

I 労働条件

1 労働契約

労働契約とは、正社員、パート、アルバイト等の雇用形態に関係なく、働く前に労働者と使用者との間で働く条件について取り交わす契約で、使用者は雇入れの際、賃金、労働時間、その他の労働条件を明示しなければなりません。 (労働基準法第15条第1項)
(労働基準法施行規則第5条)

必ず明示しなければならないこと(書面による)

- (1)労働契約の期間(期間の定めの有無、有る場合はその期間)
※期間の定めのある労働契約の場合、その期間は3年以内
ただし、60歳以上は5年以内など、例外もある(P.17参照)
- (2)期間の定めのある労働契約の場合、更新の基準
- (3)仕事をする場所、仕事の内容
- (4)始業・終業時刻、所定時間外労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事
- (5)賃金(諸手当を含む)の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切日及び支払日に関する事
- (6)退職に関する事(解雇の事由を含む)

必ず明示しなければならないこと(書面でなくともよい)

- (7)昇給に関する事

定めがある場合、明示しなければならないこと

- (8)退職手当(退職金)に関する事
- (9)賞与(ボーナス)などに関する事
- (10)労働者に負担させるべき食費、作業用品などに関する事
- (11)安全・衛生に関する事
- (12)職業訓練に関する事
- (13)災害補償、業務外の傷病扶助に関する事
- (14)表彰・制裁に関する事
- (15)休職に関する事

- これらの労働契約は、後々のトラブルを避けるためにも、必ず文書で結びましょう。
- 賃金などの労働条件変更は使用者、労働者双方の合意が必要です。(労働契約法第8条)
- 労働契約締結の際に明示された賃金や労働条件が事実と異なるときは、労働者は即時にその労働契約を解除できます。(労働基準法第15条第2項)
- 労働契約法が改正され、「雇止め法理」が平成24年8月10日より法定化され、「無期労働契約への転換」「不合理な労働条件の禁止」については、平成25年4月1日より施行されました。
- 若者雇用促進法の施行により、新卒の募集・求人申込みを行う事業者は、採用者数・離職者数、有給休暇の平均取得日数等の青少年雇用情報を積極的に提供するように努めるとともに、応募者等から求めがあった場合は、これらの情報を提供しなければなりません。