明示することがパートタイム・有期雇用労働法により義務付けられている事項であること。

4. 労働契約期間については、労働基準法に定める範囲内とすること。

また、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合には、契約の更新の有無及び更新する場合又はしない場合の判断の基準(複数可)並びに更新上限の有無を明示すること。

労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合には、無期転換申込機会及び無期転換後の労働条件を明示すること。無期転換後の労働条件を明示するに当たっては、本契約からの労働条件の変更の有無(変更がある場合はその内容を含む。)を明示するか、本契約からの変更の有無にかかわらず明示すべき事項ごとにその内容を明示すること。

(参考) 労働契約法第18条第1項の規定により、期間の定めがある労働契約の契約期間が通算5年を超えるときは、労働者が申込みをすることにより、期間の定めのない労働契約に転換されるものであること。この申込みの権利は契約期間の満了日まで行使できること。

5. 「就業の場所」及び「従事すべき業務の内容」の欄については、雇入れ直後のもの及び将来の就業場所や従事させる業務の変更の範囲を明示すること。

また、有期雇用特別措置法による特例の対象者(高度専門)の場合は、同法に基づき認定を受けた第一種計画に記載している特定有期業務(専門的知識等を必要とし、5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務)の内容並びに開始日及び完了日も併せて記載すること。なお、特定有期業務の開始日及び完了日は、「契約期間」の欄に記載する有期労働契約の開始日及び終了日とは必ずしも一致しないものであること。

6. 「始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項」の欄については、当該労働者に適用される具体的な条件を明示すること。また、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制等の適用がある場合には、次に留意して記載すること。

- ・変形労働時間制：適用する変形労働時間制の種類(1年単位、1か月単位等)を記載すること。その際、交替制でない場合、「・交替制」を=で抹消しておくこと。
- ・フレックスタイム制：コアタイム又はフレキシブルタイムがある場合はその時間帯の開始及び終了の時刻を記載すること。コアタイム及びフレキシブルタイムがない場合、かつこ書きを=で抹消しておくこと。
- ・事業場外みなし労働時間制：所定の始業及び終業の時刻を記載すること。
- ・裁量労働制：基本とする始業・終業時刻がない場合、「始業………」を基本とし、「」の部分=で抹消しておくこと。
- ・交替制：シフト毎の始業・終業の時刻を記載すること。また、変形労働時間制でない場合、「()単位の変形労働時間制・」を=で抹消しておくこと。

7. 「休日」の欄については、所定休日について曜日又は日を特定して記載すること。

8. 「休暇」の欄については、年次有給休暇は6か月間継続勤務し、その間の出勤率が8割以上であるときに与えるものであり、その付与日数を記載すること。時間単位年休は、労使協定を締結し、時間単位の年次有給休暇を付与するものであり、その制度の有無を記載すること。代替休暇は、労使協定を締結し、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超える場合に、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて有給の休暇を与えるものであり、その制度の有無を記載すること。

また、その他の休暇については、制度がある場合に有給、無給別に休暇の種類、日数(期間等)を記載すること。

9. 前記6、7及び8については、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、所定時間外労働の有無以外の事項については、勤務の種類ごとの始業及び終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。
10. 「賃金」の欄については、基本給等について具体的な額を明記すること。ただし、就業規則に規定されている賃金等級等により賃金額を確定し得る場合、当該等級等を明確に示すことで足りるものであること。

- ・ 法定超えとなる所定時間外労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超える場合については5割、法定休日労働については3割5分、深夜労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が深夜労働となる場合については5割、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超え、かつ、深夜労働となる場合については7割5分、法定休日労働が深夜労働となる場合については6割以上の割増率とすること。

- ・ 破線内の事項は、制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。ただし、網掛けの事項は短時間労働者及び有期雇用労働者に関しては上記3のとおりであること。

11. 「退職に関する事項」の欄については、退職の事由及び手続、解雇の事由等を具体的に記載すること。この場合、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。

(参考) なお、定年制を設ける場合は、60歳を下回ってはならないこと。

また、65歳未満の定年の定めをしている場合は、高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の から のいずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)を講じる必要があること。加えて、高年齢者の65歳から70歳までの安定した就業を確保するため、次の から のいずれかの措置(高年齢者就業確保措置)を講じるよう努める必要があること。

定年の引上げ 継続雇用制度の導入 定年の定め廃止

業務委託契約を締結する制度の導入 社会貢献事業に従事できる制度の導入

12. 「その他」の欄については、当該労働者についての社会保険の加入状況及び雇用保険の適用の有無のほか、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項等を制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。

中小企業退職金共済制度、企業年金制度(企業型確定拠出年金制度・確定給付企業年金制度)により退職金制度を設けている場合には、労働条件として口頭又は書面等により明示する義務があること。

「雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」は、事業主が短時間労働者及び有期雇用労働者からの苦情を含めた相談を受け付ける際の受付先を記入すること。

13. 各事項について、就業規則を示し当該労働者に適用する部分を明確にした上で就業規則を交付する方法によることとした場合、具体的に記入することを要しないこと。

14. 就業規則については、労働基準法により労働者への周知が義務付けられているものであり、就業規則を備え付けている場所等を本通知書に記載する等して必要なときに容易に確認できる状態にする必要があるものであること。

* この通知書はモデル様式であり、労働条件の定め方によっては、この様式どおりとする必要はないこと。

労働条件通知書

年 月 日	
殿	
事業場名称・所在地 使用者職氏名	
就 労 日	年 月 日
就業の場所	
従事すべき 業務の内容	
始業、終業の 時刻、休憩時 間、所定時間 外労働の有無 に関する事項	1 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 2 休憩時間（ ）分 3 所定時間外労働の有無（ 有、 無 ）
賃 金	1 基本賃金 イ 時間給（ 円）、ロ 日給（ 円） ハ 出来高給（基本単価 円、保障給 円） ニ その他（ 円） 2 諸手当の額又は計算方法 イ（ 手当 円 / 計算方法： ） ロ（ 手当 円 / 計算方法： ） 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超（ ）%、所定超（ ）%、 ロ 深夜（ ）% 4 賃金支払日（ ） - （就業当日・その他（ ）） （ ） - （就業当日・その他（ ）） 5 賃金の支払方法（ ） 6 労使協定に基づく賃金支払時の控除（無 ，有（ ））
そ の 他	・社会保険の加入状況（ 厚生年金 健康保険 その他（ ）） ・雇用保険の適用（ 有 ， 無 ） ・その他（ ）
以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法（ ）	

労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

【記載要領】

1. 労働条件通知書は、当該労働者の労働条件の決定について権限をもつ者が作成し、本人に交付すること。

交付の方法については、書面による交付のほか、労働者が希望する場合には、ファクシミリを利用する送信の方法、電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信の方法（出力して書面を作成できるものに限る）によっても明示することができる。
2. 各欄において複数項目の一つを選択する場合には、該当項目に をつけること。
3. 破線内及び二重線内の事項以外の事項は、書面の交付等の方法（上記1参照）により明示することが労働基準法により義務付けられている事項であること。また、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項については、当該事項を制度として設けている場合には口頭又は書面等により明示する義務があること。

また、日雇の労働契約についても、労働契約の更新をする場合があるものは、「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」を書面等により明示することが労働基準法により義務付けられていること。
4. 「就業の場所」及び「従事すべき業務の内容」の欄については、具体的かつ詳細に記載すること。
5. 「賃金」の欄については、基本給等について具体的な額を明記すること。
 - ・ 法定超えとなる所定時間外労働については2割5分、深夜労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が深夜労働となる場合については5割以上の割増率とすること。
 - ・ 破線内の事項は、制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。
6. 「その他」の欄については、当該労働者についての社会保険の加入状況及び雇用保険の適用の有無のほか、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項等を制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。

また、労働契約を更新する場合があるものについては、「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」を記入すること。

（参考）労働契約法第18条第1項の規定により、期間の定めがある労働契約の契約期間が通算5年を超えるときは、労働者が申込みをすることにより、期間の定めのない労働契約に転換されるものであること。この申込みの権利は契約期間の満了日まで行使できること。
7. 各事項について、就業規則を示し当該労働者に適用する部分を明確にした上で就業規則を交付する方法によることとした場合、具体的に記入することを要しないこと。
8. 就業規則については、労働基準法により労働者への周知が義務付けられているものであり、就業規則を備え付けている場所等を本通知書に記載する等して必要なときに容易に確認できる状態にする必要があるものであること。
 - * この通知書はモデル様式であり、労働条件の定め方によっては、この様式どおりとする必要はないこと。

労働条件通知書(別紙)

本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約(無期労働契約)の締結の申込みをしたときに成立する無期労働契約の労働条件は、次のとおりです。

年 月 日	
殿 事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	期間の定めなし
就業の場所	(雇入れ直後) (変更の範囲)
従事すべき業務の内容	(雇入れ直後) (変更の範囲)
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換((1)~(5)のうち該当するもの一つを付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業(時 分) 終業(時 分) 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等; () 単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 [始業(時 分) 終業(時 分) (適用日) [始業(時 分) 終業(時 分) (適用日) [始業(時 分) 終業(時 分) (適用日) (3) フレックスタイム制; 始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレックスタイム(始業) 時 分から 時 分、 (終業) 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分) (4) 事業場外みなし労働時間制; 始業(時 分) 終業(時 分) (5) 裁量労働制; 始業(時 分) 終業(時 分)を基本とし、労働者の決定に委ねる。 詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条、第 条~第 条 2 休憩時間()分 3 所定時間外労働の有無(有 , 無)
休日	・定休日; 毎週 曜日、国民の祝日、その他() ・非定休日; 週・月当たり 日、その他() ・1年単位の変形労働時間制の場合 - 年間 日 詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有・無) か月経過で 日 時間単位年休(有・無) 2 代替休暇(有・無) 3 その他の休暇 有給() 無給() 詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条

【記載要領】

1. 本通知書は、労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合（無期転換ルールに基づき無期転換申込権が生じる労働契約の締結の場合）に、労働基準法に基づき、無期転換後の労働条件を通知する書面である。なお、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後における労働条件を従前よりも低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではないこと。
2. 労働条件通知書は、当該労働者の労働条件の決定について権限をもつ者が作成し、本人に交付すること。

交付の方法については、書面による交付のほか、労働者が希望する場合には、ファクシミリを利用する送信の方法、電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信の方法（出力して書面を作成できるものに限る）によっても明示することができる。

3. 各欄において複数項目の一つを選択する場合には、該当項目に をつけること。
4. 下線部、破線内及び二重線内の事項以外の事項は、書面の交付等の方法（上記2参照）により明示することが労働基準法により義務付けられている事項であること。また、退職金に関する事項、臨時に支払われる賃金等に関する事項、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項については、当該事項を制度として設けている場合には口頭又は書面等により明示する義務があること。

網掛けの事項は、短時間労働者及び有期雇用労働者に対して書面の交付等により明示することがパートタイム・有期雇用労働法により義務付けられている事項であること。

5. 「就業の場所」及び「従事すべき業務の内容」の欄については、雇入れ直後のもの及び将来の就業場所や従事させる業務の変更の範囲を明示すること。
6. 「始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項」の欄については、当該労働者に適用される具体的な条件を明示すること。また、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制等の適用がある場合には、次に留意して記載すること。
 - ・変形労働時間制：適用する変形労働時間制の種類（1年単位、1か月単位等）を記載すること。その際、交替制でない場合、「・交替制」を＝で抹消しておくこと。
 - ・フレックスタイム制：コアタイム又はフレキシブルタイムがある場合はその時間帯の開始及び終了の時刻を記載すること。コアタイム及びフレキシブルタイムがない場合、かっこ書きを＝で抹消しておくこと。
 - ・事業場外みなし労働時間制：所定の始業及び終業の時刻を記載すること。
 - ・裁量労働制：基本とする始業・終業時刻がない場合、「始業………」を基本とし、」の部分＝で抹消しておくこと。
 - ・交替制：シフト毎の始業・終業の時刻を記載すること。また、変形労働時間制でない場合、「（ ）単位の変形労働時間制・」を＝で抹消しておくこと。

7. 「休日」の欄については、所定休日について曜日又は日を特定して記載すること。
8. 「休暇」の欄については、年次有給休暇は6か月間継続勤務し、その間の出勤率が8割以上であるときに与えるものであり、その付与日数を記載すること。時間単位年休は、労使協定を締結し、時間単位の年次有給休暇を付与するものであり、その制度の有無を記載すること。代替休暇は、労使協定を締結し、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超える場合に、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて有給の休暇を与えるものであり、その制度の有無を記載すること。

また、その他の休暇については、制度がある場合に有給、無給別に休暇の種類、日数（期間等）を記載すること。

- 9 .前記 6、7 及び 8 については、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、所定時間外労働の有無以外の事項については、勤務の種類ごとの始業及び終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。
- 10 .「賃金」の欄については、基本給等について具体的な額を明記すること。ただし、就業規則に規定されている賃金等級等により賃金額を確定し得る場合、当該等級等を明確に示すことで足りるものであること。
- ・ 法定超えとなる所定時間外労働については 2 割 5 分、法定超えとなる所定時間外労働が 1 箇月 6 0 時間を超える場合については 5 割、法定休日労働については 3 割 5 分、深夜労働については 2 割 5 分、法定超えとなる所定時間外労働が深夜労働となる場合については 5 割、法定超えとなる所定時間外労働が 1 箇月 6 0 時間を超え、かつ、深夜労働となる場合については 7 割 5 分、法定休日労働が深夜労働となる場合については 6 割以上の割増率とすること。
 - ・ 破線内の事項は、制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。ただし、網掛けの事項は短時間労働者及び有期雇用労働者に関しては上記 4 のとおりであること。
- 11 .「退職に関する事項」の欄については、退職の事由及び手続、解雇の事由等を具体的に記載すること。この場合、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。
- (参考) なお、定年制を設ける場合は、6 0 歳を下回ってはならないこと。
- また、6 5 歳未満の定年の定めをしている場合は、高年齢者の 6 5 歳までの安定した雇用を確保するため、次の から のいずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)を講じる必要があること。加えて、高年齢者の 6 5 歳から 7 0 歳までの安定した就業を確保するため、次の から のいずれかの措置(高年齢者就業確保措置)を講じるよう努める必要があること。
- 定年の引上げ 継続雇用制度の導入 定年の定め廃止
業務委託契約を締結する制度の導入 社会貢献事業に従事できる制度の導入
- 12 .「その他」の欄については、当該労働者についての社会保険の加入状況及び雇用保険の適用の有無のほか、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項等を制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。
- 中小企業退職金共済制度、企業年金制度(企業型確定拠出年金制度・確定給付企業年金制度)により退職金制度を設けている場合には、労働条件として口頭又は書面等により明示する義務があること。
- 「雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」は、事業主が短時間労働者及び有期雇用労働者からの苦情を含めた相談を受け付ける際の受付先を記入すること。
- 13 .各事項について、就業規則を示し当該労働者に適用する部分を明確にした上で就業規則を交付する方法によることとした場合、具体的に記入することを要しないこと。
- 14 .就業規則については、労働基準法により労働者への周知が義務付けられているものであり、就業規則を備え付けている場所等を本通知書に記載する等して必要なときに容易に確認できる状態にする必要があるものであること。
- * この通知書はモデル様式であり、労働条件の定め方によっては、この様式どおりとする必要はないこと。

労働条件通知書

		年 月 日																	
殿	事業主の氏名又は名称 事業場名称・所在地 [建設業許可番号 使用者職氏名 雇用管理責任者職氏名]																		
あなたを次の条件で雇い入れます。																			
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり(年 月 日～ 年 月 日) 以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [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・その他()] 2 契約の更新は次により判断する。 (<table style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td style="padding: 0 5px;">・</td> <td style="padding: 0 5px;">契約期間満了時の業務量</td> <td style="padding: 0 5px;">・</td> <td style="padding: 0 5px;">勤務成績、態度</td> <td style="padding: 0 5px;">・</td> <td style="padding: 0 5px;">能力</td> </tr> <tr> <td style="padding: 0 5px;">・</td> <td style="padding: 0 5px;">会社の経営状況</td> <td style="padding: 0 5px;">・</td> <td style="padding: 0 5px;">従事している業務の進捗状況</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 0 5px;">・</td> <td colspan="5">その他()</td> </tr> </table>) 3 更新上限の有無(無・有(更新 回まで/通算契約期間 年まで)) 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約(無期労働契約)の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日(年 月 日)から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無(無 ・ 有(別紙のとおり)) 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間: (高度専門)・ (定年後の高齢者) 特定有期業務の開始から完了までの期間(年 か月(上限10年)) 定年後引き続いて雇用されている期間	・	契約期間満了時の業務量	・	勤務成績、態度	・	能力	・	会社の経営状況	・	従事している業務の進捗状況			・	その他()				
・	契約期間満了時の業務量	・	勤務成績、態度	・	能力														
・	会社の経営状況	・	従事している業務の進捗状況																
・	その他()																		
就業の場所	(雇入れ直後) (変更の範囲)																		
従事すべき業務の内容	(雇入れ直後) (変更の範囲) 【有期雇用特別措置法による特例の対象者(高度専門)の場合】 ・特定有期業務(開始日: 完了日:)																		
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換((1)～(3)のうち該当するもの一つにを付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業(時 分) 終業(時 分) 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等; () 単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 [始業(時 分) 終業(時 分) (適用日) [始業(時 分) 終業(時 分) (適用日) [始業(時 分) 終業(時 分) (適用日) (3) フレックスタイム制; 始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレックスタイム(始業) 時 分から 時 分、 (終業) 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分) 詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間()分 3 所定時間外労働の有無(有、 無)																		
休日	・定休日; 毎週 曜日、国民の祝日、その他() ・非定休日; 週・月当たり 日、その他() ・1年単位の変形労働時間制の場合 - 年間 日 詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条																		
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有・無) か月経過で 日 時間単位年休(有・無) 2 代替休暇(有・無) 3 その他の休暇 有給() 無給() 詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条																		

(次頁に続く)

【記載要領】

1. 労働条件通知書は、当該労働者の労働条件の決定について権限をもつ者が作成し、本人に交付すること。

交付の方法については、書面による交付のほか、労働者が希望する場合には、ファクシミリを利用する送信の方法、電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信の方法(出力して書面を作成できるものに限る)によっても明示することができる。

2. 各欄において複数項目の一つを選択する場合には、該当項目に をつけること。
3. 下線部、破線内及び二重線内の事項以外の事項は、書面の交付等の方法(上記1参照)により明示することが労働基準法により義務付けられている事項であること。また、退職金に関する事項、臨時に支払われる賃金等に関する事項、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項については、当該事項を制度として設けている場合には口頭又は書面等により明示する義務があること。

網掛けの事項は、短時間労働者及び有期雇用労働者に対して書面の交付等により明示することがパートタイム・有期雇用労働法により義務付けられている事項であること。

4. 労働契約期間については、労働基準法に定める範囲内とすること。

また、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合には、契約の更新の有無及び更新する場合又はしない場合の判断の基準(複数可)並びに更新上限の有無を明示すること。

労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合には、無期転換申込機会及び無期転換後の労働条件を明示すること。無期転換後の労働条件を明示するに当たっては、本契約からの労働条件の変更の有無(変更がある場合はその内容を含む。)を明示するか、本契約からの変更の有無にかかわらず明示すべき事項ごとにその内容を明示すること。

(参考) 労働契約法第18条第1項の規定により、期間の定めがある労働契約の契約期間が通算5年を超えるときは、労働者が申込みをすることにより、期間の定めのない労働契約に転換されるものであること。この申込みの権利は契約期間の満了日まで行使できること。

5. 「就業の場所」及び「従事すべき業務の内容」の欄については、雇入れ直後のもの及び将来の就業場所や従事させる業務を明示すること。

また、有期雇用特別措置法による特例の対象者(高度専門)の場合は、同法に基づき認定を受けた第一種計画に記載している特定有期業務(専門的知識等を必要とし、5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務)の内容並びに開始日及び完了日も併せて記載すること。なお、特定有期業務の開始日及び完了日は、「契約期間」の欄に記載する有期労働契約の開始日及び終了日とは必ずしも一致しないものであること。

6. 「始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項」の欄については、当該労働者に適用される具体的な条件を明示すること。また、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制等の適用がある場合には、次に留意して記載すること。

・変形労働時間制：適用する変形労働時間制の種類(1年単位、1か月単位等)を記載すること。その際、交替制でない場合、「・交替制」を=で抹消しておくこと。

・フレックスタイム制：コアタイム又はフレキシブルタイムがある場合はその時間帯の開始及び終了の時刻を記載すること。コアタイム及びフレキシブルタイムがない場合、かっこ書きを=で抹消しておくこと。

・事業場外みなし労働時間制：所定の始業及び終業の時刻を記載すること。

・裁量労働制：基本とする始業・終業時刻がない場合、「始業………」を基本とし、「」の部分=で抹消しておくこと。

・交替制：シフト毎の始業・終業の時刻を記載すること。また、変形労働時間制でない場合、「()単位の変形労働時間制・」を=で抹消しておくこと。

7. 「休日」の欄については、所定休日について曜日又は日を特定して記載すること。

8. 「休暇」の欄については、年次有給休暇は6か月間継続勤務し、その間の出勤率が8割以上であるときに与えるものであり、その付与日数を記載すること。時間単位年休は、労使協定を締結し、時間単位の年次有給休暇を付与するものであり、その制度の有無を記載すること。代替休暇は、労使協定を締結し、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超える場合に、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて有給の休暇を与えるものであり、その制度の有無を記載すること。

また、その他の休暇については、制度がある場合に有給、無給別に休暇の種類、日数(期間等)を記載すること。

9. 前記6、7及び8については、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、所定時間外労働の有無以外の事項については、勤務の種類ごとの始業及び終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。
10. 「賃金」の欄については、基本給等について具体的な額を明記すること。ただし、就業規則に規定されている賃金等級等により賃金額を確定し得る場合、当該等級等を明確に示すことで足りるものであること。

・ 法定超えとなる所定時間外労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超える場合については5割、法定休日労働については3割5分、深夜労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が深夜労働となる場合については5割、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超え、かつ、深夜労働となる場合については7割5分、法定休日労働が深夜労働となる場合については6割以上の割増率とすること。

・ 破線内の事項は、制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。ただし、網掛けの事項は短時間労働者及び有期雇用労働者に関しては上記3のとおりであること。

11. 「退職に関する事項」の欄については、退職の事由及び手続、解雇の事由等を具体的に記載すること。この場合、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。

(参考) なお、定年制を設ける場合は、60歳を下回ってはならないこと。

また、65歳未満の定年の定めをしている場合は、高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の から のいずれかの措置(高齢者雇用確保措置)を講じる必要があること。加えて、高齢者の65歳から70歳までの安定した就業を確保するため、次の から のいずれかの措置(高齢者就業確保措置)を講じるよう努める必要があること。

定年の引上げ 継続雇用制度の導入 定年の定め廃止

業務委託契約を締結する制度の導入 社会貢献事業に従事できる制度の導入

12. 「その他」の欄については、当該労働者についての社会保険の加入状況及び雇用保険の適用の有無のほか、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項等を制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。

中小企業退職金共済制度(建設退職共済制度を含む。)、企業年金制度(企業型確定拠出年金制度・確定給付企業年金制度)により退職金制度を設けている場合には、労働条件として口頭又は書面等により明示する義務があること。

「雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」は、事業主が短時間労働者及び有期雇用労働者からの苦情を含めた相談を受け付ける際の受付先を記入すること。

13. 各事項について、就業規則を示し当該労働者に適用する部分を明確にした上で就業規則を交付する方法によることとした場合、具体的に記入することを要しないこと。

14. 就業規則については、労働基準法により労働者への周知が義務付けられているものであり、就業規則を備え付けている場所等を本通知書に記載する等して必要なときに容易に確認できる状態にする必要があるものであること。

* この通知書はモデル様式であり、労働条件の定め方によっては、この様式どおりとする必要はないこと。

労働条件通知書

年 月 日	
殿	事業主の氏名又は名称 事業場名称・所在地 〔建設業許可番号 使用者職氏名 雇用管理責任者職氏名
あなたを次の条件で雇い入れます。	
就 労 日	年 月 日
就業の場所	
従事すべき業務の内容	
始業、終業の時刻、休憩時間、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業(時 分) 終業(時 分) 2 休憩時間()分 3 所定時間外労働の有無(有、 無)
賃 金	1 基本賃金 イ 時間給(円)、ロ 日給(円) ハ 出来高給(基本単価 円、保障給 円) ニ その他(円) 2 諸手当の額又は計算方法 イ(手当 円 / 計算方法:) ロ(手当 円 / 計算方法:) 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超()%、所定超()%、 ロ 深夜()% 4 賃金支払日() - (就業当日・その他()) () - (就業当日・その他()) 5 賃金の支払方法() 6 労使協定に基づく賃金支払時の控除(無 , 有())
そ の 他	・社会保険の加入状況(厚生年金 健康保険 その他()) ・雇用保険の適用(有 , 無) ・中小企業退職金共済制度(建設退職共済制度を含む。) (加入している , 加入していない) ・寝具貸与 有(有料(円)・無料)・無 ・食費(1日 円) ・その他()
以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法()	

ここに明示された労働条件が、入職後事実と相違することが判明した場合に、あなたが本契約を解除し、14日以内に帰郷するときは、必要な旅費を支給する。

本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律第7条に基づく雇用に関する文書の交付を兼ねるものである。

労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

【記載要領】

1. 労働条件通知書は、当該労働者の労働条件の決定について権限をもつ者が作成し、本人に交付すること。

交付の方法については、書面による交付のほか、労働者が希望する場合には、ファクシミリを利用する送信の方法、電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信の方法（出力して書面を作成できるものに限る）によっても明示することができる。
2. 各欄において複数項目の一つを選択する場合には、該当項目に をつけること。
3. 破線内及び二重線内の事項以外の事項は、書面の交付等の方法（上記1参照）により明示することが労働基準法により義務付けられている事項であること。また、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項については、当該事項を制度として設けている場合には口頭又は書面等により明示する義務があること。

また、日雇の労働契約についても、労働契約の更新をする場合があるものは、「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」を書面等により明示することが労働基準法により義務付けられていること。
4. 「就業の場所」及び「従事すべき業務の内容」の欄については、具体的かつ詳細に記載すること。
5. 「賃金」の欄については、基本給等について具体的な額を明記すること。
 - ・ 法定超えとなる所定時間外労働については2割5分、深夜労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が深夜労働となる場合については5割以上の割増率とすること。
 - ・ 破線内の事項は、制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。
6. 「その他」の欄については、当該労働者についての社会保険、中小企業退職金共済制度等の加入状況及び雇用保険の適用の有無のほか、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項等を制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。

また、労働契約を更新する場合があるものについては、「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」を記入すること。

（参考）労働契約法第18条第1項の規定により、期間の定めがある労働契約の契約期間が通算5年を超えるときは、労働者が申込みをすることにより、期間の定めのない労働契約に転換されるものであること。この申込みの権利は契約期間の満了日まで行使できること。
7. 各事項について、就業規則を示し当該労働者に適用する部分を明確にした上で就業規則を交付する方法によることとした場合、具体的に記入することを要しないこと。
8. 就業規則については、労働基準法により労働者への周知が義務付けられているものであり、就業規則を備え付けている場所等を本通知書に記載する等して必要なときに容易に確認できる状態にする必要があるものであること。
 - * この通知書はモデル様式であり、労働条件の定め方によっては、この様式どおりとする必要はないこと。

労働条件通知書

年 月 日

殿

事業主の氏名又は名称
事業場名称・所在地
使用者職氏名
雇用管理責任者職氏名

あなたを次の条件で雇い入れます。

契約期間	<p>期間の定めなし、期間の定めあり(年 月 日～ 年 月 日) 以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [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・その他()] 2 契約の更新は次により判断する。 (・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力) (・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況) (・その他()) 3 更新上限の有無(無・有(更新 回まで/通算契約期間 年まで))</p> <p>【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約(無期労働契約)の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日(年 月 日)から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無(無 ・ 有(別紙のとおり))</p> <p>【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： (高度専門) ・ (定年後の高齢者) 特定有期業務の開始から完了までの期間(年 か月(上限10年)) 定年後引き続いて雇用されている期間</p>
就業の場所	(雇入れ直後) (変更の範囲)
従事すべき業務の内容	(雇入れ直後) (変更の範囲) 【有期雇用特別措置法による特例の対象者(高度専門)の場合】 ・特定有期業務(開始日： 完了日：)
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換(1)～(3)のうち該当するもの一つを付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項	<p>1 始業・終業の時刻等 (1) 始業(時 分) 終業(時 分) 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；()単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 [始業(時 分) 終業(時 分) (適用日) [始業(時 分) 終業(時 分) (適用日) [始業(時 分) 終業(時 分) (適用日) (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレックスタイム(始業) 時 分から 時 分、 (終業) 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分) 詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条</p> <p>2 休憩時間()分 3 所定時間外労働の有無(有、無)</p>
休日	<p>・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他() ・非定休日；週・月当たり 日、その他() ・1年単位の変形労働時間制の場合 - 年間 日 詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条</p>
休暇	<p>1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有・無) か月経過で 日 時間単位年休(有・無) 2 代替休暇(有・無) 3 その他の休暇 有給() 無給() 詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条</p>

(次頁に続く)

【記載要領】

1. 労働条件通知書は、当該労働者の労働条件の決定について権限をもつ者が作成し、本人に交付すること。

交付の方法については、書面による交付のほか、労働者が希望する場合には、ファクシミリを利用する送信の方法、電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信の方法(出力して書面を作成できるものに限る)によっても明示することができる。

2. 各欄において複数項目の一つを選択する場合には、該当項目に をつけること。
3. 下線部、破線内及び二重線内の事項以外の事項は、書面の交付等の方法(上記1参照)により明示することが労働基準法により義務付けられている事項であること。また、退職金に関する事項、臨時に支払われる賃金等に関する事項、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項については、当該事項を制度として設けている場合には口頭又は書面等により明示する義務があること。

網掛けの事項は、短時間労働者及び有期雇用労働者に対して書面の交付等により明示することがパートタイム・有期雇用労働法により義務付けられている事項であること。

4. 労働契約期間については、労働基準法に定める範囲内とすること。

また、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合には、契約の更新の有無及び更新する場合又はしない場合の判断の基準(複数可)並びに更新上限の有無を明示すること。

労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合には、無期転換申込機会及び無期転換後の労働条件を明示すること。無期転換後の労働条件を明示するに当たっては、本契約からの労働条件の変更の有無(変更がある場合はその内容を含む。)を明示するか、本契約からの変更の有無にかかわらず明示すべき事項ごとにその内容を明示すること。

(参考) 労働契約法第18条第1項の規定により、期間の定めがある労働契約の契約期間が通算5年を超えるときは、労働者が申込みをすることにより、期間の定めのない労働契約に転換されるものであること。この申込みの権利は契約期間の満了日まで行使できること。

5. 「就業の場所」及び「従事すべき業務の内容」の欄については、雇入れ直後のもの及び将来の就業場所や従事させる業務の変更の範囲を明示すること。

また、有期雇用特別措置法による特例の対象者(高度専門)の場合は、同法に基づき認定を受けた第一種計画に記載している特定有期業務(専門的知識等を必要とし、5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務)の内容並びに開始日及び完了日も併せて記載すること。なお、特定有期業務の開始日及び完了日は、「契約期間」の欄に記載する有期労働契約の開始日及び終了日とは必ずしも一致しないものであること。

6. 「始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項」の欄については、当該労働者に適用される具体的な条件を明示すること。また、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制等の適用がある場合には、次に留意して記載すること。

- ・変形労働時間制：適用する変形労働時間制の種類(1年単位、1か月単位等)を記載すること。その際、交替制でない場合、「・交替制」を = で抹消しておくこと。
- ・フレックスタイム制：コアタイム又はフレキシブルタイムがある場合はその時間帯の開始及び終了の時刻を記載すること。コアタイム及びフレキシブルタイムがない場合、かっこ書きを = で抹消しておくこと。
- ・事業場外みなし労働時間制：所定の始業及び終業の時刻を記載すること。
- ・裁量労働制：基本とする始業・終業時刻がない場合、「始業………」を基本とし、「」の部分 = で抹消しておくこと。
- ・交替制：シフト毎の始業・終業の時刻を記載すること。また、変形労働時間制でない場合、「() 単位の変形労働時間制・」を = で抹消しておくこと。

7. 「休日」の欄については、所定休日について曜日又は日を特定して記載すること。

8. 「休暇」の欄については、年次有給休暇は6か月間継続勤務し、その間の出勤率が8割以上であるときに与えるものであり、その付与日数を記載すること。時間単位年休は、労使協定を締結し、時間単位の年次有給休暇を付与するものであり、その制度の有無を記載すること。代替休暇は、労使協定を締結し、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超える場合に、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて有給の休暇を与えるものであり、その制度の有無を記載すること。

また、その他の休暇については、制度がある場合に有給、無給別に休暇の種類、日数(期間等)を記載すること。

9. 前記6、7及び8については、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、所定時間外労働の有無以外の事項については、勤務の種類ごとの始業及び終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。
10. 「賃金」の欄については、基本給等について具体的な額を明記すること。ただし、就業規則に規定されている賃金等級等により賃金額を確定し得る場合、当該等級等を明確に示すことで足りるものであること。

・ 法定超えとなる所定時間外労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超える場合については5割、法定休日労働については3割5分、深夜労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が深夜労働となる場合については5割、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超え、かつ、深夜労働となる場合については7割5分、法定休日労働が深夜労働となる場合については6割以上の割増率とすること。

・ 破線内の事項は、制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。ただし、網掛けの事項は短時間労働者及び有期雇用労働者に関しては上記3のとおりであること。

11. 「退職に関する事項」の欄については、退職の事由及び手続、解雇の事由等を具体的に記載すること。この場合、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。

(参考) なお、定年制を設ける場合は、60歳を下回ってはならないこと。

また、65歳未満の定年の定めをしている場合は、高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の から のいずれかの措置(高齢者雇用確保措置)を講じる必要があること。加えて、高齢者の65歳から70歳までの安定した就業を確保するため、次の から のいずれかの措置(高齢者就業確保措置)を講じるよう努める必要があること。

定年の引上げ 継続雇用制度の導入 定年の定め廃止

業務委託契約を締結する制度の導入 社会貢献事業に従事できる制度の導入

12. 「その他」の欄については、当該労働者についての社会保険の加入状況及び雇用保険の適用の有無のほか、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項等を制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。

中小企業退職金共済制度(林業退職共済制度を含む。)、企業年金制度(企業型確定拠出年金制度・確定給付企業年金制度)により退職金制度を設けている場合には、労働条件として口頭又は書面等により明示する義務があること。

「雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」は、事業主が短時間労働者及び有期雇用労働者からの苦情を含めた相談を受け付ける際の受付先を記入すること。

13. 各事項について、就業規則を示し当該労働者に適用する部分を明確にした上で就業規則を交付する方法によることとした場合、具体的に記入することを要しないこと。

14. 就業規則については、労働基準法により労働者への周知が義務付けられているものであり、就業規則を備え付けている場所等を本通知書に記載する等して必要なときに容易に確認できる状態にする必要があるものであること。

* この通知書はモデル様式であり、労働条件の定め方によっては、この様式どおりとする必要はないこと。

労働条件通知書

年 月 日	
殿	事業主の氏名又は名称 事業場名称・所在地 使用者職氏名 雇用管理責任者職氏名
あなたを次の条件で雇い入れます。	
就 労 日	年 月 日
就業の場所	
従事すべき業務の内容	
始業、終業の時刻、休憩時間、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業 (時 分) 終業 (時 分) 2 休憩時間 () 分 3 所定時間外労働の有無 (有、 無)
賃 金	1 基本賃金 イ 時間給 (円)、ロ 日給 (円) ハ 出来高給 (基本単価 円、保障給 円) ニ その他 (円) 2 諸手当の額又は計算方法 イ (手当 円 / 計算方法 :) ロ (手当 円 / 計算方法 :) 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 () %、所定超 () %、 ロ 深夜 () % 4 賃金支払日 () - (就業当日・その他 ()) () - (就業当日・その他 ()) 5 賃金の支払方法 () <div style="border: 1px dashed black; padding: 2px;">6 労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無 , 有 ())</div>
そ の 他	・社会保険の加入状況 (厚生年金 健康保険 その他 ()) ・雇用保険の適用 (有 , 無) ・中小企業退職金共済制度 (建設退職共済制度を含む。) (加入している , 加入していない) ・労働者持ちのチェーンソー等の損料 ; 月額 (円) その他 (円) ・その他 ()
以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法 ()	

本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び林業労働力の確保の推進に関する法律第31条に基づく雇用に関する文書の交付を兼ねるものである。

労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

【記載要領】

1. 労働条件通知書は、当該労働者の労働条件の決定について権限をもつ者が作成し、本人に交付すること。

交付の方法については、書面による交付のほか、労働者が希望する場合には、ファクシミリを利用する送信の方法、電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信の方法（出力して書面を作成できるものに限る）によっても明示することができる。
 2. 各欄において複数項目の一つを選択する場合には、該当項目に をつけること。
 3. 破線内及び二重線内の事項以外の事項は、書面の交付等の方法（上記1参照）により明示することが労働基準法により義務付けられている事項であること。また、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項については、当該事項を制度として設けている場合には口頭又は書面等により明示する義務があること。

また、日雇の労働契約についても、労働契約の更新をする場合があるものは、「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」を書面等により明示することが労働基準法により義務付けられていること。
 4. 「就業の場所」及び「従事すべき業務の内容」の欄については、具体的かつ詳細に記載すること。
 5. 「賃金」の欄については、基本給等について具体的な額を明記すること。
 - ・ 法定超えとなる所定時間外労働については2割5分、深夜労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が深夜労働となる場合については5割以上の割増率とすること。
 - ・ 破線内の事項は、制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。
 6. 「その他」の欄については、当該労働者についての社会保険、中小企業退職金共済制度等の加入状況及び雇用保険の適用の有無のほか、労働者に負担させるべきもの（労働者持ちのチェーンソー等の損料を含む）に関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項等を制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。

また、労働契約を更新する場合があるものについては、「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」を記入すること。

（参考）労働契約法第18条第1項の規定により、期間の定めがある労働契約の契約期間が通算5年を超えるとときは、労働者が申込みをすることにより、期間の定めのない労働契約に転換されるものであること。この申込みの権利は契約期間の満了日まで行使できること。
 7. 各事項について、就業規則を示し当該労働者に適用する部分を明確にした上で就業規則を交付する方法によることとした場合、具体的に記入することを要しないこと。
 8. 就業規則については、労働基準法により労働者への周知が義務付けられているものであり、就業規則を備え付けている場所等を本通知書に記載する等して必要ときに容易に確認できる状態にする必要があるものであること。
- * この通知書はモデル様式であり、労働条件の定め方によっては、この様式どおりとする必要はないこと。

労働条件通知書

年 月 日	
殿 事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり(年 月 日 ~ 年 月 日) 以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [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・その他()] 2 契約の更新は次により判断する。 (・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他) 3 更新上限の有無(無・有(更新 回まで/通算契約期間 年まで)) 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約(無期労働契約)の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日(年 月 日)から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無(無 ・ 有(別紙のとおり)) 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： (高度専門) ・ (定年後の高齢者) 特定有期業務の開始から完了までの期間(年 か月(上限10年)) 定年後引き続いて雇用されている期間
就業の場所	(雇入れ直後) (変更の範囲)
従事すべき業務の内容	(雇入れ直後) (変更の範囲) 【有期雇用特別措置法による特例の対象者(高度専門)の場合】 ・特定有期業務(開始日： 完了日：)
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換(1)~(5)のうち該当するもの一つに付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業(時 分) 終業(時 分) 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；() 単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 (始業(時 分) 終業(時 分) (適用日)) (始業(時 分) 終業(時 分) (適用日)) (始業(時 分) 終業(時 分) (適用日)) (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレックスタイム(始業) 時 分から 時 分、 (終業) 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分) (4) 事業場外みなし労働時間制；始業(時 分) 終業(時 分) (5) 裁量労働制；始業(時 分) 終業(時 分)を基本とし、労働者の決定に委ねる。 詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条、第 条~第 条 2 休憩時間()分 3 所定時間外労働の有無 (有 (1週 時間、1か月 時間、1年 時間) , 無) 4 休日労働(有 (1か月 日、1年 日) , 無)
休日及び勤務日	・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他() ・非定休日；週・月当たり 日、その他() ・1年単位の変形労働時間制の場合 - 年間 日 (勤務日) 毎週()、その他() 詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有・無) か月経過で 日 時間単位年休(有・無) 2 代替休暇(有・無) 3 その他の休暇 有給() 無給() 詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条

【記載要領】

1. 労働条件通知書は、当該労働者の労働条件の決定について権限をもつ者が作成し、本人に交付すること。

交付の方法については、書面による交付のほか、労働者が希望する場合には、ファクシミリを利用する送信の方法、電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信の方法(出力して書面を作成できるものに限る)によっても明示することができる。

2. 各欄において複数項目の一つを選択する場合には、該当項目に をつけること。
3. 下線部、破線内及び二重線内の事項以外の事項は、書面の交付等の方法(上記1参照)により明示することが労働基準法により義務付けられている事項であること。また、退職金に関する事項、臨時に支払われる賃金等に関する事項、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項については、当該事項を制度として設けている場合には口頭又は書面等により明示する義務があること。

網掛けの事項は、短時間労働者及び有期雇用労働者に対して書面の交付等により明示することがパートタイム・有期雇用労働法により義務付けられている事項であること。

4. 労働契約期間については、労働基準法に定める範囲内とすること。

また、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合には、契約の更新の有無及び更新する場合又はしない場合の判断の基準(複数可)並びに更新上限の有無を明示すること。

労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合には、無期転換申込機会及び無期転換後の労働条件を明示すること。無期転換後の労働条件を明示するに当たっては、本契約からの労働条件の変更の有無(変更がある場合はその内容を含む。)を明示するか、本契約からの変更の有無にかかわらず明示すべき事項ごとにその内容を明示すること。

(参考) 労働契約法第18条第1項の規定により、期間の定めがある労働契約の契約期間が通算5年を超えるときは、労働者が申込みをすることにより、期間の定めのない労働契約に転換されるものであること。この申込みの権利は契約期間の満了日まで行使できること。

5. 「就業の場所」及び「従事すべき業務の内容」の欄については、雇入れ直後のもの及び将来の就業場所や従事させる業務の変更の範囲を明示すること。

また、有期雇用特別措置法による特例の対象者(高度専門)の場合は、同法に基づき認定を受けた第一種計画に記載している特定有期業務(専門的知識等を必要とし、5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務)の内容並びに開始日及び完了日も併せて記載すること。なお、特定有期業務の開始日及び完了日は、「契約期間」の欄に記載する有期労働契約の開始日及び終了日とは必ずしも一致しないものであること。

6. 「始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項」の欄については、当該労働者に適用される具体的な条件を明示すること。また、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制等の適用がある場合には、次に留意して記載すること。

- ・変形労働時間制：適用する変形労働時間制の種類(1年単位、1か月単位等)を記載すること。その際、交替制でない場合、「・交替制」を=で抹消しておくこと。
- ・フレックスタイム制：コアタイム又はフレキシブルタイムがある場合はその時間帯の開始及び終了の時刻を記載すること。コアタイム及びフレキシブルタイムがない場合、かっこ書きを=で抹消しておくこと。
- ・事業場外みなし労働時間制：所定の始業及び終業の時刻を記載すること。
- ・裁量労働制：基本とする始業・終業時刻がない場合、「始業………」を基本とし、「」の部分=で抹消しておくこと。
- ・交替制：シフト毎の始業・終業の時刻を記載すること。また、変形労働時間制でない場合、「()単位の変形労働時間制・」を=で抹消しておくこと。

7. 「休日」の欄については、所定休日について曜日又は日を特定して記載すること。

8. 「休暇」の欄については、年次有給休暇は6か月間継続勤務し、その間の出勤率が8割以上であるときに与えるものであり、その付与日数を記載すること。時間単位年休は、労使協定を締結し、時間単位の年次有給休暇を付与するものであり、その制度の有無を記載すること。代替休暇は、労使協定を締結し、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超える場合に、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて有給の休暇を与えるものであり、その制度の有無を記載すること。

また、その他の休暇については、制度がある場合に有給、無給別に休暇の種類、日数(期間等)を記載すること。

9. 前記6、7及び8については、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、所定時間外労働の有無以外の事項については、勤務の種類ごとの始業及び終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。
10. 「賃金」の欄については、基本給等について具体的な額を明記すること。ただし、就業規則に規定されている賃金等級等により賃金額を確定し得る場合、当該等級等を明確に示すことで足りるものであること。

- ・ 法定超えとなる所定時間外労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超える場合については5割、法定休日労働については3割5分、深夜労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が深夜労働となる場合については5割、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超え、かつ、深夜労働となる場合については7割5分、法定休日労働が深夜労働となる場合については6割以上の割増率とすること。

- ・ 破線内の事項は、制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。ただし、網掛けの事項は短時間労働者及び有期雇用労働者に関しては上記3のとおりであること。

11. 「退職に関する事項」の欄については、退職の事由及び手続、解雇の事由等を具体的に記載すること。この場合、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。

(参考) なお、定年制を設ける場合は、60歳を下回ってはならないこと。

また、65歳未満の定年の定めをしている場合は、高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の から のいずれかの措置(高齢者雇用確保措置)を講じる必要があること。加えて、高齢者の65歳から70歳までの安定した就業を確保するため、次の から のいずれかの措置(高齢者就業確保措置)を講じるよう努める必要があること。

定年の引上げ 継続雇用制度の導入 定年の定め廃止

業務委託契約を締結する制度の導入 社会貢献事業に従事できる制度の導入

12. 「その他」の欄については、当該労働者についての社会保険の加入状況及び雇用保険の適用の有無のほか、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項等を制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。

中小企業退職金共済制度、企業年金制度(企業型確定拠出年金制度・確定給付企業年金制度)により退職金制度を設けている場合には、労働条件として口頭又は書面等により明示する義務があること。

「雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」は、事業主が短時間労働者及び有期雇用労働者からの苦情を含めた相談を受け付ける際の受付先を記入すること。

13. 各事項について、就業規則を示し当該労働者に適用する部分を明確にした上で就業規則を交付する方法によることとした場合、具体的に記入することを要しないこと。

14. 就業規則については、労働基準法により労働者への周知が義務付けられているものであり、就業規則を備え付けている場所等を本通知書に記載する等して必要なときに容易に確認できる状態にする必要があるものであること。

* この通知書はモデル様式であり、労働条件の定め方によっては、この様式どおりとする必要はないこと。

労働条件通知書

年 月 日	
殿 事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	<p>期間の定めなし、期間の定めあり(年 月 日～ 年 月 日) 以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入</p> <p>1 契約の更新の有無 [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・その他()]</p> <p>2 契約の更新は次により判断する。 (・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他())</p> <p>3 更新上限の有無(無・有(更新 回まで/通算契約期間 年まで))</p> <p>【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約(無期労働契約)の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日(年 月 日)から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無(無 ・ 有(別紙のとおり))</p> <p>【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： (高度専門) ・ (定年後の高齢者) 特定有期業務の開始から完了までの期間(年 か月(上限10年)) 定年後引き続いて雇用されている期間</p>
就業の場所	(雇入れ直後) (変更の範囲)
従事すべき業務の内容	(雇入れ直後) (変更の範囲) 【有期雇用特別措置法による特例の対象者(高度専門)の場合】 ・特定有期業務(開始日： 完了日：)
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換((1)～(5)のうち該当するもの一つを付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項	<p>1 始業・終業の時刻等 (1) 始業(時 分) 終業(時 分) 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；()単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 [始業(時 分) 終業(時 分) (適用日) 始業(時 分) 終業(時 分) (適用日) 始業(時 分) 終業(時 分) (適用日)] (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレックスタイム(始業) 時 分から 時 分、 (終業) 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分) (4) 事業場外みなし労働時間制；始業(時 分) 終業(時 分) (5) 裁量労働制；始業(時 分) 終業(時 分)を基本とし、労働者の決定に委ねる。 詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条</p> <p>2 休憩時間()分</p> <p>3 所定時間外労働の有無 (有 (1週 時間、1か月 時間、1年 時間) , 無)</p> <p>4 休日労働(有 (1か月 日、1年 日) , 無)</p>
休日及び勤務日	<p>・定例日；毎週 曜日、国民の祝日、その他()</p> <p>・非定例日；週・月当たり 日、その他()</p> <p>・1年単位の変形労働時間制の場合 - 年間 日 (勤務日)</p> <p>毎週()、その他() 詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条</p>
休暇	<p>1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有・無) か月経過で 日 時間単位年休(有・無)</p> <p>2 代替休暇(有・無)</p> <p>3 その他の休暇 有給() 無給() 詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条</p>

【記載要領】

1. 労働条件通知書は、当該労働者の労働条件の決定について権限をもつ者が作成し、本人に交付すること。

交付の方法については、書面による交付のほか、労働者が希望する場合には、ファクシミリを利用する送信の方法、電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信の方法(出力して書面を作成できるものに限る)によっても明示することができる。

2. 各欄において複数項目の一つを選択する場合には、該当項目に をつけること。
3. 下線部、破線内及び二重線内の事項以外の事項は、書面の交付等の方法(上記1参照)により明示することが労働基準法により義務付けられている事項であること。また、退職金に関する事項、臨時に支払われる賃金等に関する事項、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項については、当該事項を制度として設けている場合には口頭又は書面等により明示する義務があること。

網掛けの事項は、短時間労働者及び有期雇用労働者に対して書面の交付等により明示することがパートタイム・有期雇用労働法により義務付けられている事項であること。

4. 労働契約期間については、労働基準法に定める範囲内とすること。

また、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合には、契約の更新の有無及び更新する場合又はしない場合の判断の基準(複数可)並びに更新上限の有無を明示すること。

労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合には、無期転換申込機会及び無期転換後の労働条件を明示すること。無期転換後の労働条件を明示するに当たっては、本契約からの労働条件の変更の有無(変更がある場合はその内容を含む。)を明示するか、本契約からの変更の有無にかかわらず明示すべき事項ごとにその内容を明示すること。

(参考) 労働契約法第18条第1項の規定により、期間の定めがある労働契約の契約期間が通算5年を超えるときは、労働者が申込みをすることにより、期間の定めのない労働契約に転換されるものであること。この申込みの権利は契約期間の満了日まで行使できること。

5. 「就業の場所」及び「従事すべき業務の内容」の欄については、雇入れ直後のもの及び将来の就業場所や従事させる業務の変更の範囲を明示すること。

また、有期雇用特別措置法による特例の対象者(高度専門)の場合は、同法に基づき認定を受けた第一種計画に記載している特定有期業務(専門的知識等を必要とし、5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務)の内容並びに開始日及び完了日も併せて記載すること。なお、特定有期業務の開始日及び完了日は、「契約期間」の欄に記載する有期労働契約の開始日及び終了日とは必ずしも一致しないものであること。

6. 「始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項」の欄については、当該労働者に適用される具体的な条件を明示すること。また、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制等の適用がある場合には、次に留意して記載すること。

- ・変形労働時間制：適用する変形労働時間制の種類(1年単位、1か月単位等)を記載すること。その際、交替制でない場合、「・交替制」を=で抹消しておくこと。
- ・フレックスタイム制：コアタイム又はフレキシブルタイムがある場合はその時間帯の開始及び終了の時刻を記載すること。コアタイム及びフレキシブルタイムがない場合、かっこ書きを=で抹消しておくこと。
- ・事業場外みなし労働時間制：所定の始業及び終業の時刻を記載すること。
- ・裁量労働制：基本とする始業・終業時刻がない場合、「始業………」を基本とし、「」の部分=で抹消しておくこと。
- ・交替制：シフト毎の始業・終業の時刻を記載すること。また、変形労働時間制でない場合、「()単位の変形労働時間制・」を=で抹消しておくこと。

7. 「休日」の欄については、所定休日について曜日又は日を特定して記載すること。

8. 「休暇」の欄については、年次有給休暇は6か月間継続勤務し、その間の出勤率が8割以上であるときに与えるものであり、その付与日数を記載すること。時間単位年休は、労使協定を締結し、時間単位の年次有給休暇を付与するものであり、その制度の有無を記載すること。代替休暇は、労使協定を締結し、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超える場合に、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて有給の休暇を与えるものであり、その制度の有無を記載すること。

また、その他の休暇については、制度がある場合に有給、無給別に休暇の種類、日数(期間等)を記載すること。

9. 前記6、7及び8については、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、所定時間外労働の有無以外の事項については、勤務の種類ごとの始業及び終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。
10. 「賃金」の欄については、基本給等について具体的な額を明記すること。ただし、就業規則に規定されている賃金等級等により賃金額を確定し得る場合、当該等級等を明確に示すことで足りるものであること。

・ 法定超えとなる所定時間外労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超える場合については5割、法定休日労働については3割5分、深夜労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が深夜労働となる場合については5割、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超え、かつ、深夜労働となる場合については7割5分、法定休日労働が深夜労働となる場合については6割以上の割増率とすること。

・ 破線内の事項は、制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。ただし、網掛けの事項は短時間労働者及び有期雇用労働者に関しては上記3のとおりであること。

11. 「退職に関する事項」の欄については、退職の事由及び手続、解雇の事由等を具体的に記載すること。この場合、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。

(参考) なお、定年制を設ける場合は、60歳を下回ってはならないこと。

また、65歳未満の定年の定めをしている場合は、高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の から のいずれかの措置(高齢者雇用確保措置)を講じる必要があること。加えて、高齢者の65歳から70歳までの安定した就業を確保するため、次の から のいずれかの措置(高齢者就業確保措置)を講じるよう努める必要があること。

定年の引上げ 継続雇用制度の導入 定年の定め廃止

業務委託契約を締結する制度の導入 社会貢献事業に従事できる制度の導入

12. 「その他」の欄については、当該労働者についての社会保険の加入状況及び雇用保険の適用の有無のほか、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項等を制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。

中小企業退職金共済制度、企業年金制度(企業型確定拠出年金制度・確定給付企業年金制度)により退職金制度を設けている場合には、労働条件として口頭又は書面等により明示する義務があること。

「雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」は、事業主が短時間労働者及び有期雇用労働者からの苦情を含めた相談を受け付ける際の受付先を記入すること。

13. 各事項について、就業規則を示し当該労働者に適用する部分を明確にした上で就業規則を交付する方法によることとした場合、具体的に記入することを要しないこと。

14. 就業規則については、労働基準法により労働者への周知が義務付けられているものであり、就業規則を備え付けている場所等を本通知書に記載する等して必要なときに容易に確認できる状態にする必要があるものであること。

* この通知書はモデル様式であり、労働条件の定め方によっては、この様式どおりとする必要はないこと。

労働条件通知書

年 月 日	
殿	
事業場名称・所在地 使用者職氏名	
就 労 日	年 月 日
就業の場所	
従事すべき 業務の内容	
始業、終業の 時刻、休憩時 間、所定時間 外労働の有無 に関する事項	1 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 2 休憩時間（ ）分 3 所定時間外労働の有無（ 有（ 時間）、 無 ）
賃 金	1 基本賃金 イ 時間給（ 円）、ロ 日給（ 円） ハ 出来高給（基本単価 円、保障給 円） ニ その他（ 円） 2 諸手当の額又は計算方法 イ（ 手当 円 / 計算方法： ） ロ（ 手当 円 / 計算方法： ） 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超（ ）%、所定超（ ）%、 ロ 深夜（ ）% 4 賃金支払日（ ） - （就業当日・その他（ ）） （ ） - （就業当日・その他（ ）） 5 賃金の支払方法（ ） 6 労使協定に基づく賃金支払時の控除（無 ，有（ ））
そ の 他	・社会保険の加入状況（ 厚生年金 健康保険 その他（ ）） ・雇用保険の適用（ 有 ， 無 ）・具体的に適用される就業規則名（ ） ・その他 { }
以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法（ ）	

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第34条第1項により、労働者派遣をしようとするときは、派遣労働者に対して就業条件等を明示する必要があること。また、登録型派遣労働者に対し、本通知書と就業条件明示書を同時に交付する場合、両者の記載事項のうち一致事項について、一方を省略して差し支えないこと。

労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

【記載要領】

1. 労働条件通知書は、当該労働者の労働条件の決定について権限をもつ者が作成し、本人に交付すること。

交付の方法については、書面による交付のほか、労働者が希望する場合には、ファクシミリを利用する送信の方法、電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信の方法（出力して書面を作成できるものに限る）によっても明示することができる。

2. 各欄において複数項目の一つを選択する場合には、該当項目に をつけること。
3. 下線部、破線内及び二重線内の事項以外の事項は、書面の交付等の方法（上記1参照）により明示することが労働基準法により義務付けられている事項であること。また、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項については、当該事項を制度として設けている場合には口頭又は書面等により明示する義務があること。

また、日雇の労働契約についても、労働契約の更新をする場合があるものは、「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」を書面等により明示することが労働基準法により義務付けられていること。

4. 「就業の場所」及び「従事すべき業務の内容」の欄については、具体的かつ詳細に記載すること。

5. 「賃金」の欄については、基本給等について具体的な額を明記すること。

・ 法定超えとなる所定時間外労働については2割5分、深夜労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が深夜労働となる場合については5割以上の割増率とすること。

・ 破線内の事項は、制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。

6. 「その他」の欄については、当該労働者についての社会保険の加入状況及び雇用保険の適用の有無のほか、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項等を制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。

また、労働契約を更新する場合があるものについては、「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」を記入すること。

（参考）労働契約法第18条第1項の規定により、期間の定めがある労働契約の契約期間が通算5年を超えるときは、労働者が申込みをすることにより、期間の定めのない労働契約に転換されるものであること。この申込みの権利は契約期間の満了日まで行使できること。

7. 各事項について、就業規則を示し当該労働者に適用する部分を明確にした上で就業規則を交付する方法によることとした場合、具体的に記入することを要しないこと。

8. 就業規則については、労働基準法により労働者への周知が義務付けられているものであり、就業規則を備え付けている場所等を本通知書に記載する等して必要なときに容易に確認できる状態にする必要があるものであること。

* この通知書はモデル様式であり、労働条件の定め方によっては、この様式どおりとする必要はないこと。

労働基準法の一部を改正する法律の施行について（平成 11 年 1 月 29 日基発第 45 号）新旧対照表

改 正 後	現 行
<p>第 2 労働条件の明示(法第 15 条第 1 項関係)</p> <p>1 (略)</p> <p>2 労働契約の締結の際に明示すべき事項 使用者が労働契約の締結の際に明示すべき事項として、労働契約の期間に関する事項及び所定労働時間を超える労働の有無を追加したものであること。</p> <p>3 書面の交付により明示すべき事項 使用者が労働契約の締結の際に書面により明示すべき事項として、次の事項を追加したものであること。 労働契約の期間に関する事項 期間の定めのある労働契約の場合はその期間、期間がない労働契約の場合はその旨を明示しなければならないこと。 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項 <u>雇入れ直後の就業の場所及び従事すべき業務に加え、就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を明示しなければならないこと。</u></p> <p style="text-align: center;">・ (略)</p> <p>4 (略)</p>	<p>第 2 労働条件の明示(法第 15 条第 1 項関係)</p> <p>1 (略)</p> <p>2 労働契約の締結の際に明示すべき事項 使用者が労働契約の締結の際に明示すべき事項として、労働契約の期間に関する事項及び所定労働時間を超える労働の有無を追加したものであること。</p> <p>3 書面の交付により明示すべき事項 使用者が労働契約の締結の際に書面により明示すべき事項として、次の事項を追加したものであること。 労働契約の期間に関する事項 期間の定めのある労働契約の場合はその期間、期間がない労働契約の場合はその旨を明示しなければならないこと。 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項 <u>雇入れ直後の就業の場所及び従事すべき業務を明示すれば足りるものであるが、将来の就業場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えないこと。</u></p> <p style="text-align: center;">・ (略)</p> <p>4 (略)</p>
<p>第 10 労働時間の特例に係る規定の整備(則第 25 条の 2 第 2 項及び則第 25 条の 3 関係)</p> <p>1 規模 10 人未満の商業、サービス業等の特例関係 1 箇月単位の変形労働時間制等の導入 労使協定の締結によっても 1 箇月単位の変形労働時間制を導入できることとした法第 32 条の 2 との均衡などから、規模 10 人未満の商業、サービス業等(以下</p>	<p>第 10 労働時間の特例に係る規定の整備(則第 25 条の 2 第 2 項、則第 25 条の 3、則第 67 条及び則第 68 条関係)</p> <p>1 規模 10 人未満の商業、サービス業等の特例関係 1 箇月単位の変形労働時間制等の導入 労使協定の締結によっても 1 箇月単位の変形労働時間制を導入できることとした法第 32 条の 2 との均衡などから、規模 10 人未満の商業、サービス業等(以下</p>

「小規模商業等」という。)に係る特例事業場に関しても、1箇月単位の変形労働時間制の導入要件に、労使協定(以下第10において「特例変形に係る協定」という。)の締結及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(平成4年法律第90号。以下「設定改善法」という。)第7条の委員会による決議(以下「特例変形に係る決議」という。)を加えることとしたものであること。

(略)

(削る)

「小規模商業等」という。)に係る特例事業場に関しても、1箇月単位の変形労働時間制の導入要件に、労使協定(以下第10において「特例変形に係る協定」という。)の締結及び労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法(平成4年法律第90号。以下「時短促進法」という。)第7条の委員会による決議(以下「特例変形に係る決議」という。)を加えることとしたものであること。

(略)

2. 中等教育学校の教育職員に対する特例等に係る規定の整備

趣旨

— 学校教育法等の一部を改正する法律(平成10年法律第101号)により、中学校及び高等学校の教育課程を一貫して行う中等教育学校が、平成11年4月から新たに設けられることとなった。同学校の課程は、中学校及び高等学校の課程に準ずるため、その教育職員の勤務時間も中学校及び高等学校の教育職員と同じものとなる。

このため、中等教育学校の教育職員について、教育職員の労働時間の特例に追加することとしたものであること。

中等教育学校の教育職員に関する特例の追加

— 中等教育学校の教育職員について、法第32条の規定にかかわらず、1週間について44時間、1日について8時間まで労働させることができることとしたとともに、1箇月単位の変形労働時間制を適用することとしたものであること。

— 1箇月単位の変形労働時間制の導入要件の改正等労使協定の締結によっても1箇月単位の変形労働時

第 12 法令等の周知義務（法第 106 条第 1 項及び設定改善法第 7 条関係）

1 （略）

2 周知の対象

使用者が労働者に周知しなければならないものとして、法に基づく労使協定及び法第 38 条の 4 第 1 項の委員会の決議並びに設定改善法第 7 条に基づく労働時間等設定改善委員会の決議が加えられたものであること。ただし、法第 38 条の 4 第 1 項の委員会の決議についての周知についての規定は、平成 12 年 4 月 1 日から施行されるものであること。

3 周知方法(則第 52 条の 2 関係)

周知は、以下のいずれかの方法により行わねばならないものであること。

イ 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること。

この方法によって周知を行う場合には、労働者が必要なときに容易に就業規則等を確認できるよう、就業規則等を掲示し、又は備え付けている場所を労働者に示すなどの措置を講ずるようにすること。

間制を導入できることとした法第 32 条の 2 との均衡などから、教育職員に関しても、特例変形に係る協定の締結及び特例変形に係る決議を制度の導入要件に加えることとしたほか、当該協定の届出規定の整備等所要の規定の整備を行ったものであること。

協定の届出

使用者は、様式第 3 号の 2 により、特例変形に係る協定を所轄労働基準監督署長に届け出るものとすることとしたものであること。

第 12 法令等の周知義務（法第 106 条第 1 項及び時短促進法第 7 条関係）

1 （略）

2 周知の対象

使用者が労働者に周知しなければならないものとして、法に基づく労使協定及び法第 38 条の 4 第 1 項の委員会の決議並びに時短促進法第 7 条に基づく労働時間短縮推進委員会の決議が加えられたものであること。ただし、法第 38 条の 4 第 1 項の委員会の決議についての周知についての規定は、平成 12 年 4 月 1 日から施行されるものであること。

3 周知方法(則第 52 条の 2 関係)

周知は、以下のいずれかの方法により行わねばならないものであること。

イ 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること。

□ 書面を労働者に交付すること。

「書面」には、印刷物及び複写した書面も含まれるものであること。

この方法によって周知を行う場合には、書面を労働者に交付する旨を労働者に示すなどの措置を講ずるようにすること。

ハ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

この方法によって周知を行う場合には、労働者が必要なときに容易に当該記録を確認できるよう、法令等の内容を磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、当該記録の内容を電子的データとして取り出し常時確認できるよう、各作業場にパーソナルコンピューター等の機器を設置し、かつ、労働者に当該機器の操作の権限を与えるとともに、当該機器の場所及びその操作の方法を労働者に周知させるなどの措置を講ずるようにすることとすること。

使用者は、就業規則の変更等周知させるべき事項の内容に変更があった場合にも、当該変更後の内容を労働者に周知させなければならないものであること。

□ 書面を労働者に交付すること。

「書面」には、印刷物及び複写した書面も含まれるものであること。

ハ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

この方法によって周知を行う場合には、法令等の内容を磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、当該記録の内容を電子的データとして取り出し常時確認できるよう、各作業場にパーソナルコンピューター等の機器を設置し、かつ、労働者に当該機器の操作の権限を与えるとともに、その操作の方法を労働者に周知させることにより、労働者が必要なときに容易に当該記録を確認できるようにすることとすること。

使用者は、就業規則の変更等周知させるべき事項の内容に変更があった場合にも、当該変更後の内容を労働者に周知させなければならないものであること。

別添 7

労働契約法の施行について（平成 24 年 8 月 10 日基発 0810 第 2 号）新旧対照表

改正後	現 行
目次	目次
第 5 期間の定めのある労働契約（法第 4 章関係）	第 5 期間の定めのある労働契約（法第 4 章関係）
1 総論	1 総論
2 契約期間中の解雇（法第 17 条第 1 項関係）	2 契約期間中の解雇（法第 17 条第 1 項関係）
3 契約期間についての配慮（法第 17 条第 2 項関係）	3 契約期間についての配慮（法第 17 条第 2 項関係）
4 期間の定めのない労働契約への転換（法第 18 条関係）	4 期間の定めのない労働契約への転換（法第 18 条関係）
5 有期労働契約の更新等（法第 19 条関係） （削る）	5 有期労働契約の更新等（法第 19 条関係）
第 6 雑則（法第 5 章関係）	第 6 雑則（法第 5 章関係）
1 船員に関する特例（法第 20 条関係）	1 船員に関する特例（法第 21 条関係）
2 適用除外（法第 21 条関係）	2 適用除外（法第 22 条関係）
第 2 総則（法第 1 章関係）	第 2 総則（法第 1 章関係）
1・2 （略）	1・2 （略）
3 労働契約の原則（法第 3 条関係） ・ （略） 均衡考慮の原則（法第 3 条第 2 項関係） 法第 3 条第 2 項は、労働契約の締結又は変更に当たり、均衡を考慮することが重要であることから、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者が、労働契約を締結し、又は変更する場合には、就業の実態に応じて、均衡を考慮すべきものとするという「均衡考慮の原則」を規定したものであること。 <u>この考慮すべき</u>	3 労働契約の原則（法第 3 条関係） ・ （略） 均衡考慮の原則（法第 3 条第 2 項関係） 法第 3 条第 2 項は、労働契約の締結又は変更に当たり、均衡を考慮することが重要であることから、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者が、労働契約を締結し、又は変更する場合には、就業の実態に応じて、均衡を考慮すべきものとするという「均衡考慮の原則」を規定したものであること。

均衡には、異なる雇用形態間の均衡も含まれること。

～ (略)

4 労働契約の内容の理解の促進 (法第 4 条関係)

・ (略)

書面確認 (法第 4 条第 2 項関係)

ア～ウ (略)

エ 法第 4 条第 2 項の「(期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。)」は、期間の定めのある労働契約が締結される際に、期間満了時において、更新の有無や更新の判断基準等があいまいであるために個別労働関係紛争が生じていることが少なくともなかったことから、期間の定めのある労働契約について、その内容をできる限り書面により確認することが重要であるとの趣旨から規定されたものであること。なお、本規定の制定後(平成 24 年)の労働基準法施行規則(昭和 22 年厚生省令第 23 号)の改正により、期間の定めのある労働契約の更新の有無及び更新の判断基準は、労働契約の締結の際に使用者が書面により明示しなければならない労働条件とされているものであること。

「期間の定めのある労働契約に関する事項」には、労働基準法施行規則第 5 条において、労働契約の締結の際に使用者が書面により明示しなければならないこととされている更新の基準が含まれるものであること。ただし、労働者が次のいずれかの方法によることを希望した場合には、当該方法とすることが

～ (略)

4 労働契約の内容の理解の促進 (法第 4 条関係)

・ (略)

書面確認 (法第 4 条第 2 項関係)

ア～ウ (略)

エ 法第 4 条第 2 項の「(期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。)」は、期間の定めのある労働契約が締結される際に、期間満了時において、更新の有無や更新の判断基準等があいまいであるために個別労働関係紛争が生じていることが少なくともないことから、期間の定めのある労働契約について、その内容をできる限り書面により確認することが重要であることを明らかにしたものであること。

「期間の定めのある労働契約に関する事項」には、労働基準法施行規則(昭和 22 年厚生省令第 23 号)第 5 条において、労働契約の締結の際に使用者が書面により明示しなければならないこととされている更新の基準が含まれるものであること。ただし、労働者が次のいずれかの方法によることを希望した場

できること。

ファクシミリを利用してする送信の方法

電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和 59 年法律第 86 号）第 2 条第 1 号に規定する電気通信をいう。）の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

なお、法第 4 条第 1 項等法の他の規定における「労働契約の内容」についても、期間の定めのある労働契約に関する事項は含まれるものであること。

オ（略）

5（略）

第 3 労働契約の成立及び変更（法第 2 章関係）

1・2（略）

3 労働契約の内容の変更（法第 8 条関係）
（略）

内容

ア（略）

イ 法第 8 条に「合意により」と規定されているとおり、労働契約の内容である労働条件は、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者の合意のみにより変更されるものであること。したがって、労働契約の変更の要件としては、変更内容について書面

合には、当該方法とすることができること。

ファクシミリを利用してする送信の方法

電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和 59 年法律第 86 号）第 2 条第 1 号に規定する電気通信をいう。）の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

なお、法第 4 条第 1 項等法の他の規定における「労働契約の内容」についても、期間の定めのある労働契約に関する事項は含まれるものであること。

オ（略）

5（略）

第 3 労働契約の成立及び変更（法第 2 章関係）

1・2（略）

3 労働契約の内容の変更（法第 8 条関係）
（略）

内容

ア（略）

イ 法第 8 条に「合意により」と規定されているとおり、労働契約の内容である労働条件は、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者の合意のみにより変更されるものであること。したがって、労働契約の変更の要件としては、変更内容について書面

を交付することまでは求められないものであること。労働条件の変更に対する労働者の同意の有無について、山梨県民信用組合事件(最高裁平成28年2月19日第二小法廷判決。最高裁判所民事判例集70巻2号123頁)において、「就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当である」と判示されており、当該同意の有無については労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも判断されていること。

ウ (略)

4～7 (略)

第5 期間の定めのある労働契約(法第4章関係)

1～3 (略)

4 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換(法第18条関係)

を交付することまでは求められないものであること。

ウ (略)

4～7 (略)

第5 期間の定めのある労働契約(法第4章関係)

1～3 (略)

4 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換(法第18条関係)

趣旨

有期労働契約については、契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されずに終了する場合がある一方で、労働契約が反復更新され、長期間にわたり雇用が継続する場合も少なくない。こうした中で、有期契約労働者については、雇止め（使用者が有期労働契約の更新を拒否することをいう。以下同じ。）の不安があることによって、年次有給休暇の取得など労働者としての正当な権利行使が抑制されるなどの問題が指摘されている。

こうした有期労働契約の現状を踏まえ、法第 18 条において、有期労働契約が 5 年を超えて反復更新された場合は、有期契約労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」という。）に転換させる仕組み（以下「無期転換ルール」という。）を設けることにより、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図ることとしたものであること。

内容

ア～オ （略）

カ 無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」と

趣旨

有期労働契約（期間の定めのある労働契約をいう。以下同じ。）については、契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されずに終了する場合がある一方で、労働契約が反復更新され、長期間にわたり雇用が継続する場合も少なくない。こうした中で、有期契約労働者（有期労働契約を締結している労働者をいう。以下同じ。）については、雇止め（使用者が有期労働契約の更新を拒否することをいう。以下同じ。）の不安があることによって、年次有給休暇の取得など労働者としての正当な権利行使が抑制されるなどの問題が指摘されている。

こうした有期労働契約の現状を踏まえ、法第 18 条において、有期労働契約が 5 年を超えて反復更新された場合は、有期契約労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」という。）に転換させる仕組み（以下「無期転換ルール」という。）を設けることにより、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図ることとしたものであること。

内容

ア～オ （略）

（新設）

いう法第 18 条の趣旨に照らして望ましいものではないこと。

キ 使用者は、労働者が無期転換の申込みをしたことその他無期転換の申込みに関する行為を行ったことを理由として、無期転換申込権の行使を抑制し、無期転換申込権を保障した趣旨を実質的に失わせることとなる解雇その他不利益な取扱いをすることは許されず、そうした解雇や不利益取扱いは、その内容に応じて労働契約法や民法の一般条項、判例法理等による司法的救済の対象となるものであること。

無期労働契約への転換に当たり、「別段の定め」(ク参照)をすることにより、待遇の引上げと併せて、相応な職務の範囲や責任の程度などの変更を行うことは、一般的に司法的救済の対象となるものとは解されないものであること。

ク 法第 18 条第 1 項の規定による無期労働契約への転換は期間の定めのみを変更するものであるが、同項の「別段の定め」をすることにより、期間の定め以外の労働条件を変更することは可能であること。この「別段の定め」は、労働協約、就業規則及び個々の労働契約(無期労働契約への転換に当たり従前の有期労働契約から労働条件を変更することについての有期契約労働者と使用者との間の個別の合意)をいうものであること。

労働協約により「別段の定め」をする場合におい

(新設)

ク 法第 18 条第 1 項の規定による無期労働契約への転換は期間の定めのみを変更するものであるが、同項の「別段の定め」をすることにより、期間の定め以外の労働条件を変更することは可能であること。この「別段の定め」は、労働協約、就業規則及び個々の労働契約(無期労働契約への転換に当たり従前の有期労働契約から労働条件を変更することについての有期契約労働者と使用者との間の個別の合意)をいうものであること。

ては、使用者と労働組合の合意が必要になること。就業規則により「別段の定め」をする場合においては、法第7条から第10条までに定められている就業規則法理が適用されるものであること。個々の労働契約により「別段の定め」をする場合においては、使用者と労働者の合意が必要になるところ、労働条件の不利益変更に対する労働者の同意が認められるかについては、第3の3のイに記載のとおり判断されること。労働協約、就業規則又は個々の労働契約による「別段の定め」の成立が認められない場合には、無期転換後の労働条件は、契約期間を除き従前の有期労働契約の労働条件と同一の労働条件となること。

無期労働契約への転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後における労働条件を従前よりも低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではないこと。

「別段の定め」の有無にかかわらず、無期転換後の労働条件を決定するにあたっては、法第3条第2項に規定される「均衡考慮の原則」が妥当すること。なお、令和5年3月に改正された有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準（平成15年厚生労働省告示第357号）第5条の規定により、使用者は労働者に対し、法第3条第2項の規定の趣旨を踏まえて就業の実態に応じて均衡を考慮した事項

この場合、無期労働契約への転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後における労働条件を従前よりも低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではないこと。

の説明に努めなければならないこと。

なお、就業規則により別段の定めをする場合においては、法第 18 条の規定が、法第 7 条から第 10 条までに定められている就業規則法理を変更することになるものではないこと。

ケ・コ (略)

セ 法第 18 条第 2 項は、同条第 1 項の通算契約期間の計算に当たり、有期労働契約が不存在の期間（以下「無契約期間」という。）が一定以上続いた場合には、当該通算契約期間の計算がリセットされること（いわゆる「クーリング」）について規定したものであること。

法及び「労働契約法第十八条第一項の通算契約期間に関する基準を定める省令」（平成 24 年厚生労働省令第 148 号。以下「基準省令」という。）の規定により、同一の有期契約労働者と使用者との間で、1 か月以上の無契約期間を置いて有期労働契約が再度締結された場合であって、当該無契約期間の長さが次の 、 のいずれかに該当するときは、当該無契約期間は法第 18 条第 2 項の空白期間に該当し、当該空白期間前に終了している全ての有期労働契約の契約期間は、同条第 1 項の通算契約期間に算入されない（クーリングされる）こととなること。

なお、無契約期間の長さが 1 か月に満たない場合は、法第 18 条第 2 項の空白期間に該当することはない、クーリングされないこと（基準省令第 2 条。セ

なお、就業規則により別段の定めをする場合においては、法第 18 条の規定が、法第 7 条から第 10 条までに定められている就業規則法理を変更することになるものではないこと。

キ・ク (略)

ケ 法第 18 条第 2 項は、同条第 1 項の通算契約期間の計算に当たり、有期労働契約が不存在の期間（以下「無契約期間」という。）が一定以上続いた場合には、当該通算契約期間の計算がリセットされること（いわゆる「クーリング」）について規定したものであること。

法及び「労働契約法第十八条第一項の通算契約期間に関する基準を定める省令」（平成 24 年厚生労働省令第 148 号。以下「基準省令」という。）の規定により、同一の有期契約労働者と使用者との間で、1 か月以上の無契約期間を置いて有期労働契約が再度締結された場合であって、当該無契約期間の長さが次の 、 のいずれかに該当するときは、当該無契約期間は法第 18 条第 2 項の空白期間に該当し、当該空白期間前に終了している全ての有期労働契約の契約期間は、同条第 1 項の通算契約期間に算入されない（クーリングされる）こととなること。

なお、無契約期間の長さが 1 か月に満たない場合は、法第 18 条第 2 項の空白期間に該当することはない、クーリングされないこと（基準省令第 2 条。シ

参照)。

6か月以上である場合

その直前の有期労働契約の契約期間(複数の有期労働契約が間を置かずに連続している場合又は基準省令第1条第1項で定める基準に該当し連続するものと認められる場合)にあっては、それらの有期労働契約の契約期間の合計)が1年未満の場合にあっては、その期間に2分の1を乗じて得た期間(1か月未満の端数は1か月に切り上げて計算する。)以上である場合

また、通算契約期間又は有期労働契約の更新回数
の上限を設けた上で、クーリング期間を設定し、ク
ーリング期間経過後に再雇用することを約束して雇
止めを行うことは、「有期労働契約の濫用的な利用
を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という法第18
条の趣旨に照らして望ましいものではないこと。

シ 基準省令第1条第1項は、法第18条第2項の「契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準」を規定したものであること。具体的には、次の から までのとおりであること。

なお、サ のとおり、6か月以上の空白期間がある場合には当該空白期間前に終了している全ての有期労働契約の契約期間は通算契約期間に算入されない。このため、通算契約期間の算定に当たり、基準省令第1条第1項で定める基準に照らし連続すると

参照)。

6か月以上である場合

その直前の有期労働契約の契約期間(複数の有期労働契約が間を置かずに連続している場合又は基準省令第1条第1項で定める基準に該当し連続するものと認められる場合)にあっては、それらの有期労働契約の契約期間の合計)が1年未満の場合にあっては、その期間に2分の1を乗じて得た期間(1か月未満の端数は1か月に切り上げて計算する。)以上である場合

コ 基準省令第1条第1項は、法第18条第2項の「契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準」を規定したものであること。具体的には、次の から までのとおりであること。

なお、ケ のとおり、6か月以上の空白期間がある場合には当該空白期間前に終了している全ての有期労働契約の契約期間は通算契約期間に算入されない。このため、通算契約期間の算定に当たり、基準省令第1条第1項で定める基準に照らし連続すると

認められるかどうかの確認が必要となるのは、労働者が無期転換の申込みをしようとする日から遡って直近の6か月以上の空白期間後の有期労働契約についてであること。

最初の雇入れの日後最初に到来する無契約期間から順次、無契約期間とその前にある有期労働契約の契約期間の長さを比較し、当該契約期間に2分の1を乗じて得た期間よりも無契約期間の方が短い場合には、無契約期間の前後の有期労働契約が「連続すると認められるもの」となり、前後の有期労働契約の契約期間を通算すること。

において、無契約期間の前にある有期労働契約が他の有期労働契約と間を置かずに連続している場合、又は基準省令第1条第1項で定める基準に該当し連続すると認められるものである場合については、これら連続している又は連続すると認められる全ての有期労働契約の契約期間を通算した期間と、無契約期間の長さとを比較すること。

基準省令第1条第1項各号の「二分の一を乗じて得た期間」の計算において、1か月に満たない端数を生じた場合は、1か月単位に切り上げて計算した期間とすること。また、「二分の一を乗じて得た期間」が6か月を超える場合は、無契約期間が6か月未満のときに前後の有期労働契約が連続するものとして取り扱うこと。

すなわち、次の表の左欄に掲げる有期労働契約

認められるかどうかの確認が必要となるのは、労働者が無期転換の申込みをしようとする日から遡って直近の6か月以上の空白期間後の有期労働契約についてであること。

最初の雇入れの日後最初に到来する無契約期間から順次、無契約期間とその前にある有期労働契約の契約期間の長さを比較し、当該契約期間に2分の1を乗じて得た期間よりも無契約期間の方が短い場合には、無契約期間の前後の有期労働契約が「連続すると認められるもの」となり、前後の有期労働契約の契約期間を通算すること。

において、無契約期間の前にある有期労働契約が他の有期労働契約と間を置かずに連続している場合、又は基準省令第1条第1項で定める基準に該当し連続すると認められるものである場合については、これら連続している又は連続すると認められる全ての有期労働契約の契約期間を通算した期間と、無契約期間の長さとを比較すること。

基準省令第1条第1項各号の「二分の一を乗じて得た期間」の計算において、1か月に満たない端数を生じた場合は、1か月単位に切り上げて計算した期間とすること。また、「二分の一を乗じて得た期間」が6か月を超える場合は、無契約期間が6か月未満のときに前後の有期労働契約が連続するものとして取り扱うこと。

すなわち、次の表の左欄に掲げる有期労働契約

の契約期間(に該当する場合は通算後の期間)の区分に応じ、無契約期間がそれぞれ同表の右欄に掲げる長さのものであるときは、当該無契約期間の前後の有期労働契約が連続すると認められるものとなること。

有期労働契約の契約期間(に該当する場合は通算した期間)	無契約期間
2か月以下	1か月未満
2か月超～4か月以下	2か月未満
4か月超～6か月以下	3か月未満
6か月超～8か月以下	4か月未満
8か月超～10か月以下	5か月未満
10か月超～	6か月未満

から までの説明を図示すると、別紙のとおりであること。

ス 基準省令第1条第2項は、同条第1項で定める基準に該当し無契約期間の前後の有期労働契約を通算する際に、1か月に満たない端数がある場合には、30日をもって1か月とすることを規定したものであること。

また、1か月の計算は、暦に従い、契約期間の初日から起算し、翌月の応当日の前日をもって1か月とすること。具体例を示すと次のとおりであること。

前の契約 平成25年4月5日～同年7月15日(3か月+11日)

次の契約 平成25年8月3日～同年10月1日(1

の契約期間(に該当する場合は通算後の期間)の区分に応じ、無契約期間がそれぞれ同表の右欄に掲げる長さのものであるときは、当該無契約期間の前後の有期労働契約が連続すると認められるものとなること。

有期労働契約の契約期間(に該当する場合は通算した期間)	無契約期間
2か月以下	1か月未満
2か月超～4か月以下	2か月未満
4か月超～6か月以下	3か月未満
6か月超～8か月以下	4か月未満
8か月超～10か月以下	5か月未満
10か月超～	6か月未満

から までの説明を図示すると、別紙のとおりであること。

セ 基準省令第1条第2項は、同条第1項で定める基準に該当し無契約期間の前後の有期労働契約を通算する際に、1か月に満たない端数がある場合には、30日をもって1か月とすることを規定したものであること。

また、1か月の計算は、暦に従い、契約期間の初日から起算し、翌月の応当日の前日をもって1か月とすること。具体例を示すと次のとおりであること。

前の契約 平成25年4月5日～同年7月15日(3か月+11日)

次の契約 平成25年8月3日～同年10月1日(1

か月 + 29 日) の場合
 (3 か月 + 11 日) + (1 か月 + 29 日)
 = 4 か月 + 40 日

= 5 か月 + 10 日 として、シ の表に当てはめ、
 無契約期間が 3 か月未満であるときは前後の有期労働契約が連続すると認められる。

なお、法第 18 条第 1 項の通算契約期間の計算においても、これと同様に計算すべきものと解されること。

セ 基準省令第 2 条は、法第 18 条第 2 項の「二分の一を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間」を規定したものであること。

具体的には、シ と同様、1 か月に満たない端数を生じた場合は、1 か月単位に切り上げて計算した期間とすること。すなわち、次の表の左欄に掲げる有期労働契約の契約期間の区分に応じ、空白期間がそれぞれ同表の右欄に掲げる長さのものであるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない(クーリングされる)こととなること。

有期労働契約の契約期間	空白期間
2 か月以下	1 か月以上
2 か月超 ~ 4 か月以下	2 か月以上
4 か月超 ~ 6 か月以下	3 か月以上
6 か月超 ~ 8 か月以下	4 か月以上
8 か月超 ~ 10 か月以下	5 か月以上

か月 + 29 日) の場合
 (3 か月 + 11 日) + (1 か月 + 29 日)
 = 4 か月 + 40 日

= 5 か月 + 10 日 として、コ の表に当てはめ、
 無契約期間が 3 か月未満であるときは前後の有期労働契約が連続すると認められる。

なお、法第 18 条第 1 項の通算契約期間の計算においても、これと同様に計算すべきものと解されること。

シ 基準省令第 2 条は、法第 18 条第 2 項の「二分の一を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間」を規定したものであること。

具体的には、コ と同様、1 か月に満たない端数を生じた場合は、1 か月単位に切り上げて計算した期間とすること。すなわち、次の表の左欄に掲げる有期労働契約の契約期間の区分に応じ、空白期間がそれぞれ同表の右欄に掲げる長さのものであるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない(クーリングされる)こととなること。

有期労働契約の契約期間	空白期間
2 か月以下	1 か月以上
2 か月超 ~ 4 か月以下	2 か月以上
4 か月超 ~ 6 か月以下	3 か月以上
6 か月超 ~ 8 か月以下	4 か月以上
8 か月超 ~ 10 か月以下	5 か月以上

10 か月超～1年未満	6 か月以上	10 か月超～1年未満	6 か月以上
<p>ソ (略)</p> <p>夕 <u>福島国際研究教育機構の研究者等についての無期転換ルールの適用に当たっては、「福島復興再生特別措置法の一部を改正する法律」(令和4年法律第54号)により、法第18条について、無期転換申込権が発生する通算契約期間を10年とする特例が設けられているものであること(令和4年6月17日施行)。</u></p> <p><u>当該特例の詳細については、令和4年6月17日付け基法発0617第1号「福島復興再生特別措置法の一部を改正する法律の施行について」が発出されているものであること。</u></p> <p>チ (略)</p> <p>5 有期労働契約の更新等(法第19条関係)</p> <p>・ (略)</p> <p>(削る)</p> <p>第6 雑則(法第5章関係)</p> <p>1 船員に関する特例(法第20条関係)</p> <p>法第20条第1項は、法第12条については、船員法(昭和22年法律第100号)第100条に同趣旨の規定</p>		<p>ス (略)</p> <p>(新設)</p> <p>セ (略)</p> <p>5 有期労働契約の更新等(法第19条(平成25年4月1日前は法第18条。以下同じ。)関係)</p> <p>・ (略)</p> <p>6 <u>期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止(法第20条関係)</u> (略)</p> <p>第6 雑則(法第5章関係)</p> <p>1 船員に関する特例(法第21条(平成25年4月1日前は法第19条。以下同じ。)関係)</p> <p>法第21条第1項は、法第12条については、船員法(昭和22年法律第100号)第100条に同趣旨の規定</p>	

が定められていることから、船員に関しては適用しないこととしたものであること。

また、船員法における雇入契約は、有期労働契約が原則となっているが、雇入契約の解除事由については、船員法第40条及び第41条に具体的な規定が定められていることなどから、法第4章については、船員に関しては適用しないこととしたものであること。

法第20条第2項は、船員に関して法を適用するに当たって必要となる読替えを規定したものであること。

2 適用除外（法第21条関係）

国家公務員及び地方公務員（法第21条第1項関係）

法は労働者と使用者との間において成立する労働契約についての基本的規範を定めるものであるが、国家公務員及び地方公務員は、任命権者との間に労働契約がないことから、法が適用されないことを確認的に規定したものであること。

同居の親族のみを使用する場合の労働契約（法第21条第2項関係）

ア 法第21条第2項は、親族については、民法において、夫婦の財産、親子の財産等に関する様々な規定が定められており、中でも同居の親族についてはその結びつき（特に経済的関係）が強く、一般の労働者及び使用者と同様の取扱いをすることは適当でないことから、同居の親族のみを使用する場合の労

が定められていることから、船員に関しては適用しないこととしたものであること。

また、船員法における雇入契約は、有期契約が原則となっているが、雇入契約の解除事由については、船員法第40条及び第41条に具体的な規定が定められていることなどから、法第4章については、船員に関しては適用しないこととしたものであること。

法第21条第2項は、船員に関して法を適用するに当たって必要となる読替えを規定したものであること。

2 適用除外（法第22条（平成25年4月1日前は法第20条。以下同じ。）関係）

国家公務員及び地方公務員（法第22条第1項関係）

法は労働者と使用者との間において成立する労働契約についての基本的規範を定めるものであるが、国家公務員及び地方公務員は、任命権者との間に労働契約がないことから、法が適用されないことを確認的に規定したものであること。

同居の親族のみを使用する場合の労働契約（法第22条第2項関係）

ア 法第22条第2項は、親族については、民法において、夫婦の財産、親子の財産等に関する様々な規定が定められており、中でも同居の親族についてはその結びつき（特に経済的関係）が強く、一般の労働者及び使用者と同様の取扱いをすることは適当でないことから、同居の親族のみを使用する場合の労

働契約については、法を適用しないこととしたものであること。

イ 法第 21 条第 2 項の「同居」とは、世帯を同じくして常時生活を共にしていることをいうものであること。

ウ 法第 21 条第 2 項の「親族」とは、民法第 725 条にいう 6 親等内の血族、配偶者及び 3 親等内の姻族をいい、その要件については、民法の定めるところによるものであること。

働契約については、法を適用しないこととしたものであること。

イ 法第 22 条第 2 項の「同居」とは、世帯を同じくして常時生活を共にしていることをいうものであること。

ウ 法第 22 条第 2 項の「親族」とは、民法第 725 条にいう 6 親等内の血族、配偶者及び 3 親等内の姻族をいい、その要件については、民法の定めるところによるものであること。

参考となる主な裁判例

【第 5 条に関する裁判例】

< 安全配慮義務に関する裁判例 >

- 陸上自衛隊事件（最高裁昭和 50 年 2 月 25 日第三小法廷判決）・・・ 1
- 川義事件（最高裁昭和 59 年 4 月 10 日第三小法廷判決）・・・ 2

【第 7 条から第 10 条までにに関する裁判例】

< 就業規則の法的性質・変更の効力に関して基本となる裁判例 >

- 秋北バス事件（最高裁昭和 43 年 12 月 25 日大法廷判決）・・・ 3

< 就業規則の法的性質に関する裁判例 >

- ・ 電電公社帯広局事件（最高裁昭和 61 年 3 月 13 日第一小法廷判決）・・・ 5
 - 日立製作所武蔵工場事件（最高裁平成 3 年 11 月 28 日第一小法廷判決）・・・ 7
- < 就業規則の変更の効力に関する裁判例 >
- 大曲市農業協同組合事件（最高裁昭和 63 年 2 月 16 日第三小法廷判決）・・・ 9
 - 第四銀行事件（最高裁平成 9 年 2 月 28 日第二小法廷判決）・・・ 11
 - みちのく銀行事件（最高裁平成 12 年 9 月 7 日第一小法廷判決）・・・ 13
- < 就業規則の周知に関する裁判例 >
- ・ フジ興産事件（最高裁平成 15 年 10 月 10 日第二小法廷判決）・・・ 15
- < 労働条件の変更に対する労働者の同意に関する裁判例 >
- 山梨県民信用組合事件（最高裁平成 28 年 2 月 19 日第二小法廷判決）・・・ 17

【第 16 条に関する裁判例】

< 解雇権濫用に関する裁判例 >

- 日本食塩製造事件（最高裁昭和 50 年 4 月 25 日第二小法廷判決）・・・ 19

【第 19 条に関する裁判例】

< 雇止め法理に関する裁判例 >

- 東芝柳町工場事件（最高裁昭和 49 年 7 月 22 日第一小法廷判決）・・・ 21
- ・ 日立メディコ事件（最高裁昭和 61 年 12 月 4 日第一小法廷判決）・・・ 23

（ の判例は民集登載）

< 安全配慮義務に関する裁判例 >

陸上自衛隊事件（最高裁昭和 50 年 2 月 25 日第三小法廷判決）

【概要】

陸上自衛隊員が、自衛隊内の車両整備工場で車両整備中、後退してきたトラックにひかれて死亡した事例で、国の公務員に対する安全配慮義務を認定した。

（事案の概要）

陸上自衛隊員 A は、自衛隊内の車両整備工場で車両整備中、後退してきたトラックにひかれて死亡した。これに対し、A の両親 X らは、国 Y に対し、Y は使用者として、自衛隊員の服務につき、その生命に危険が生じないように注意し、人的物的環境を整備し、隊員の安全管理に万全を期すべき義務を負うにもかかわらず、これを怠ったとして、債務不履行に基づく損害賠償を求めて訴えをおこした。

（判決の要旨）

思うに、国と国家公務員（以下「公務員」という。）との間における主要な義務として、法は、公務員が職務に専念すべき義務（国家公務員法 101 条 1 項前段、自衛隊法 60 条 1 項等）並びに法令及び上司の命令に従うべき義務（国家公務員法 98 条 1 項、自衛隊法 56 条、57 条等）を負い、国がこれに対応して公務員に対し給与支払義務（国家公務員法 62 条、防衛庁職員給与法 4 条以下等）を負うことを定めているが、国の義務は右の給付義務にとどまらず、国は、公務員に対し、国が公務遂行のために設置すべき場所、施設もしくは器具等の設置管理又は公務員が国もしくは上司の指示のもとに遂行する公務の管理にあたって、公務員の生命及び健康等を危険から保護するよう配慮すべき義務（以下「安全配慮義務」という。）を負っているものと解すべきである。もとより、右の安全配慮義務の具体的内容は、公務員の職種、地位及び安全配慮義務が問題となる当該具体的状況等によつて異なるべきものであり、自衛隊員の場合にあつては、更に当該勤務が通常の作業時、訓練時、防衛出動時（自衛隊法 76 条）、治安出動時（同法 78 条以下）又は災害派遣時（同法 83 条）のいずれにおけるものであるか等によつても異なりうべきものであるが、国が、不法行為規範のもとにおいて私人に対しその生命、健康等を保護すべき義務を負っているほかは、いかなる場合においても公務員に対し安全配慮義務を負うものではないと解することはできない。ただし、右のような安全配慮義務は、ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入つた当事者間において、当該法律関係の付随義務として当事者の一方又は双方が相手方に対して信義則上負う義務として一般的に認められるべきものであつて、国と公務員との間においても別異に解すべき論拠はなく、公務員が前記の義務を安んじて誠実に履行するためには、国が、公務員に対し安全配慮義務を負い、これを尽くすことが必要不可欠であり、また、国家公務員法 93 条ないし 95 条及びこれに基づく国家公務員災害補償法並びに防衛庁職員給与法 27 条等の災害補償制度も国が公務員に対し安全配慮義務を負うことを当然の前提とし、この義務が尽くされたとしてもなお発生すべき公務災害に対処するために設けられたものと解されるからである。

川義事件（最高裁昭和 59 年 4 月 10 日第三小法廷判決）

【概要】

宿直勤務中の従業員が盗賊に殺害された事例で、会社に安全配慮義務の違背に基づく損害賠償責任があるとされた。

（判決の要旨）

雇傭契約は、労働者の労務提供と使用者の報酬支払をその基本内容とする双務有償契約であるが、通常の場合、労働者は、使用者の指定した場所に配置され、使用者の供給する設備、器具等を用いて労務の提供を行うものであるから、使用者は、右の報酬支払義務にとどまらず、労働者が労務提供のため設置する場所、設備もしくは器具等を使用し又は使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務（以下「安全配慮義務」という。）を負っているものと解するのが相当である。もとより、使用者の右の安全配慮義務の具体的内容は、労働者の職種、労務内容、労務提供場所等安全配慮義務が問題となる当該具体的状況等によつて異なるべきものであることはいうまでもないが、これを本件の場合に即してみれば、上告会社は、A一人に対し昭和 53 年 8 月 13 日午前 9 時から 24 時間の宿直勤務を命じ、宿直勤務の場所を本件社屋内、就寝場所を同社屋一階商品陳列場と指示したのであるから、宿直勤務の場所である本件社屋内に、宿直勤務中に盗賊等が容易に侵入できないような物的設備を施し、かつ、万一盗賊が侵入した場合は盗賊から加えられるかも知れない危害を免れることができるような物的施設を設けるとともに、これら物的施設等を十分に整備することが困難であるときは、宿直員を増員するとか宿直員に対する安全教育を十分に行うなどし、もつて右物的施設等と相まつて労働者たる A の生命、身体等に危険が及ばないように配慮する義務があつたものと解すべきである。

< 就業規則に関する主な裁判例 >

秋北バス事件（最高裁昭和 43 年 12 月 25 日大法廷判決）

【概要】

就業規則の変更により、定年制度を改正して主任以上の職の者の定年を 55 歳に定めたため、新たに定年制度の対象となった労働者が解雇された事例で、新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として、許されないが、当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されないと解すべきとし、不利益を受ける労働者に対しても変更後の就業規則の適用を認めた。

(事実の概要)

被上告会社 Y は、就業規則を変更し、これまでの定年制度を改正して、主任以上の職にある者の定年を 55 歳に定めた(一般従業員については 50 歳)。このためそれまで定年制の適用のなかった上告人 X らは定年制の対象となり、解雇通知を受けた。

(判決の要旨)

元来、「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである」(労働基準法 2 条 1 項)が、多数の労働者を使用する近代企業においては、労働条件は、経営上の要請に基づき、統一かつ画一的に決定され、労働者は、経営主体が定める契約内容の定型に従って、附従的に契約を締結せざるを得ない立場に立たされるのが実情であり、この労働条件を定型的に定めた就業規則は、一種の社会的規範としての性質を有するだけでなく、それが合理的な労働条件を定めているものであるかぎり、経営主体と労働者との間の労働条件は、その就業規則によるという事実たる慣習が成立しているものとして、その法的規範性が認められるに至っている(民法 92 条参照)ものということができる。

そして、労働基準法は、右のような実態を前提として、後見的監督的立場に立って、就業規則に関する規制と監督に関する定めをしているのである。すなわち、同法は、一定数の労働者を使用する使用者に対して、就業規則の作成を義務づける(89 条)とともに、就業規則の作成・変更にあたり、労働者側の意見を聴き、その意見書を添付して所轄行政庁に就業規則を届け出で、(90 条参照) かつ、労働者に周知させる方法を講ずる(106 条 1 項、なお、15 条参照)義務を課し、制裁規定の内容についても一定の制限を設け(91 条参照) しかも、就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならず、行政庁は法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる(92 条)ものとしているのである。これらの定めは、いずれも、社会的規範たるにとどまらず、法的規範として拘束力を有するに至っている就業規則の実態に鑑み、その内容を合理的なものとするために必要な監督的規制にほかならない。このように、就業規則の合理性を保障するための措置を講じておればこそ、同法は、さらに進んで、「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において無効となった部分は、就業規則で定める基準による。」ことを明らかにし(93 条)就業規則のいわゆる直律的効力まで背認しているのである。

右に説示したように、就業規則は、当該事業場内での社会的規範たるにとどまらず、法的規範としての性質を認められるに至っているものと解すべきであるから、当該事業場の労働者は、就業規則の存在および内容を現実を知っていると否とにかかわらず、また、これに対して個別的に同意を与えたかどうかを問わず、当然に、その適用を受けるものというべきである。

新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として、許されないと解すべきであるが、労働条件の集会的処理、特にその統一かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されないと解すべきであり、これに対する不服は、団体交渉等の正当な手続による改善に待つほかない。

停年制は、中略 人事の刷新・経営の改善等、企業の組織及び運営の適正化のために行われるものであって、一般的にいて、不合理な制度ということはできない。また、本件就業規則については、新たに設けられた55歳という停年は、産業界の実情に照らし、かつ、Y会社の一般職種の労働者の停年が50歳と定められていることとの比較権衡からいっても、低きに失するともいえない。しかも、本件就業規則条項は、停年に達したことによって自動的に退職するいわゆる「停年退職」制を定めたものではなく、停年に達したことを理由として解雇するいわゆる「停年解雇」制を定めたものと解すべきであり、同条項に基づく解雇は、労働基準法第20条所定の解雇の制限に服すべきものである。さらに、本件就業規則条項には、必ずしも十分とはいえないにしても、再雇用の特則が設けられ、同条項を一律に適用することによって生ずる過酷な結果を緩和する道が開かれているのである。しかも、原審の確定した事実によれば、現にXらに対しても引き続き嘱託として、採用する旨の再雇用の意思表示がなされており、また、Xら中堅幹部をもって組織する「輪心会」の会員の多くは、本件就業規則条項の制定後、同条項は、後進に譲るためのやむを得ないものであるとして、これを認めている、というのである。以上の事実を総合考慮すれば、本件就業規則条項は、決して不合理なものということとはできず、同条項制定後、直ちに同条項の適用によって解雇されることになる労働者に対する関係において、Y会社がかような規定を設けたことをもって、信義則違反ないし権利濫用と認めることもできないから、Xは、本件就業規則条項の適用を拒否することができないものといわなければならない。

民法（明治29年4月27日法律第89号）（抄）

第92条 法令中の公の秩序に関しない規定と異なる慣習がある場合において、法律行為の当事者がその慣習による意思を有しているものと認められるときは、その慣習に従う。

電電公社帯広局事件（最高裁昭和 61 年 3 月 13 日第一小法廷判決）

【概要】

健康診断受診の業務命令を拒否した労働者に対して、懲戒処分を行った事案で、秋北バス事件の最高裁判決の考え方を踏襲し、就業規則上の労働者の健康管理上の義務は合理的であり、労働契約の内容となっているとし、健康診断の受診拒否は懲戒事由に当たり、懲戒処分が有効とされた。

（事案の概要）

Xは、Y公社帯広電報電話局に勤務し、電話交換の作業に従事する職員であった。Xは、昭和 49 年 7 月、頸肩腕症候群と診断され、公社の健康管理規程に定める指導区分のうち、最も病状の重い「療養」にあたることとされた。その後、指導区分の変遷を繰り返し、Xは、本来の職務である電話交換の作業には従事せず、電話番号簿の訂正等の事務に従事していた。Yは、昭和 53 年 10 月、Xに対し、頸肩腕症候群の精密検診を受診するよう、二度にわたって業務命令を発したが、Xはこれを拒否した。労働組合は、この検診が労使確認事項であるとしながらも、Xが受診拒否の意向を示しており、業務命令発出という形にまで発展したことを重視し、非公開で団交を行った。この際、Xは、会議室に立ち入り、組合役員の退去指示にも従わなかった。この間、Xは、約 10 分間にわたり、職場を離脱した。

Yは、Xに対し、受診拒否が就業規則 59 条 3 号（上長の命令に服さないとき）の懲戒事由に該当し、また、職場離脱は、同 59 条 18 号（第 5 条の規定に違反したとき）所定の懲戒事由に該当するとして、懲戒処分をした。

（判決の要旨）

一般に業務命令とは、使用者が業務遂行のために労働者に対して行う指示又は命令であり、使用者がその雇用する労働者に対して業務命令をもって指示、命令することができる根拠は、労働者とその労働力の処分を使用者に委ねることを約する労働契約にあると解すべきである。すなわち、労働者は、使用者に対して一定の範囲での労働力の自由な処分を許諾して労働契約を締結するものであるから、その一定の範囲での労働力の処分に関する使用者の指示、命令としての業務命令に従う義務があるというべきであり、したがって、使用者が業務命令をもって指示、命令することのできる事項であるかどうかは、労働者が当該労働契約によってその処分を許諾した範囲内の事項であるかどうかによって定まるものであって、この点は結局のところ当該具体的な労働契約の解釈の問題に帰するものといえることができる。

ところで、労働条件を定型的に定めた就業規則は、一種の社会的規範としての性質を有するだけでなく、その定めが合理的なものであるかぎり、個別的労働契約における労働条件の決定は、その就業規則によるという事実たる慣習が成立しているものとして、法的規範としての性質を認められるに至っており、当該事業場の労働者は、就業規則の存在及び内容を現実に知っているか否とにかかわらず、また、これに対して個別的に同意を与えたかどうかを問わず、当然にその適用を受けるといえるべきであるから（最高裁昭和 43 年 12 月 25 日大法廷判決 秋北バス事件）使用者が当該具体的な労働契約上いかなる事項について業務命令を発することができるかという点についても、関連する就業

規則の規定内容が合理的なものであるかぎりにおいてそれが当該労働契約の内容となっているということを前提として検討すべきこととなる。換言すれば、就業規則が労働者に対し、一定の事項につき使用者の業務命令に服従すべき旨を定めているときは、そのような就業規則の規定内容が合理的なものであるかぎりにおいて当該具体的労働契約の内容をなしているものということができる。

公社就業規則及び健康管理規程によれば、公社においては、職員は常に健康の保持増進に努める義務があるとともに、健康管理上必要な事項に関する健康管理従事者の指示を誠実に遵守する義務があるばかりか、要管理者は、健康回復に努める義務があり、その健康回復を目的とする健康管理従事者の指示に従う義務があることとされているのであるが、以上公社就業規則及び健康管理規程の内容は、公社職員が労働契約上その労働力の処分を公社に委ねている趣旨に照らし、いずれも合理的なものというべきであるから、右の職員の健康管理上の義務は、公社と公社職員との間の労働契約の内容となっているものというべきである。

もっとも、右の要管理者がその健康回復のために従うべきものとされている健康管理従事者による指示の具体的内容については、特に公社就業規則ないし健康管理規程上の定めは存しないが、要管理者の健康の早期回復という目的に照らし合理性ないし相当性を肯定し得る内容の指示であることを要することはいうまでもない。しかしながら、右の合理性ないし相当性が肯定できる以上、健康管理従事者の指示できる事項を特に限定的に考える必要はなく、例えば、精密検診を行う病院ないし担当医師の指定、その検診実施の時期等についても指示することができるものというべきである。

以上の次第によれば、Xに対し頸肩腕症候群総合精密検診の受診方を命ずる本件業務命令については、その効力を肯定することができ、これを拒否したYの行為は公社就業規則 59 条 3 号所定の懲戒事由にあたるというべきである。

そして、前記の職場離脱が同条 18 号の懲戒事由にあたることはいうまでもなく、以上の本件における 2 個の懲戒事由及び前記の事実関係にかんがみると、原審が説示するように公社における戒告処分が翌年の定期昇給における昇給額の 4 分 1 減額という効果を伴うものであること（公社就業規則 76 条 4 項 3 号）を考慮に入れても、公社がXに対してした本件戒告処分が、社会通念上著しく妥当を欠き、裁量権の範囲を超え、これを濫用してされた違法なものであるとすることはできないというべきである。

【概要】

就業規則に、36協定に基づき時間外労働をさせることがある旨の定めがあったが、労働者が残業命令に従わなかったため、懲戒解雇した事例で、秋北バス事件の最高裁判決の考え方を踏襲し、就業規則は合理的であり、労働契約の内容となっているとし、懲戒解雇は権利の濫用にも該当せず、有効とされた。

（事案の概要）

Xは、Yに雇用されてそのM工場に勤務し、トランジスターの品質及び歩留りの向上を所管する製造部低周波製作課特性管理係に属していた。

YのM工場の就業規則には、Yは、業務上の都合によりやむを得ない場合には、Xの加入するM工場労働組合（以下「組合」という。）との協定により1日8時間の実働時間を延長することがある旨定められていた。そして、M工場とその労働者の過半数で組織する組合との間において、昭和42年1月21日、「会社は、1 納期に完納しないと重大な支障を起すおそれのある場合、2 賃金締切の切迫による賃金計算又は棚卸し、検収・支払等に関する業務ならびにこれに関する業務、3 配管、配線工事等のため所定時間内に作業することが困難な場合、4 設備機械類の移動、設置、修理等のため作業を急ぐ場合、5 生産目標達成のため必要ある場合、6 業務の内容によりやむを得ない場合、7 その他前各号に準ずる理由のある場合は、実働時間を延長することがある。前項により実働時間を延長する場合においても月40時間を超えないものとする。但し緊急やむを得ず月40時間を超える場合は当月1ヶ月分の超過予定時間を一括して予め協定する。」旨の書面による協定（以下「本件36協定」という。）が締結され、所轄労働基準監督署長に届け出られた。

上司であるA主任は、同年9月6日、Xに対し、残業をしてトランジスター製造の歩留りが低下した原因を究明し、その推定値を算出し直すように命じたが、Xは右残業命令に従わなかった。Yは、後日Xに対し、始末書の提出を求めたが、このことにつき、2度にわたり争いが生じ、警備員に付き添われて、ようやく退場した。そこで、Yは、組合の意向も聴取した上で、それに従い、就業規則上の懲戒事由（しばしば懲戒を受けたにもかかわらず、なお悔悟の見込がないとき）に該当するとして、懲戒解雇した。

（判決の要旨）

思うに、労働基準法（昭和62年法律第99号による改正前のもの）32条の労働時間を延長して労働させることにつき、使用者が、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合等と書面による協定（いわゆる36協定）を締結し、これを所轄労働基準監督署長に届け出た場合において、使用者が当該事業場に適用される就業規則に当該36協定の範囲内で一定の業務上の事由があれば労働契約に定める労働時間を延長して労働者を労働させることができる旨定めているときは、当該就業規則の規定の内容が合理的なものである限り、それが具体的労働契約の内容をなすから、右就業規則の規定の適用を受ける労働者は、その定めるところに従い、労働契約に定める労働時間を超えて労働をする義務を負うものと解するを相当とする（最高裁昭和43年12月25日大法廷判決 秋北バス事件、最高裁昭和61年3月13日第一小法廷判決 電電公社帯広局事件）。

本件の場合、右にみたように、YのM工場における時間外労働の具体的な内容は本件36協定によって定められているが、本件36協定は、Y（M工場）がXら労働者に時間外労働を命ずるについて、その時間を限定し、かつ、前記「1」ないし「7」所定の事由を必要としているのであるから、結局、本件就業規則の規定は合理的なものというべきである。

そうすると、Yは、昭和42年9月6日当時、本件36協定所定の事由が存在する場合にはXに時間外労働をするよう命ずることができたというべきところ、A主任が発した右の残業命令は本件36協定の「5」ないし「7」所定の事由に該当するから、これによって、Xは、前記の時間外労働をする義務を負うに至ったといわざるを得ない。

A主任が右の残業命令を発したのはXのした手抜作業の結果を追完・補正するためであったこと等原審の確定した一切の事実関係を併せ考えると、右の残業命令に従わなかったXに対しYのした懲戒解雇が権利の濫用に該当するということもできない。以上と同旨の見解に立って、Yのした懲戒解雇は有効であるから、中略 原審の判断は、正当として是認することができる。

【概要】

農協の合併に伴い、新たに作成・適用された就業規則上の退職給与規定が、ある農協の従前の退職給与規定より不利益なものであった事例で、秋北バス事件の最高裁判決の考え方を踏襲した上で、就業規則の合理性について、就業規則の作成又は変更が、その必要性及び内容の両面からみて、それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認できるだけの合理性を有するものであることをいうとし、新規規則の合理性を認めて、不利益を受ける労働者に対しても拘束力を生ずるものとした。

(事実の概要)

組合 Y は、X らが在職していた訴外旧 A 農協等七つの農業協同組合が合併して新設された農業協同組合である。旧 A 農協には、従来より退職給与規定が存したが、合併後に Y 組合が新たに退職給与規定を作成・適用したが、この新规定は、X らの退職金支給倍率を低減させるものであった。他方、X らの給与額は合併に伴う給与調整等により相当程度増額されており、退職時までの給与調整の累積額はおおむね本訴の請求額に等しい。また、合併の結果 X は休日・休暇、諸手当等の面で旧 A 農協当時よりも有利になり、定年も男子は 1 年間延長された。

(判決の要旨)

当裁判所は、昭和 40 年(オ)第 145 号同 43 年 12 月 25 日大法廷判決 秋北バス事件において、「新たな就業規則の作成又は変更によつて、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として、許されないと解すべきであるが、労働条件の集成的処理、特にその統一かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいつて、当該規則条項が合理的なものであるかぎり、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されない」との判断を示した。右の判断は、現在も維持すべきものであるが、右にいう当該規則条項が合理的なものであるとは、当該就業規則の作成又は変更が、その必要性及び内容の両面からみて、それによつて労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認できるだけの合理性を有するものであることをいうと解される。特に、賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生ずるものというべきである。

これを本件についてみるに、まず、新規程への変更によつて X らの退職金の支給倍率自体は低減されているものの、反面、X らの給与額は、本件合併に伴う給与調整等により、合併の際延長された定年退職時まで通常に昇給分を超えて相当程度増額されているのであるから、実際の退職時の基本月俸額に所定の支給倍率を乗じて算定される退職金額としては、支給倍率の低減による見かけほど低下しておらず、金銭的に評価しうる不利益は、本訴における X らの前記各請求額よりもはるかに低額のものであることは明らかであり、新規程への変更によつて X らが被つた実質的な不利益は、仮にあるとして

も、決して原判決がいうほど大きなものではないのである。他方、一般に、従業員の労働条件が異なる複数の農協、会社等が合併した場合に、労働条件の統一的画一的処理の要請から、旧組織から引き継いだ従業員相互間の格差を是正し、単一の就業規則を作成、適用しなければならない必要性が高いことはいうまでもないところ、本件合併に際しても、右のような労働条件の格差是正措置をとることが不可欠の急務となり、その調整について折衝を重ねてきたにもかかわらず、合併期日までにそれを実現することができなかつたことは前示したとおりであり、特に本件の場合においては、退職金の支給倍率についての旧花館農協と他の旧六農協との間の格差は、従前旧花館農協のみが秋田県農業協同組合中央会の指導・勧告に従わなかつたことによつて生じたといういきさつがあるから、本件合併に際してその格差を是正しないまま放置するならば、合併後の上告組合の人事管理等の面で著しい支障が生ずることは見やすい道理である。加えて、本件合併に伴つてXらに対してとられた給与調整の退職時までの累積額は、賞与及び退職金に反映した分を含めると、おおむね本訴における被上告人らの前記各請求額程度に達していることを窺うことができ、また、本件合併後、Xらは、旧花館農協在職中に比べて、休日・休暇、諸手当、旅費等の面において有利な取扱いを受けるようになり、定年は男子が1年間、女子が3年間延長されているのであつて、これらの措置は、退職金の支給倍率の低減に対する直接の見返りないし代償としてとられたものではないとしても、同じく本件合併に伴う格差是正措置の一環として、新規程への変更と共通の基盤を有するものであるから、新規程への変更の合理性があるか否かの判断に当たつて考慮することのできる事情である。

右のような新規程への変更によつてXらが被つた不利益の程度、変更の必要性の高さ、その内容、及び関連するその他の労働条件の改善状況に照らすと、本件における新規程への変更は、それによつて被上告人らが被つた不利益を考慮しても、なおY組合の労使関係においてその法的規範性を是認できるだけの合理性を有するものといわなければならない。したがつて、新規程への変更はXらに対しても効力を生ずるものというべきである。

第四銀行事件（最高裁平成9年2月28日第二小法廷判決）

【概要】

就業規則により定年を延長する代わりに給与が減額された事例で、秋北バス事件、大曲市農協事件の最高裁判決の考え方を踏襲し、さらに合理性の有無の判断に当たっての考慮要素を具体的に列挙し、その考慮要素に照らした上で、就業規則の変更は合理的であるとした。

（事実の概要）

Xは、昭和28年4月にY銀行に入行し、平成元年11月4日をもって60歳達齢により定年退職したが、Y銀行とY銀行労働組合との間では、昭和58年3月30日に、定年を55歳から60歳に延長するかわりに給与等の減額、特別融資制度の新設等を内容とする労働協約を締結していたため、Xの55歳以後の年間賃金は54歳時の6割台に減額となり、従来の55歳から58歳までの賃金総額が新定年制の下での55歳から60歳までの賃金総額と同程度となった。

（判決の要旨）

- 1 新たな就業規則の作成又は変更によって労働者の既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として許されないが、労働条件の集成的処理、特にその統一かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒むことは許されない。そして、右にいう当該規則条項が合理的なものであるとは、当該就業規則の作成又は変更が、その必要性及び内容の両面からみて、それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認することができるだけの合理性を有するものであることをいい、特に、賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容することができるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生ずるものというべきである。右の合理性の有無は、具体的には、就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべきである。
- 2 これを本件についてみると、定年後在職制度の前記のような運用実態にかんがみれば、勤務に耐える健康状態にある男子行員において、58歳までの定年後在職をすることができることは確実であり、その間54歳時の賃金水準等を下回ることはない労働条件で勤務することができることと期待することも合理的といえることができる。そうすると、本件定年制の実施に伴う就業規則の変更は、既得の権利を消滅、減少させるというものではないものの、その結果として、右のような合理的な期待に反して、55歳以降の年間賃金が54歳時のその63ないし67パーセントとなり、定年後在職制度の下で58歳まで勤務して得られると期待することができた賃金等の額を60歳定年近くまで

勤務しなければ得ることができなくなるというのであるから、勤務に耐える健康状態にある男子行員にとっては、実質的にみて労働条件を不利益に変更するに等しいものというべきである。そして、その実質的な不利益は、賃金という労働者にとって重要な労働条件に関するものであるから、本件就業規則の変更は、これを受忍させることを許容することができるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合に、その効力を生ずるものと解するのが相当である。

3 そこで、以下、右変更の合理性につき、前示の諸事情に照らして検討する。

本件就業規則の変更によるXの不利益はかなり大きなものであること、Yにおいて、定年延長の高度の必要性があったこと、定年延長に伴う人件費の増大等を抑える経営上の必要から、従前の定年である55歳以降の賃金水準等を変更する必要性も高度なものであったこと、円滑な定年延長の導入の必要等から、従前の定年である55歳以降の労働条件のみを修正したこともやむを得ないこと、従前の55歳以降の労働条件は既得の権利とまではいえないこと、変更後の55歳以降の労働条件の内容は、多くの地方銀行の例とほぼ同様の態様であること、変更後の賃金水準も、他行の賃金水準や社会一般の賃金水準と比較して、かなり高いこと、定年が延長されたことは、女子行員や健康上支障のある男子行員にとっては、明らかな労働条件の改善であること、健康上支障のない男子行員にとっても、60歳まで安定した雇用が確保されるという利益は、決して小さいものではないこと、福利厚生制度の適用延長や拡充等の措置が採られていること、就業規則の変更は、行員の約90パーセントで組織されている組合との合意を経て労働協約を締結した上で行われたものであること、変更の内容が統一的かつ画一的に処理すべき労働条件に係るものであることを認定した上で、

以上について 考え合わせると、Yにおいて就業規則による一体的な変更を図ることの必要性及び相当性を肯定することができる。 中略

したがって、本件定年制導入に伴う就業規則の変更は、Xに対しても効力を生ずるものというべきである。

みちのく銀行事件（最高裁平成 12 年 9 月 7 日第一小法廷判決）

【概要】

労組（従業員の 73% が加入）の同意を得て行われた賃金制度が見直され、特定の労働者が管理職の肩書きを失い、賃金を減額された事例で、第四銀行事件までの最高裁判決の考え方を踏襲し、就業規則の変更は合理的なものということはず、就業規則等変更のうち賃金減額の効果を有する部分は、不利益を受ける労働者らにその効力を及ぼすことができないとした。

（事案の概要）

Xら 6 名（少数組合の組合員でいずれも当時 55 歳以上の管理職・監督職階にあった）は、60 歳定年制を採用していた東北地方の中位行 Y の銀行員であった。Y は賃金制度の 2 度わたる見直しを行う際に、労組（従業員の 73% が加入）の同意は得たが、少数組合の同意を得ないまま実施した。この変更に基づいて、専任職発令が Xらに出され、Xらは管理職の肩書きを失うとともに賃金が減額した。Xらは、本件就業規則の変更は、同意をしていない Xらには効力が及ばないとして、専任職への辞令及び専任職としての給与辞令の各発令の無効確認、従前の賃金支払を受ける労働契約上の地位にあることの確認並びに差額賃金の支払を請求する訴えを起こした。

（判決の要旨）

新たな就業規則の作成又は変更によって労働者の既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方向的に課することは、原則として許されない。しかし、労働条件の集会的処理、特にその統一かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒むことは許されない。そして、当該規則条項が合理的なものであるとは、当該就業規則の作成又は変更が、その必要性及び内容の両面からみて、それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認することができるだけの合理性を有するものであることをいい、特に、賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容することができるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生ずるものというべきである。右の合理性の有無は、具体的には、就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべきである。 以上は、当裁判所の判例 第四銀行事件等 の趣旨とするところである。

他の地銀では従来定年年齢が Y よりも低かったこと、Y の経営効率を示す諸指標が全国の地銀の中で下位を低迷していたこと、金融機関間の競争が進展しつつあったこと等を考慮した上で、本件就業規則等変更は、Y にとって、高度の経営上の必要性があったといえることができる。

本件就業規則等変更は、中略 これに伴う賃金の減額を除けば、その対象となる行員に格別の不利益を与えるものとは認められない。したがって、本件就業規則等変更は、職階及び役職制度の変更に限ってみれば、その合理性を認めることが相当である。

本件就業規則等変更は、変更の対象層、前記の賃金減額幅及び変更後の賃金水準に照らすと、高年層の行員につき雇用の継続や安定化等を図るものではなく、逆に、高年層の行員の労働条件をいわゆる定年後在職制度ないし嘱託制度に近いものに一方的に切り下げるものと評価せざるを得ない。

本件就業規則等変更は、多数の行員について労働条件の改善を図る一方で、一部の行員について賃金を削減するものであって、従来は右肩上がりのものであった行員の賃金の経年的推移の曲線を変更しようとするものである。もとより、このような変更も、前述した経営上の必要性に照らし、企業ないし従業員全体の立場から巨視的、長期的にみれば、企業体質を強化改善するものとして、その相当性を肯定することができる場合があるものと考えられる。しかしながら、本件における賃金体系の変更は、短期的にみれば、特定の層の行員にのみ賃金コスト抑制の負担を負わせているものといわざるを得ず、その負担の程度も前示のように大幅な不利益を生じさせるものであり、それらの者は中堅層の労働条件の改善などといった利益を受けないまま退職の時期を迎えることとなるのである。就業規則の変更によってこのような制度の改正を行う場合には、一方的に不利益を受ける労働者について不利益性を緩和するなどの経過措置を設けることによる適切な救済を併せ図るべきであり、それがなくままに右労働者に大きな不利益のみを受忍させることには、相当性がないものというほかはない。本件の経過措置は、前示の内容、程度に照らし、本件就業規則等変更の当時既に55歳に近づいていた行員にとっては、救済ないし緩和措置としての効果が十分ではなく、Xらは、右経過措置の適用にもかかわらず依然前記のような大幅な賃金の減額をされているものである。したがって、このような経過措置の下においては、Xらとの関係で賃金面における本件就業規則等変更の内容の相当性を肯定することはできないものといわざるを得ない。

本件では、行員の約73%を組織する労組が本件第一次変更及び本件第二次変更に同意している。しかし、Xらの被る前示の不利益性の程度や内容を勘案すると、賃金面における変更の合理性を判断する際に労組の同意を大きな考慮要素と評価することは相当ではないというべきである。

専任職制度の導入に伴う本件就業規則等変更は、それによる賃金に対する影響の面からみれば、Xらのような高年層の行員に対しては、専ら大きな不利益のみを与えるものであって、他の諸事情を勘案しても、変更同意しないXらに対しこれを法的に受忍させることもやむを得ない程度の高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであるということとはできない。したがって、本件就業規則等変更のうち賃金減額の効果を有する部分は、Xらにその効力を及ぼすことができないというべきである。

フジ興産事件（最高裁平成 15 年 10 月 10 日第二小法廷判決）

【概要】

就業規則に基づき労働者を懲戒解雇したが、懲戒事由に該当するとされた労働者の行為の時点では就業規則は周知されていなかった事例で、就業規則が拘束力を生ずるためには、その内容を適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続が採られていることを要するとし、懲戒解雇を有効とした原審を破棄し、差し戻した。

（事案の概要）

Xは、Y社の設計部門であるエンジニアリングセンターにおいて、設計業務に従事していた。Y社は、昭和61年8月1日、労働者代表の同意を得た上で、同日から実施する就業規則（以下「旧就業規則」という。）を作成し、同年10月30日、A労働基準監督署長に届け出た。旧就業規則は、懲戒解雇事由を定め、所定の事由があった場合に懲戒解雇をすることができる旨を定めていた。

Y社は、平成6年4月1日から旧就業規則を変更した就業規則（以下「新就業規則」という。）を実施することとし、同年6月2日、労働者代表の同意を得た上で、同月8日、A労働基準監督署長に届け出た。新就業規則は、懲戒解雇事由を定め、所定の事由があった場合に懲戒解雇をすることができる旨を定めている。

Y社は、同月15日、新就業規則の懲戒解雇に関する規定を適用して、その従業員Xを懲戒解雇（以下「本件懲戒解雇」という。）した。その理由は、Xが、同5年9月から同6年5月30日までの間、得意先の担当者らの要望に十分応じず、トラブルを発生させたり、上司の指示に対して反抗的態度をとり、上司に対して暴言を吐くなどして職場の秩序を乱したりしたなどというものであった。

Xは、本件懲戒解雇以前に、Yの取締役Bに対し、センターに勤務する労働者に適用される就業規則について質問したが、この際には、旧就業規則はセンターに備え付けられていなかった。

（判決の要旨）

原審は、次のとおり判断して、本件懲戒解雇を有効とし、Xの請求をすべて棄却すべきものとした。

- (1) Y社が新就業規則について労働者代表の同意を得たのは平成6年6月2日であり、それまでに新就業規則がY社の労働者らに周知されていたと認めるべき証拠はないから、Xの同日以前の行為については、旧就業規則における懲戒解雇事由が存するか否かについて検討すべきである。
- (2) 前記2(3) Y社は、昭和61年8月1日、労働者代表の同意を得た上で、旧就業規則を作成し、同年10月30日、A労働基準監督署長に届け出たこと の事実が認められる以上、Xがセンターに勤務中、旧就業規則がセンターに備え付けられていなかったとしても、そのゆえをもって、旧就業規則がセンター勤務の労働者に効力を有しないと解することはできない。
- (3) Xには、旧就業規則所定の懲戒解雇事由がある。X社は、新就業規則に定める懲戒解雇事由を理由としてXを懲戒解雇したが、新就業規則所定の懲戒解雇事由は、旧就業

規則の懲戒解雇事由を取り込んだ上、更に詳細にしたものということができるから、本件懲戒解雇は有効である。

しかしながら、原審の判断のうち、上記(2)は、是認することができない。その理由は、次のとおりである。

使用者が労働者を懲戒するには、あらかじめ就業規則において懲戒の種別及び事由を定めておくことを要する（最高裁昭和54年10月30日第三小法廷判決 国労札幌支部事件）。そして、就業規則が法的規範としての性質を有する（最高裁昭和43年12月25日大法廷判決 秋北バス事件）ものとして、拘束力を生ずるためには、その内容を適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続が採られていることを要するものというべきである。

原審は、Y社が、労働者代表の同意を得て旧就業規則を制定し、これをA労働基準監督署長に届け出た事実を確定したのみで、その内容をセンター勤務の労働者に周知させる手続が採られていることを認定しないまま、旧就業規則に法的規範としての効力を肯定し、本件懲戒解雇が有効であると判断している。原審のこの判断には、審理不尽の結果、法令の適用を誤った違法があり、その違法が判決に影響を及ぼすことは明らかである。論旨は理由がある。

そこで、原判決を破棄し、上記の点等について更に審理を尽くさせるため、本件を原審に差し戻すこととする。

【概要】

就業規則に定められた退職金の支給基準を変更することに同意する旨の記載のある書面に労働者が署名押印した事例において、就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無は、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも判断されるべきものと解するのが相当であるとして、上記署名押印をもって上記変更に対する労働者の同意があったとした原審を破棄し、差し戻した。

（事案の概要）

経営危機に陥った A 信用組合が Y に吸収合併されるに際し、A 信用組合と Y の理事により構成される合併協議会は、A 信用組合の職員に係る本件合併後の退職金の支給基準について、A 信用組合の本件合併当時の職員退職給与規程により支給される退職金額と比べて著しく低いものとなる基準変更を行うこととした。A 信用組合の常務理事らは、Xらを含む管理職員に対し、本件基準変更に関する職員説明会を開いた後、同意書を示し、これに同意しないと本件合併を実現することができないなどと告げて同意書への署名押印を求め、上記の管理職員全員がこれに応じて署名押印をした。Xらの退職に際して、本件基準変更後の給与規程に基づく退職金額の計算が行われたことに対し、Xらは、本件同意書による意思表示は真意に基づくものではない等として、A 信用組合の本件合併当時の職員退職給与規程により支給される退職金額を請求した。

（判決の要旨）

労働契約の内容である労働条件は、労働者と使用者との個別の合意によって変更することができるものであり、このことは、就業規則に定められている労働条件を労働者の不利益に変更する場合であっても、その合意に際して就業規則の変更が必要とされることを除き、異なるものではないと解される（労働契約法 8 条、9 条本文参照）。

もっとも、使用者が提示した労働条件の変更が賃金や退職金に関するものである場合には、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為があるとしても、労働者が使用者に使用されてその指揮命令に服すべき立場に置かれており、自らの意思決定の基礎となる情報を収集する能力にも限界があることに照らせば、当該行為をもって直ちに労働者の同意があったものとみるのは相当でなく、当該変更に対する労働者の同意の有無についての判断は慎重にされるべきである。そうすると、就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当である。

これを本件基準変更に対する X らの同意の有無についてみると、本件基準変更は、A 信用組合の経営破綻を回避するために行われた本件合併に際し、その職員に係る退

職金の支給基準につき、旧規程の支給基準の一部を変更するものであり、Xらは、本件基準変更への同意が本件合併の実現のために必要である旨の説明を受けて、本件基準変更へ同意する旨の記載のある本件同意書に署名押印をしたものである。そして、この署名押印に先立ち開催された職員説明会で各職員に配付された同意書案には、Yの従前からの職員に係る支給基準と同一水準の退職金額を保障する旨が記載されていたのである。ところが、本件基準変更後の新規程の支給基準の内容は、退職金額の計算に自己都合退職の係数が用いられる場合には支給される退職金額が0円となる可能性が高いものであったということができ、また、Yの従前からの職員に係る支給基準との関係でも、上記の同意書案の記載と異なり、著しく均衡を欠くものであったといえることができる。

上記のような本件基準変更による不利益の内容等及び本件同意書への署名押印に至った経緯等を踏まえると、Xらが本件基準変更への同意をするか否かについて自ら検討し判断するために必要十分な情報を与えられていたというためには、同人らに対し、旧規程の支給基準を変更する必要性等についての情報提供や説明がされるだけでは足りず、自己都合退職の場合には支給される退職金額が0円となる可能性が高くなることや、Yの従前からの職員に係る支給基準との関係でも上記の同意書案の記載と異なり著しく均衡を欠く結果となることなど、本件基準変更によりXらに対する退職金の支給につき生ずる具体的な不利益の内容や程度についても、情報提供や説明がされる必要があったというべきである。

しかしながら、原審は、同意書の署名押印に先立つXらへの情報提供等に関して、職員説明会で本件基準変更後の退職金額の計算方法の説明がされたことや、普通退職であることを前提として退職金の引当金額を記載した本件退職金一覧表の提示があったことなどを認定したにとどまり、上記のような点に関する情報提供や説明がされたか否かについての十分な認定、考慮をしていない。

したがって、本件基準変更に対するXらの同意の有無につき、上記のような事情に照らして、本件同意書への同人らの署名押印がその自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点から審理を尽くすことなく、同人らが本件退職金一覧表の提示を受けていたことなどから直ちに、上記署名押印をもって同人らの同意があるものとした原審の判断には、審理不尽の結果、法令の適用を誤った違法がある。(原判決(東京高裁平成25年8月29日判決)を破棄差戻)

< 解雇権濫用法理に関する裁判例 >

日本食塩製造事件（最高裁昭和 50 年 4 月 25 日第二小法廷判決）

【概要】

ユニオン・ショップ協定に基づき労働者を解雇した事例で、使用者の解雇権の行使も、それが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効になると解するのが相当であるとし、本件解雇を無効とした。

（事案の概要）

Y 会社と組合との間には、新機械の導入に関し意見の対立がみられたが、この間 X は、一部職場の女子従業員に対し職場離脱をなさしめたほか、無届集会をしたこと、更に夏期一時金要求に伴う闘争に関し会社役員の入門を阻止した等の事案が会社の職場規律を害するものとして使用者により懲戒解雇された。なお、この時、組合委員長ほか他の組合員も、出勤停止、減給、けん責などの処分を受けている。組合は地労委に不当労働行為を申立て処分撤回の和解が成立したが、この和解には和解の成立の日をもって X が退職する旨の規定が含まれていた。しかし、X に退職する意思は見受けられなかったところ、組合は、和解案の受諾に X のみの退職を承認したのは闘争において同人の行き過ぎの行動があったこと、受諾の趣旨はこれにより会社と組合との闘争を終止せしめ、労使間の秩序の改善を意図したものであることなどを背景に、X が退職に応じないときは組合から離脱せしめることも止むを得ないと考えて同人を離籍（除名）処分に付した。Y 会社と組合との間には、「会社は組合を脱退し、または除名された者を解雇する。」旨のユニオン・ショップ協定が結ばれており、Y 会社は、この協定に基づき X を解雇した。そこで、X は、雇用関係の存在確認の請求を行った。

（判決要旨）

使用者の解雇権の行使も、それが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効になると解するのが相当である。

ところで、ユニオン・ショップ協定は、労働者が労働組合の組合員たる資格を取得せず又はこれを失った場合に、使用者をして当該労働者との雇用関係を終了させることにより間接的に労働組合の組織の拡大強化を図ろうとする制度であり、このような制度としての正当な機能を果たすものと認められる限りにおいてのみその効力を承認することができるものであるから、ユニオン・ショップ協定に基づき使用者が労働組合に対し解雇義務を負うのは、当該労働者が正当な理由がないのに労働組合に加入しないために組合員たる資格を取得せず又は労働組合から有効に脱退し若しくは除名されて組合員たる資格を喪失した場合に限定され、除名が無効な場合には、使用者は解雇義務を負わないものと解すべきである。そして、労働組合から除名された労働者に対しユニオン・ショップ協定に基づく労働組合に対する義務の履行として使用者が行う解雇は、ユニオン・ショップ協定によって使用者に解雇義務が発生している場合に限り、客観的に合理的な理由があり社会通念上相当なものとして是認することができるのであり、同除名が無効

な場合には、前記のように使用者に解雇義務が生じないから、かかる場合には、客観的に合理的な理由を欠き社会的に相当なものとして是認することはできず、他に解雇の合理性を裏付ける特段の事由がないかぎり、解雇権の濫用として無効であると言わなければならない。(原判決(東京高裁昭和43年2月23日判決)を破棄差戻)

< 雇止め法理に関する裁判例 >

東芝柳町工場事件（最高裁昭和 49 年 7 月 22 日第一小法廷判決）

（事案の概要）

Xらは、Yに契約期間を2か月と記載してある臨時従業員としての労働契約書を取り交わした上で基幹臨時工として雇い入れられた者であるが、当該契約が5回ないし23回にわたって更新された後、YはXに雇止めの意思表示をした。

Yにおける基幹臨時工は、採用基準、給与体系、労働時間、適用される就業規則等において本工と異なる取扱いをされ、本工労働組合に加入し得ず、労働協約の適用もないが、その従事する仕事の種類、内容の点において本工と差異はない。基幹臨時工が2か月の期間満了によって雇止めされた事例はなく、自ら希望して退職するもののほか、そのほとんどが長期間にわたって継続雇用されている。Yの臨時従業員就業規則（臨就規）の年次有給休暇の規定は1年以上の雇用を予定しており、1年以上継続して雇用された臨時工は、試験を経て本工に登用することとなっているが、右試験で不合格となった者でも、相当数の者が引き続き雇用されている。

Xらの採用に際しては、Y側に長期継続雇用、本工への登用を期待させるような言動があり、Xらも期間の定めにかかわらず継続雇用されるものと信じて契約書を取り交わしたのであり、本工に登用されることを強く希望していたという事情があった。また、Xらとの契約更新に当たっては、必ずしも契約期間満了の都度直ちに新契約締結の手続がとられていたわけではなかった。

（判決の要旨）

（略）原判決は、以上の事実関係からすれば、本件各労働契約においては、Yとしても景気変動等の原因による労働力の過剰状態を生じないかぎり契約が継続することを予定していたものであつて、実質において、当事者双方とも、期間は一応2か月と定められてはいるが、いずれかから格別の意思表示がなければ当然更新されるべき労働契約を締結する意思であつたものと解するのが相当であり、したがつて、本件各労働契約は、期間の満了毎に当然更新を重ねてあたかも期間の定めのない契約と実質的に異なる状態が存在していたものといわなければならない、本件各雇止めの意思表示は右のような契約を終了させる趣旨のもとにされたのであるから、実質において解雇の意思表示にあたる、とするのであり、また、そうである以上、本件各雇止めの効力の判断にあつては、その実質にかんがみ、解雇に関する法理を類推すべきであるとするものであることが明らかであつて、上記の事実関係のもとにおけるその認定判断は、正当として首肯することができ、その過程に所論の違法はない。

そこで考えるに、就業規則に解雇事由が明示されている場合には、解雇は就業規則の適用として行われるものであり、したがつてその効力も右解雇事由の存否のいかんによつて決せらるべきであるが、右事由に形式的に該当する場合でも、それを理由とする解雇が著しく苛酷にわたる等相当でないときは解雇権を行使することができないものと解すべきである。ところで、本件臨就規8条はYにおける基幹臨時工の解雇事由を列記しており、そのうち同条3号は契約期間の満了を解雇事由として掲げているが、上記のよ

うに本件各労働契約が期間の満了毎に当然更新を重ねて実質上期間の定めのない契約と異なる状態にあつたこと、及び上記のようなYにおける基幹臨時工の採用、傭止めの実態、その作業内容、Xらの採用時及びその後におけるXらに対するY側の言動等にかんがみるときは、本件労働契約においては、単に期間が満了したという理由だけではYにおいて傭止めを行わず、Xらもまたこれを期待、信賴し、このような相互関係のもとに労働契約関係が存続、維持されてきたものというべきである。そして、このような場合には、経済事情の変動により剰員を生じる等Yにおいて従来を取扱いを変更して右条項を発動してもやむをえないと認められる特段の事情の存しないかぎり、期間満了を理由として傭止めをすることは、信義則上からも許されないものといわなければならない。しかるに、この点につきYはなんら主張立証するところがないのである。もつとも、前記のように臨就規8条は、期間中における解雇事由を列記しているから、これらの事由に該当する場合には傭止めをすることも許されるというべきであるが、この点につき原判決はYの主張する本件各傭止めの理由がこれらの事由に該当するものでないとしており、右判断はその適法に確定した事実関係に照らしていずれも相当というべきであつて、その過程にも所論の違法はない。そうすると、YのしたXらに対する本件傭止めは臨就規8条に基づく解雇としての効力を有するものではなく、これと同趣旨に出た原判決に所論の違法はない。(以下略)

日立メディコ事件（最高裁昭和 61 年 12 月 4 日第一小法廷判決）

（事案の概要）

Xは、昭和 45 年 12 月 1 日から同月 20 日までの期間を定めてYのP工場に臨時員として雇用され、同月 21 日以降、期間 2 ヶ月の労働契約が 5 回更新されてきたが、Yは不況に伴う業務上の都合を理由に、昭和 46 年 10 月 21 日以降の契約の更新を拒絶した。

YのP工場の臨時員制度は、景気変動に伴う受注の変動に応じて雇用量の調整を図る目的で設けられたものであり、臨時員の採用に当たっては学科試験や技能試験等は行わず簡易な方法で採用を決定していた。

Yが昭和 45 年 8 月から 12 月までの間に採用したP工場の臨時員 90 名のうち、昭和 46 年 10 月 20 日まで雇用関係が継続した者は、本工採用者を除けば、Xを含む 14 名である。

P工場においては、臨時員に対し、一般的には前作業的要素の作業、単純な作業、精度がさほど重要視されていない作業に従事させる方針をとっており、Xも比較的簡易な作業に従事していた。

Yは、臨時員の契約更新に当たっては、更新期間の約 1 週間前に本人の意思を確認し、当初作成の労働契約書の「4 雇用期間」欄に順次雇用期間を記入し、臨時員の印を押捺せしめていたものであり、XとYとの間の 5 回にわたる労働契約の更新は、いずれも期間満了の都度新たな契約を更新する旨を合意することによってされてきたものである。

なお、Yは雇止めをXら臨時員等に告知した際、P工場の業績悪化等を説明した上で、希望者には就職先の斡旋をすることを告げたが、Xはそれを希望しなかった。

（判決の要旨）

（略）原審の確定した右事実関係の下においては、本件労働契約の期間の定めを民法 90 条に違反するものということはできず、また、5 回にわたる契約の更新によつて、本件労働契約が期間の定めのない契約に転化したり、あるいはXとYとの間に期間の定めのない労働契約が存在する場合と実質的に異ならない関係が生じたということもできないというべきである。（中略）

原判決は、本件雇止めの効力を判断するに当たつて、次のとおり判示している。

（1）P工場の臨時員は、季節的労務や特定物の製作のような臨時的作業のために雇用されるものではなく、その雇用関係はある程度の継続が期待されていたものであり、Xとの間においても5回にわたり契約が更新されているのであるから、このような労働者を契約期間満了によつて雇止めにするに当たつては、解雇に関する法理が類推され、解雇であれば解雇権の濫用、信義則違反又は不当労働行為などに該当して解雇無効とされるような事実関係の下に使用者が新契約を締結しなかつたとするならば、期間満了後における使用者と労働者間の法律関係は従前の労働契約が更新されたのと同様の法律関係となるものと解せられる。（2）しかし、右臨時員の雇用関係は比較的簡易な採用手続で締結された短期的有期契約を前提とするものである以上、雇止めの効力を判断すべき基準は、いわゆる終身雇用の期待の下に期間の定めのない労働契約を締結しているいわゆる本工を解雇する場合とはおのずから合理的な差異があるべきである。（3）したがつて、後記のとおり独立採算制がとられているYのP工場において、事業上やむを得ない理由により人員削減をする必要があり、その余剰人員を他の事業部門へ配置転換する余地もなく、臨時員全員の雇止めが必要であると判断される場合には、これに先立ち、期

間の定めなく雇用されている従業員につき希望退職者募集の方法による人員削減を図らなかつたとしても、それをもつて不当・不合理であるということとはできず、右希望退職者の募集に先立ち臨時員の雇止めが行われてもやむを得ないというべきである。

原判決の右判断は、本件労働契約に関する前示の事実関係の下において正当として是認することができ、原判決に所論の違法はない。(中略)

そして、原審は、次のように認定判断している。すなわち、YにおいてはP工場を一つの事業部門として独立採算制をとつていたことが認められるから、同工場を経営上の単位として人員削減の要否を判断することが不合理とはいえず、本件雇止めが行われた昭和46年10月の時点において、P工場における臨時員の雇止めを事業上やむを得ないとしたYの判断に合理性に欠ける点は見当たらず、右判断に基づきXに対してされた本件雇止めについては、当時のYのXに対する対応等を考慮に入れても、これを権利の濫用、信義則違反と断ることができないし、また、当時のP工場の状況は同工場の臨時員就業規則74条2項にいう「業務上の都合がある場合」に該当する。

右原審の認定判断も、原判決挙示の証拠関係及びその説示に照らしていずれも肯認することができ、その過程に所論の違法はない。(以下略)

労働基準法施行規則等の一部改正について（平成 24 年 10 月 26 日基発 1026 第 2 号）新旧対照表

改正後	現 行
<p>2 改正の内容</p> <p>労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号。以下「法」という。）第 15 条第 1 項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件及び同項後段の厚生労働省令で定める事項として、期間の定めのある労働契約（以下「<u>有期労働契約</u>」という。）であって当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合においては「<u>有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項（通算契約期間（労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）第 18 条第 1 項に規定する通算契約期間をいう。）又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む。）</u>」（以下「<u>更新の基準</u>」という。）を加えるものとしたこと（則第 5 条第 1 項第 1 号の 2 及び第 3 項）。</p> <p>これにより、更新の基準は、則第 5 条第 4 項の規定により、書面の交付等により明示しなければならない労働条件となるものであること。</p> <p>書面の交付等により明示しなければならないこととされる更新の基準の内容は、有期労働契約を締結する労働者が、契約期間満了後の自らの雇用継続の可能性について一定程度予見することが可能となるものであることを要するものであること。</p> <p>当該内容については、例えば、「更新の有無」として、</p> <ul style="list-style-type: none"> a 自動的に更新する b 更新する場合があります c 契約の更新はしない 	<p>2 改正の内容</p> <p>労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号。以下「法」という。）第 15 条第 1 項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件及び同項後段の厚生労働省令で定める事項として、期間の定めのある労働契約であって当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合においては「<u>期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項</u>」（以下「<u>更新の基準</u>」という。）を加えるものとしたこと（則第 5 条第 1 項第 1 号の 2 及び第 2 項）。</p> <p>これにより、更新の基準は、則第 5 条第 3 項の規定により、書面の交付により明示しなければならない労働条件となるものであること。</p> <p>書面の交付により明示しなければならないこととされる更新の基準の内容は、有期労働契約を締結する労働者が、契約期間満了後の自らの雇用継続の可能性について一定程度予見することが可能となるものであることを要するものであること。</p> <p>当該内容については、例えば、「更新の有無」として、</p> <ul style="list-style-type: none"> a 自動的に更新する b 更新する場合があります c 契約の更新はしない

等を、また、「契約更新の判断基準」として、

- a 契約期間満了時の業務量により判断する
- b 労働者の勤務成績、態度により判断する
- c 労働者の能力により判断する
- d 会社の経営状況により判断する
- e 従事している業務の進捗状況により判断する

等を明示することが考えられるものであること。

加えて、有期労働契約の更新に関して、通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を明示する必要があること。

また、更新の基準についても、他の労働条件と同様、労働契約の内容となっている労働条件を使用者が変更する場合には、労働者との合意その他の方法により、適法に変更される必要があること。

上記の改正に伴い、雇止めに関する基準第1条における契約締結時の明示事項等に係る規定を削除するものとする。

等を、また、「契約更新の判断基準」として、

- a 契約期間満了時の業務量により判断する
- b 労働者の勤務成績、態度により判断する
- c 労働者の能力により判断する
- d 会社の経営状況により判断する
- e 従事している業務の進捗状況により判断する

等を明示することが考えられるものであること。

また、更新の基準についても、他の労働条件と同様、労働契約の内容となっている労働条件を使用者が変更する場合には、労働者との合意その他の方法により、適法に変更される必要があること。

上記の改正に伴い、雇止めに関する基準第1条における契約締結時の明示事項等に係る規定を削除するものとする。