

## Ⅱ 労働契約締結時の労働条件の明示 (労働基準法第15条、労働基準法施行規則第5条)

有期労働契約の継続・終了について予測可能性と納得性を高め、紛争の防止につながるため、労働基準法施行規則第5条が改正され、労働契約締結時に、契約期間とともに「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」も書面の交付によって明示しなければならない事項となります（平成25年4月1日から施行）。

### 労働契約の締結時に明示しなければならない事項

#### ① 契約期間の明示

- ・ 期間の定めなし
- ・ 期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日）

#### ② 更新の基準の明示（平成25年4月1日より追加）

##### (1) 更新の有無の明示

具体的な内容については、下記の例を参考にしてください。

- ・ 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 など

##### (2) 更新の基準の明示

具体的な内容については、下記の例を参考にしてください。

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

※ 有期労働契約の更新をしないことが明らかな場合は、更新の基準の明示義務はありません。

◆モデル労働条件通知書（20～23ページ）もご活用ください。

### 労働契約の内容は、できる限り書面で確認を

労働者と使用者は、労働契約の内容（有期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されています。（労働契約法第4条第2項）

労働基準法第15条第1項は、労働契約の締結時に労働条件を明示することを義務付けていますが、労働契約法は、労働契約が継続している間の各場面で、労働条件や契約内容を確認することを求めています。

例えば、労働契約締結後に就業環境や労働条件が大きく変わるとき、労働者と使用者が話し合ったうえで、使用者が労働契約の内容を記載した書面を労働者に交付することなどが考えられます。

また、労働契約書や労働条件通知書（20～23ページ参照）、同一の使用者の下での過去の勤続の状況を記載した書面など、無期労働契約への転換の申込みの際に通算契約期間の確認ができる書類を保存しておくことが望まれます。