

## テーマ： 労働契約時に使用者が注意すべきこと



労働契約は、労働契約の締結当事者である労働者と使用者の合意のみによって成立する「諾成契約」です。しかし、実際には、契約内容について労働者が十分に理解しないまま、労働契約を締結したり、変更したりすることが多く見られます。そして、後になって、その契約内容について労働者と使用者との間において認識の違いが浮き彫りになり、これが原因となって労使トラブルに発展している場合も多いようです。

そのような労使トラブルを未然に防ぐために労働契約の内容である労働条件については、労働基準法第15条第1項により労働契約を締結するときに書面等により明示が義務付けられています。

### 【必ず明示しなければならない事項】

- (1) 労働契約の期間に関する事項
- (2) 就業の場所及び従業すべき業務に関する事項
- (3) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- (4) 賃金(退職手当及び臨時に支払われる賃金を除く。)の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- (5) 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

※また、これらの事項((4)のうち、昇給に関する事項を除く。)については、書面の交付により明示しなければなりません。

### 【制度がある場合に明示しなければならない事項】

- (6) 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払いの方法並びに退職手当の支払いの時期に関する事項
- (7) 臨時に支払われる賃金(退職手当を除く。)、賞与及びこれらに準ずる賃金並びに最低賃金額に関する事項
- (8) 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
- (9) 安全及び衛生に関する事項
- (10) 職業訓練に関する事項
- (11) 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- (12) 表彰及び制裁に関する事項
- (13) 休職に関する事項



無料

お困りのことやご不明な点などがございましたらお気軽にご相談ください！  
社会保険労務士と医業経営コンサルタントがアドバイスいたします(秘密厳守)。



東京都医療勤務環境改善支援センター随時相談窓口

☎ 03-6272-9345 (平日9時30分から17時30分まで)

詳細はこちらから検索！ ⇒

勤務環境かいぜんサポートナビ