

多様な正社員の雇用ルール等に関する現在の法制度等

■労働契約法（平成19年法律第128号）抄

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的とする。

（労働契約の原則）

- 第三条 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。
- 2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。
 - 3 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。
 - 4 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。
 - 5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

（労働契約の内容の理解の促進）

- 第四条 使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。
- 2 労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認するものとする。

第二章 労働契約の成立及び変更

（労働契約の成立）

第六条 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成

立する。

第七条 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

(労働契約の内容の変更)

第八条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

(就業規則による労働契約の内容の変更)

第九条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第十条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

(就業規則の変更に係る手続)

第十一条 就業規則の変更の手続に関しては、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第八十九条及び第九十条の定めるところによる。

(就業規則違反の労働契約)

第十二条 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。

(法令及び労働協約と就業規則との関係)

第十三条 就業規則が法令又は労働協約に反する場合には、当該反する部分については、第七条、第十条及び前条の規定は、当該法令又は労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については、適用しない。

■労働基準法（昭和22年法律第49号）抄

第一章 総則

（労働条件の原則）

第一条 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

- 2 この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

第二章 労働契約

（この法律違反の契約）

第十三条 この法律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、無効となつた部分は、この法律で定める基準による。

（労働条件の明示）

第十五条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

- 2 前項の規定によつて明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。
- 3 前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から十四日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

第九章 就業規則

（作成及び届出の義務）

第八十九条 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

- 一 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分

- けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
- 二 賃金（臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
 - 三 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
 - 三の二 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
 - 四 臨時の賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項
 - 五 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項
 - 六 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項
 - 七 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項
 - 八 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項
 - 九 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項
 - 十 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

（法令及び労働協約との関係）

第九十二条 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ない。

2 行政官庁は、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。

（労働契約との関係）

第九十三条 労働契約と就業規則との関係については、労働契約法（平成十九年法律第二百二十八号）第十二条の定めるところによる。

（法令等の周知義務）

第百六条 使用者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨、就業規則、第十八条第二項、第二十四条第一項ただし書、第三十二条の二第一項、第三十二条の三第一項、第三十二条の四第一項、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第一項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、第三十八条の三第一項並びに第三十九条第四項、第六項及び第九項た

だし書に規定する協定並びに第三十八条の四第一項及び同条第五項（第四十一条の二第三項において準用する場合を含む。）並びに第四十一条の二第一項に規定する決議を、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、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によつて、労働者に周知させなければならない。

2 （略）

（記録の保存）

第百九条 使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入雇入れ、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を三年間五年間保存しなければならない。

第百二十条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十四条、第十五条第一項若しくは第三項、第十八条第七項、第二十二条第一項から第三項まで、第二十三条から第二十七条まで、第三十二条の二第二項（第三十二条の三第四項、第三十二条の四第四項及び第三十二条の五第三項において準用する場合を含む。）、第三十二条の五第二項、第三十三条第一項ただし書、第三十八条の二第三項（第三十八条の三第二項において準用する場合を含む。）、第三十九条第七項、第五十七条から第五十九条まで、第六十四条、第六十八条、第八十九条、第九十条第一項、第九十一条、第九十五条第一項若しくは第二項、第九十六条の二第一項、第百五条（第百条第三項において準用する場合を含む。）又は第百六条から第百九条までの規定に違反した者

二～五 （略）

■労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号） 抄

第五条 使用者が法第十五条第一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は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約であつ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限り、第四号の二から第十一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。

一 労働契約の期間に関する事項

一の二 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

一の三 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

二 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項

三 賃金（退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

四 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

四の二 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

五 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及び第八条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項

六 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項

七 安全及び衛生に関する事項

八 職業訓練に関する事項

九 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

十 表彰及び制裁に関する事項

十一 休職に関する事項

2 使用者は、法第十五条第一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を事実と異なるものとしてはならない。

3 法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、第一項第一号から第四号までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）とする。

4 法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。ただし、当該労働者が同項に規定する事項が明らかとなる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できる。

一・二 (略)

第六條の二 法第十八條第二項、法第二十四條第一項ただし書、法第三十二條の二第一項、法第三十二條の三第一項、法第三十二條の四第一項及び第二項、法第三十二條の五第一項、法第三十四條第二項ただし書、法第三十六條第一項、第八項及び第九項、法第三十七條第三項、法第三十八條の二第二項、法第三十八條の三第一項、法第三十八條の四第二項第一号（法第四十一條の二第三項において準用する場合を含む。）、法第三十九條第四項、第六項及び第九項ただし書並びに法第九十條第一項に規定する労働者の過半数を代表する者（以下この条において「過半数代表者」という。）は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- 一 法第四十一條第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。
- 二 法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。
- 2 前項第一号に該当する者がいない事業場にあつては、法第十八條第二項、法第二十四條第一項ただし書、法第三十九條第四項、第六項及び第九項ただし書並びに法第九十條第一項に規定する労働者の過半数を代表する者は、前項第二号に該当する者とする。
- 3 使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない。
- 4 使用者は、過半数代表者が法に規定する協定等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。

第五十二條の二 法第百六條第一項の厚生労働省令で定める方法は、次に掲げる方法とする。

- 一 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。
- 二 書面を労働者に交付すること。
- 三 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。

第五十六條 法第百九條の規定による記録を保存すべき期間の計算についての起算日は次のとおりとする。

- 一 労働者名簿については、労働者の死亡、退職又は解雇の日
- 二 賃金台帳については、最後の記入をした日

- 三 雇入れ又は退職に関する書類については、労働者の退職又は死亡の日
 - 四 災害補償に関する書類については、災害補償を終わった日
 - 五 賃金その他労働関係に関する重要な書類については、その完結の日
- 2 前項の規定にかかわらず、賃金台帳又は賃金その他労働関係に関する重要な書類を保存すべき期間の計算については、当該記録に係る賃金の支払期日が同項第二号又は第五号に掲げる日より遅い場合には、当該支払期日を起算日とする。
- 3 前項の規定は、第二十四条の二の二第三項第二号イ及び第二十四条の二の三第三項第二号イに規定する労働者の労働時間の状況に関する労働者ごとの記録、第二十四条の二の四第二項(第三十四条の二の三において準用する場合を含む。)に規定する議事録、年次有給休暇管理簿並びに第三十四条の二第十五項第四号イからへまでに掲げる事項に関する対象労働者ごとの記録について準用する。

■ 特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第五条の特例を定める省令
(平成 27 年厚生労働省令第 36 号) 抄

(計画対象第一種特定有期雇用労働者に係る労働条件の明示の特例)

第一条 労働基準法第十五条第一項前段の規定により専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（以下「有期特措法」という。）第五条第一項に規定する第一種認定事業主が有期特措法第四条第二項第一号に規定する計画対象第一種特定有期雇用労働者（第三項において「計画対象第一種特定有期雇用労働者」という。）に対して明示しなければならない労働条件（次項において「第一種特定有期労働条件」という。）は、労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第 23 号）第五条第一項に規定するもののほか、次に掲げるものとする。

- 一 有期特措法第八条の規定に基づき適用される労働契約法（平成十九年法律第 28 号）第十八条第一項の規定の特例の内容に関する事項
- 二 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（労働基準法施行規則第五条第一項第一号の三に掲げる事項を除き、前号の特例に係る有期特措法第二条第三項第一号に規定する特定有期業務の範囲に関する事項に限る。）
- 2 第一種特定有期労働条件に係る労働基準法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、労働基準法施行規則第五条第三項に規定するもののほか、前項各号に掲げる事項とする。
- 3 前項に規定する事項に係る労働基準法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、計画対象第一種特定有期雇用労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。ただし、当該計画対象第一種特定有期雇用労働者が同項に規定する事項が明らかとなる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できる。
 - 一 ファクシミリを利用してする送信の方法
 - 二 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（昭和五十九年法律第 86 号）第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下この号において「電子メール等」という。）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。）

(計画対象第二種特定有期雇用労働者に係る労働条件の明示の特例)

第二条 労働基準法第十五条第一項前段の規定により有期特措法第七条第一項に規定する第二種認定事業主が有期特措法第六条第二項第一号に規定する計画対象第二種特定有期雇用労働者（第三項において「計画対象第二種特定有期

雇用労働者」という。)に対して明示しなければならない労働条件(次項において「第二種特定有期労働条件」という。)は、労働基準法施行規則第五条第一項に規定するもののほか、前条第一項第一号に掲げるものとする。

- 2 第二種特定有期労働条件に係る労働基準法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、労働基準法施行規則第五条第三項に規定するもののほか、前条第一項第一号に掲げる事項とする。
- 3 前項に規定する事項に係る労働基準法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、計画対象第二種特定有期雇用労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。ただし、当該計画対象第二種特定有期雇用労働者が同項に規定する事項が明らかとなる前条第三項各号に掲げる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できる。

■事業主が行う特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置に関する基本的な指針(平成27年厚生労働省告示第69号) 抄

3 その他の雇用管理等に関する留意事項

(1) 個別労働関係紛争の未然防止

法に基づく労働契約法の特例の適用に当たっては、個別労働関係紛争を未然に防止するため、特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第五条の特例を定める省令(平成27年厚生労働省令第36号)の規定に基づき、事業主は、労働契約の締結・更新時に、①計画対象第一種特定有期雇用労働者に対しては、特定有期業務の期間(最長10年)、計画対象第二種特定有期雇用労働者に対しては、定年後引き続いて雇用されている期間、無期転換申込権は発生しないことを明示するとともに、②計画対象第一種特定有期雇用労働者に対しては、特例の対象となる業務の具体的な範囲も明示することが必要である。(後略)

■労働契約法の施行について（平成 30 年 12 月 28 日） 抄

第 2 総則（法第 1 章関係）

4 労働契約の内容の理解の促進（法第 4 条関係）

(1) 趣旨

労働契約は、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成立する契約（諾成契約）であるが、契約内容について労働者が十分理解しないまま労働契約を締結又は変更し、後にその契約内容について労働者と使用者との間において認識の齟齬が生じ、これが原因となって個別労働関係紛争が生じているところである。労働契約の内容である労働条件については、労働基準法第 15 条第 1 項により締結時における明示が義務付けられているが、個別労働関係紛争を防止するためには、同項により義務付けられている場面以外においても、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者が契約内容について自覚することにより、契約内容があいまいなまま労働契約関係が継続することのないようにすることが重要である。

このため、法第 4 条において、労働契約の内容の理解の促進について規定したものであること。

(2) 労働者の理解の促進（法第 4 条第 1 項関係）

ア 法第 4 条第 1 項は、労働条件を提示するのは一般的に使用者であることから、使用者は労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について労働者の理解を深めるようにすることを規定したものであること。

イ 法第 4 条第 1 項は、労働契約の締結前において使用者が提示した労働条件について説明等をする場面や、労働契約が締結又は変更されて継続している間の各場面が広く含まれるものであること。これは、労働基準法第 15 条第 1 項により労働条件の明示が義務付けられている労働契約の締結時より広いものであること。

ウ 法第 4 条第 1 項の「労働者に提示する労働条件」とは、労働契約の締結前又は変更前において、使用者が労働契約を締結又は変更しようとする者に提示する労働条件をいうものであること。

エ 法第 4 条第 1 項の「労働契約の内容」は、有効に締結又は変更された労働契約の内容をいうものであること。

オ 法第 4 条第 1 項の「労働者の理解を深めるようにする」については、一律に定まるものではないが、例えば、労働契約締結時又は労働契約

締結後において就業環境や労働条件が大きく変わる場面において、使用者がそれを説明し又は労働者の求めに応じて誠実に回答すること、労働条件等の変更が行われずとも、労働者が就業規則に記載されている労働条件について説明を求めた場合に使用者がその内容を説明すること等が考えられるものであること。

(3) 書面確認(法第4条第2項関係)

- ア 法第4条第2項は、労働者及び使用者は、労働契約の内容について、できる限り書面で確認することについて規定したものであること。
- イ 法第4条第2項は、労働契約が締結又は変更されて継続している間の各場面が広く含まれるものであること。これは、労働基準法第15条第1項により労働条件の明示が義務付けられている労働契約の締結時より広いものであること。
- ウ 法第4条第2項の「労働契約の内容」については、(2)エと同様であること。
- 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合には、当該方法とすることができること。

- ① ファクシミリを利用してする送信の方法
- ② 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 法第 4 条第 2 項の「できる限り書面により確認する」については、一律に定まるものではないが、例えば、労働契約締結時又は労働契約締結後において就業環境や労働条件が大きく変わる場面において、労働者及び使用者が話し合った上で、使用者が労働契約の内容を記載した書面を交付すること等が考えられるものであること。

第 3 労働契約の成立及び変更(法第 2 章関係)

2 労働契約の成立(法第 6 条・第 7 条関係)

(1) 法第 6 条

イ 内容

(オ) 法第 6 条に「合意することによって成立する」と規定されているとおり、労働契約は、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成立するものであること。したがって、労働契約の成立の要件としては、契約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。

3 労働契約の内容の変更(法第 8 条関係)

(2) 内容

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。

6 就業規則違反の労働契約(法第 12 条関係)

(1) 趣旨

就業規則は、労働条件を統一的に設定するものであり、法第 7 条本文、第 10 条本文及び第 12 条においては、一定の場合に、労働契約の内容は、就業規則で定めるところとなることを規定しているところである。

一方、就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた場合及び就業規則の変更によっては変更されない労働条件を合意していた場合には、それぞれ、法第 7 条ただし書及び第 10 条ただし書によりその合意が優先されることとなるものであるが、就業規則を下回る個別の合意を認めただけの場合には、就業規則の内容に合理性を求めている法第 7 条本文及び第 10 条本文の規定の意義が失われ、個別労働関係紛争をも惹起しかねないものである。

このため、個別労働関係紛争の防止にも資するよう、法第 12 条において、就業規則を下回る労働契約の効力について規定したものであること。

(2) 内容

ア 法第 12 条は、就業規則を下回る労働契約は、その部分については就業規則で定める基準まで引き上げられることを規定したものであること。

イ 法第 12 条の「就業規則」については、2(2)イ(エ)と同様であること。

ウ 法第 12 条の「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」とは、例えば、就業規則に定められた賃金より低い賃金等就業規則に定められた基準を下回る労働条件を内容とする労働契約をいうものであること。

エ 法第 12 条は、就業規則で定める基準以上の労働条件を定める労働契約は、これを有効とする趣旨であること。

オ 法第 12 条の「その部分については、無効とする」とは、就業規則で定める基準に達しない部分のみを無効とする趣旨であり、労働契約中のその他の部分は有効であること。

カ 法第 12 条の「無効となった部分は、就業規則で定める基準による」とは、労働契約の無効となった部分については、就業規則の規定に従い、労働者と使用者との間の権利義務関係が定まるものであること。

キ なお、労働基準法第 93 条については、法附則第 2 条による改正により、「労働契約と就業規則との関係については、労働契約法第 12 条の定めるところによる」旨を規定したところであり、これは、改正前と同内容であること。

■労働基準法通達

(労働条件明示)

【施行規則第五条第一項の趣旨】

- (一) 本条は、使用者が法第十五条の規定により、労働者に対して明示すべき労働条件の範囲を定めているのであって、労働基準法にいう労働条件の定義を規定したものではないこと。
 - (二) 本条にいう「明示」は常時十人以上の労働者を使用する事業においては、当該労働者に適用する部分を明確にして就業規則を労働契約の締結の際に交付することとしても差し支えないこと。
 - (三) 本条第四号の二から第十一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、これを明示することを要しないことに留意すること。
- (昭和 29 年 6 月 29 日基発 355 号、昭和 63 年 3 月 14 日基発 150 号、平成 11 年 3 月 31 日基発 168 号)

【賃金に関する事項以外の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。

- (一) 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。
- (二) 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
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。
- (三) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
当該労働者に適用される労働時間等に関する具体的な条件を明示しなければならないこと。
なお、当該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、労働者の利便性をも考慮し、所定労働時間を超える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。

(四) 退職に関する事項

退職の事由及び手続、解雇の事由等を明示しなければならないこと。

なお、当該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、労働者の利便性をも考慮し、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。

(平成 11 年 1 月 29 日基発 45 号)

【労働基準法施行規則等の一部改正について】

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。

当該内容については、例えば、「更新の有無」として、

- 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。

また、更新基準についても、他の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。

(平成 24 年 10 月 26 日基発 1026 第 2 号、平成 25 年 3 月 28 日基発 0328 第 6 号)

【書面により明示すべき賃金に関する事項】

書面によって明示すべき事項は、賃金に関する事項のうち、労働契約締結後初めて支払われる賃金の決定、計算及び支払の方法並びに賃金の締切り及び支払の時期であること。具体的には、基本賃金の額(出来高払制による賃金にあっては、仕事の量(出来高)に対する基本単価の額及び

労働時間に応じた保障給の額)、手当(労働基準法第二四条第二項本文の規定が適用されるものに限る。)の額又は支給条件、時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金について特別の割増率を定めている場合にはその率並びに賃金の締切日及び支払日であること。

また、交付すべき書面の内容としては、就業規則等の規定と併せ、前記の賃金に関する事項が当該労働者について確定し得るものであればよく、例えば、労働者の採用時に交付される辞令等であって、就業規則等に規定されている賃金等級が表示されたものでも差し支えないこと。この場合、その就業規則等を労働者に周知させる措置が必要であることはいうまでもないこと。

(昭和51年9月28日基発690号、昭和63年3月14日基発150号、平成11年3月31日基発168号)

【労働契約締結時の解雇事由の明示】

使用者が労働契約の締結に際し書面の交付により明示すべき労働条件として、「退職に関する事項」に「解雇の事由」が含まれることを則において明らかにすることとしたものであること。

なお、当該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、労働者の利便性をも考慮し、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。

(平成15年10月22日基発1022001号)

【退職手当に関する事項】

規則第五条の改正は、退職手当に関する就業規則の法定記載事項を明記したことに伴い、明示しなければならない労働条件として退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項を規定したものであること。

(昭和63年1月1日基発1号、昭和63年3月14日基発150号、平成11年3月31日基発168号)

(就業規則)

【始業・終業の時刻等が勤務態様等により異なる場合】

一 同一事業場において、労働者の勤務態様、職種等によって始業及び終業の時刻が異なる場合は、就業規則に勤務態様、職種等の別ご

とに始業及び終業の時刻を規定しなければならない。

- 二 しかしながら、パートタイム労働者等のうち本人の希望等により勤務態様、職種等の別ごとに始業及び終業の時刻を画一的に定めないこととする者については、就業規則には、基本となる始業及び終業の時刻を定めるとともに、具体的には個別の労働契約等で定める旨の委任規定を設けることで差し支えない。

なお、個別の労働契約等で具体的に定める場合には、書面により明確にすること。

- 三 前二項の適用については、休憩時間及び休日についても同様である。

(昭和 63 年 3 月 14 日基発 150 号、平成 11 年 3 月 31 日基発 168 号)

【就業規則の記載事項】

(1) 趣旨

解雇をめぐる紛争を未然に防止する観点から、就業規則の絶対的
必要記載事項である「退職に関する事項」には「解雇の事由」が含ま
れることを法律上明らかにしたものであること。

(平成 15 年 10 月 22 日基発 1022001 号)

【退職手当に関する事項の明記】

- (イ) 法第八十九条の改正は、退職手当の支払条件、方法等を労使
間で明らかにするため、退職手当に関する就業規則の法定記載事項
を明記したものであること。

(昭和 63 年 1 月 1 日基発 1 号、平成 11 年 3 月 31 日基発 168 号)

(周知)

【周知方法①】

- (1) 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。

ロ 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。

- (2) 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。

(平成 11 年 1 月 29 日基発 45 号)

【事業場及び作業場の意義】

(問) 第七條及び第八條に各事業場とあるが定義は如何。又は第六條に作業場とあるがその区別如何。

(答) 事業場とは、事業に属する人的物的施設の存する場所的な範囲をいう。作業場とは、事業場内において密接な関連の下に作業の行われている個々の現場をいい、主として建物別等によつて判定すべきものである。

(昭和 23 年 4 月 5 日基発 535 号)

【周知方法②】

(問) 就業規則等の周知方法について、労働者の請求があつた場合に見せる方法でも、当該事業場に備え付けているものと解してよいか。

(答) 従来どおり、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。

(平成 11 年 3 月 31 日基発 169 号)

■労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）抄

第一章 総則

（事業主の責務）

第六条 事業主は、その雇用する労働者の労働時間の短縮その他の労働条件の改善その他の労働者が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することができる環境の整備に努めなければならない。

2 事業主は、事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者について、当該労働者が行う求職活動に対する援助その他の再就職の援助を行うことにより、その職業の安定を図るよう努めなければならない。

■船員法（昭和22年法律第100号）抄

（雇入契約の締結前の書面の交付等）

第三十二条 船舶所有者は、雇入契約を締結しようとするときは、あらかじめ、当該雇入契約の相手方となろうとする者（次項において「相手方」という。）に対し、次に掲げる事項について書面を交付して説明しなければならない。

- 一 船舶所有者の名称又は氏名及び住所
- 二 給料、労働時間その他の労働条件に関する事項であつて、雇入契約の内容とすることが必要なものとして国土交通省令で定めるもの
- 2 前項の場合において、当該雇入契約に係る航海が海上運送法第二十六条第一項の規定による命令によるものであるときは、船舶所有者は、あらかじめ、相手方に対し、その旨を書面を交付して説明しなければならない。
- 3 船舶所有者は、雇入契約の内容（第一項第二号に掲げる事項に限る。）を変更しようとするときは、あらかじめ、船員に対し、当該変更の内容について書面を交付して説明しなければならない。
- 4 第二項の規定は、前項の場合について準用する。

（雇入契約の成立時の書面の交付等）

第三十六条 船舶所有者は、雇入契約が成立したときは、遅滞なく、国土交通省令で定めるところにより、次に掲げる事項を記載した書面を船員に交付しなければならない。

- 一 第三十二条第一項各号に掲げる事項
- 二 当該雇入契約を締結した船員の氏名、住所及び生年月日
- 三 当該雇入契約を締結した場所及び年月日
- 2 船舶所有者は、雇入契約の内容（第三十二条第一項第二号に掲げる事項に限る。）を変更したときは、遅滞なく、国土交通省令で定めるところにより、その変更の内容並びに当該変更について船員と合意した場所及び年月日を記載した書面を船員に交付しなければならない。
- 3 船舶所有者は、前二項の書面の写しを船内に備え置かなければならない。

（雇入契約の成立等の届出）

第三十七条 船長は、雇入契約の成立、終了、更新又は変更（以下「雇入契約の成立等」という。）があつたときは、国土交通省令で定めるところにより、遅滞なく、国土交通大臣に届け出なければならない。

- 2 前項の場合において船長が届け出ることができないときは、船舶所有者は、船長に代わつて届け出なければならない。

■船員法施行規則（昭和22年運輸省令第23号）

（雇入契約の締結前の説明事項）

第十六条 法第三十二条第一項第二号の国土交通省令で定める事項は、次に掲げる事項とする。

- 一 雇用の期間
- 二 乗り組むべき船舶の名称、総トン数、用途（漁船にあつては、従事する漁業の種類を含む。）及び就航航路又は操業海域に関する事項
- 三 職務に関する事項
- 四 給料その他の報酬の決定方法及び支払いに関する事項
- 五 報酬が歩合によつて支払われる場合の法第五十八条第一項の一定額及び同条第三項の額
- 六 基準労働期間、労働時間、休息时间、休日及び休暇に関する事項並びに交代乗船制等特殊の乗船制をとる場合における当該乗船制に関する事項
- 七 災害補償に関する事項
- 八 退職、解雇、休職及び制裁に関する事項
- 九 海賊行為の処罰及び海賊行為への対処に関する法律（平成二十一年法律第五十五号）第二条に規定する海賊行為による被害を受けた場合における措置に関する事項
- 十 送還に関する事項
- 十一 予備船員制度があるときは、その概要

（雇入契約の成立時の書面の交付等）

第十六条の四 船舶所有者は、雇入契約が成立したときは、法第三十六条第一項に規定する書面を二通作成し、うち一通を船員に交付し、他の一通を船員の死亡又は雇入契約の終了の日から三年を経過する日までの間、主たる船員の労務管理の事務を行う事務所に備え置かなければならない。

- 2 前項の規定は、雇入契約の内容（第十六条各号に掲げる事項に限る。）を変更したときについて準用する。この場合において、同項中「第三十六条第一項」とあるのは「第三十六条第二項」と読み替えるものとする。
- 3 本邦の港と本邦以外の地域の港との間又は本邦以外の地域の各港間の航海に従事する船舶の船舶所有者は、法第三十六条第三項の規定により同条第一項及び第二項の書面の写しを船内に備え置く場合において、当該書面が英語以外の言語によつて作成されているときは、

英語による訳文を添付しなければならない。

(雇入契約の成立等の届出)

第十八条 船長（法第三十七条第二項の規定により雇入契約の成立等の届出を行うべき船舶所有者を含む。次条及び第二十条において同じ。）は、船員の雇入契約の成立等があつたときは、最寄りの地方運輸局等の事務所において地方運輸局長等に対し届け出なければならない。ただし、労働協約若しくは就業規則の定めにより又はこれらの変更に伴い労働条件が変更された場合は、当該変更について雇入契約の変更の届出をすることを要しない。この場合において、就業規則は、法第九十七条の規定により届出されたものでなければならない。

第十九条 船長は、前条の届出をしようとするときは、次の書類を提示して、雇入契約が成立又は終了した場合にあつては第六号書式による届出書を、雇入契約を変更又は更新した場合にあつては第八号書式による届出書を提出しなければならない。

一 海員名簿

二 船員手帳

三 海技免状又は小型船舶操縦免許証その他の資格証明書を受有することを要する船員については、海技免状又は小型船舶操縦免許証その他の資格証明書（雇入契約の終了の届出をする場合を除く。）

2 地方運輸局長等は、雇入契約の確認のため必要があるときは、労働協約、就業規則、船員派遣契約の契約内容を記載した書類、妊産婦の船員を船内で使用することができることを証する書類その他の船員の労働関係に関する事項を証する書類、漁船の従業する区域を証する書類又は船舶国籍証書、船舶検査証書その他の船舶に関する事項を証する書類の提示を求めることができる。