

[第11回] 労働条件の明示(労働契約書)

～一問一答! 現場の悩みにズバリお答えします～

西尾 直子

外山アソシエーツ
社会保険労務士



Q 従業員に労働条件を明示するにあたり、書面で明示する条件についてはどのように記載するのがよいでしょうか。また、書面を渡すのは初勤務日でよいでしょうか。

A 従業員を雇用したとき通知する労働条件には、必ず書面を交付しなければならない項目があります。

- ①労働契約の期間
- ②有期労働契約の更新の有無・判断基準
- ③就業場所・業務内容
- ④労働時間に関する事項
(始業・終業の時刻、所定労働時間外労働、休憩、休日、休暇、交替制勤務)
- ⑤賃金に関する事項
- ⑥退職(解雇)に関する事項

上記については既にご承知かと思います。そして、これらのうち①②以外の事項については、就業規則の必要記載事項と重複していることにもお気づきではないでしょうか。そこで、重複する部分については「詳細は就業規則第〇条」等とし、就業規則を交付することで明示に代えることができることになっています。ただし、準用した以上、就業規則には適用される条件が具体的に規定されており、労働契約書と一緒に交付しなければ、明示したといえないことに注意が必要です。

このように、就業規則にある条件についての明示は容易ですが、重要なのは「就業場所・従事する業務の内容」についてです。それは、従業員毎の労働条件については、その後の変更があるからです。労働条件の明示の時期は「労働契約の締結時」となっていますが、それは、入社日(初勤務日)ではなく、使用者と応募者の間で、労働条件について合意が成立した日なのです。採用までの経緯によっては、内定を出した時となる事例も多くあります。法律に則ると、内定時に労働条件を明示することになりますが、その条件は初勤務日までに変わるかもしれません。また、雇用途中においても、人事異動等で当初の就業場所や従事する業務が変更することもあります。ところが、これまでのように変更できなくなりつつあるのです。例えば、従業員が、「採用時の労働契約書記載の業務(または就業場所)に限定して就職した」等と主張し異動を拒否する、等がありますが、その際は、採用時の労働契約の合意がどう解釈されるかによって、異動が有効か無効かの認定

が変わります。そこで、労働契約書には、「〇〇圏内での異動有り」や「業務の変更、転勤有り」等、予測される事項を記載し、限定雇用でないことを補足しておかれるなど、一歩進んだ工夫が大切です。労働契約書だけで判断されるわけではないですが、記載しておくことでより明確になりますね。

また、有期労働契約更新の判断基準では、不測の不更新理由が発生した場合に備えて「その他、やむを得ない事情により更新することが困難と判断した場合」等の事項(包括条項)を忘れないようにしましょう。

では、雇用中の従業員の労働条件や業務に変更があった場合はどうでしょうか。明示が必要でしょうか。有期労働契約の更新については、法律上は「現在の契約の終了」と「新規の契約の成立」ですので、更新時に明示の義務があることとなりますが、期間の定めのない労働契約について異動があったとしても、再度の明示義務はありません。

ですが、たとえ義務はなくても、労働条件の変更、業務の変更や自動更新の都度、改めて書面を交付し、法律で規定されていないことについても細かく明確化しておく方が紛争防止に繋がるのではないのでしょうか。

さらに、今般、書面で明示すべき労働条件について、労働者から希望があった場合に限りFAX、電子メールで明示することが可能となりましたが、この場合も、希望の有無を書面で明示し、本人からの申し出であることと本人に到達したことの記録を残しておくことをお勧めします。

これからの労働条件の明示(労働契約書)は、どのような合意が成立したかを証する重要な記録の一つとして考えていかなければならないようですね。

筆者:西尾直子氏

社会保険労務士(大阪府社会保険労務士会所属)

知的財産管理技能士[二級・管理業務]、生産性賃金管理士(日本生産性本部認定)

法律事務所にてパラリーガルとして勤務。社会保険労務士資格を取得し、外山法律事務所のパートナー事務所を開設。

立命館大学・医療経営講座の修了生(齋藤清一先生に師事)でもあり、医療労務コンサルタント(全国社会保険労務士連合会認定)として、医療機関からの相談も数多く手掛けている。

ご相談は
こちらに

外山アソシエーツ Toyama Associates
〒530-0047 大阪市北区西天満4-11-22
阪神神明ビル3階 外山法律事務所内
TEL:06-6316-7111 FAX:06-6316-7117
E-mail:nishio@toyama-law-office.jp