

従業員を雇用する場合のお約束



労働条件の明示

使用者は、従業員（労働者）を採用するときは、次の労働条件を明示しなければなりません。

必ず明示

原則として書面で交付 ※1

- ① 契約期間
 - ② 期間の定めがある契約を更新する場合の基準 ※2
 - ③ 就業場所及び従事する業務
 - ④ 始業・終業時刻、休憩、休日などに関する事項
 - ⑤ 賃金の決定方法、支払時期などに関する事項
 - ⑥ 退職（解雇の事由を含む。）に関する事項
 - ⑦ 昇給の有無 ※3
 - ⑧ 退職手当の有無 ※3
 - ⑨ 賞与の有無 ※3
 - ⑩ 相談窓口 ※3
 - ⑪ 昇給に関する事項
- ※1 労働者が希望した場合、FAXや電子メールなどの方法でも可能。ただし、書面として出力できるものに限る。
※2 有期雇用の場合
※3 パート・有期雇用の場合

定めた場合に明示

- ・ 退職手当
- ・ 賞与
- ・ 休職 など

令和6年4月から追加

- ・ 就業場所と従事すべき業務の変更の範囲
- ・ 更新上限の有無と内容(通算契約期間又は有期労働契約の変更回数の上限など) ※2
- ・ 無期転換申込機会 ※2
- ・ 無期転換後の労働条件 ※2

【参考】労働条件明示のルール
(厚生労働省)



就業規則の周知・記載内容

- ・ 就業規則は、労働者への周知が必要です（作業場の見やすい場所に掲示するなど）。
- ・ 就業規則には、必ず上記④～⑥を記載します。退職手当や賞与などを定めた場合も記載が必要です。

【参考】モデル就業規則（厚生労働省）



労働契約の内容である労働条件を変更するとき

変更は、原則として個々の労働者と使用者の合意が必要ですが、例外として就業規則の変更による方法が可能です。

〔原則〕 個々の労働者と使用者の合意による変更の場合は、就業規則に定める労働条件を下回ることはできません。

〔例外〕 変更後の就業規則を労働者に周知し、かつ、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に限り、認められます。

【参考】労働契約（契約の締結、労働条件の変更、解雇等）に関する法令・ルール（厚生労働省）



ココもチェックまる～！

- 「建設業」、「自動車運転者」及び「医師」の時間外労働の上限規制
猶予されていた規制が、令和6年4月から適用されます。
- 労働組合からの団体交渉の申入れ

使用者が正当な理由なく拒むと、労働組合法上の不当労働行為になります。
困ったり、法律がよく分からないときは、まず労働委員会に相談してください。



【参考】
時間外労働の
上限規制
(厚生労働省)