



監督署の窓

労働条件通知について (労働基準法施行規則改正)

労働者を雇入れる際は、労働基準法第15条において、賃金、労働時間、休日などの労働条件を書面で通知しなければならぬことになっています。平成25年4月1日から、労働契約法等の一連の労働関係法の改正の一つとして、労働基準法施行規則の改正がなされ、書面で交付しなければならぬ事項が追加されました。これまで、有期労働契約の終了時のトラブル防止として、厚生労働省

告示という形で期間の満了にかかる通知の基準を示してきました。有期労働契約を締結するにあたっては、

① 契約更新の有無を明示すること

② 契約を更新する場合があります。更新する場合は、更新する判断基準を明示しなければならないこと

になっていきます。

今回の規則改正は、この告示で示されていた更新の有無と更新する場合があります。更新するときの判断基準を明示しなければならぬことを、労働基準法での義務付けにしたものです。これまでも労働基準監督署では告示基準として有期労働契約の労働条件通知書にこれらの項目がない場合には、追加するように指導してきましたが、改正後は、罰則適用のあり得る法違反として勧告することになります。

労働基準行政の重点と

している基本的な労働条件の確保という観点では、労働条件通知が適正に行われているかどうかというものは、日々の行政指導の中でも重視している項目です。労働基準法で義務付けられている労働条件通知については、正社員として入社し契約期間の定めがない場合は入社時だけのことですが、有期労働契約を更新する場合は、新たな契約を結ぶことになるので、更新の

ときに労働条件通知の書面交付が必要となります。リーマンショックの頃に、有期契約労働者や派遣労働者の非正規雇用労働者の雇止めの問題がクローズアップされました。有期雇用というのは、1年とか、半年とか期間を定めて雇用し、期間の満了により労働契約が終了するという形態です。期間を定めない場合には、合理的かつ論理的な理由が必要とする解雇の法理が適用され、労働者の解

雇が難しくなることから、期間の満了により労働契約が終了する有期雇用の労働者が、雇用調整に用いられてきました。

そこで、特にリーマンショック以降、有期労働契約の更新を繰り返す実態に対し雇止めの不安を解消するため、

① 通算期間が5年を超える場合の無期労働契約への転換

② いわゆる「雇止め法理」の法定化

③ 有期雇用というだけで不合理な労働条件を定めることの禁止

を柱とする労働契約法

の改正が行われ、平成25年4月から施行されました。「雇止め法理」については平成24年8月から施行)

この施行に併せて、労働基準法施行規則第5条が改正され、労働条件通知を書面で行わなければならない事項に、契約期間の更新の有無等が追加されました。

書面による労働条件通知を行わないで、多くのトラブルが発生していません。適正な労働条件通知を行い、労使間のトラブル防止をお願いします。

リンク先一覧をご利用下さい

本誌本文中に赤色の二重線でご案内している情報は、当協会のホームページにてリンク先一覧をご案内しています。

当協会ホームページ トップの協会の実施事業「情報提供」↓機関誌該当号に掲載しています。

お問い合わせは、『Meihoku』編集室
(☎052-961-3655)まで。