



## 『人事／労務シリーズ』 第2回（雇用契約締結）

令和5年4月21日

弁護士 今井 稜

imai\_r@clo.gr.jp

### 第1 はじめに

使用者は、雇用契約の締結に際して、労働者に労働条件を明示しなければなりません。当たり前のように思えるかもしれませんが、その内容は法律によって詳細に定められており、きちんと整理しておかなければ、知らぬ間に法律違反を犯しているかもしれません。

そこで、『人事/労務シリーズ』第2回では、雇用契約締結という大きなテーマの中で、労働条件の明示に絞って解説します。この分野は、令和5年3月30日に公布・告示された厚生労働省令・告示によって令和6年4月1日からの改正施行が予定されており、実務上の影響も小さくないところです。

以下では、まず、労働条件の明示内容一般についてご紹介した上で、パートタイム労働者・有期契約労働者の使用者、ハローワークを利用する使用者に特有の義務をご紹介します。その後、労働条件が事実と相違した場合にどうなるかについて、ご紹介します。

### 第2 労働条件の提示

#### 1 全ての使用者が負う労働条件の明示義務

##### (1) 明示事項

労働契約の締結に際し<sup>12</sup>、使用者は、下記3-4頁の表の労働条件を明示する必要があります（労働基準法（以下、「労基法」といいます。）15条1項、労働基準法施行規則（以下、「労基法規則」といいます。）5条1項各号）<sup>3</sup>。

<sup>1</sup> 『人事／労務シリーズ』第1回では、内定について、採用内定通知のほかに労働契約締結のための特段の意思表示をすることが予定されていなければ、（始期付解約権留保付）労働契約が成立していると解説しました。かかる契約が成立する場合、内定通知の時点で、（就労までに労働条件が変わりうるのであればその旨を留保し）3-4頁記載の表の労働条件を明示すべきです。以上につき、全国社会保険労務士会連合会編『労働基準法の実務相談』31-33頁（中央経済社、2021）参照。

<sup>2</sup> ここでいう「労働契約の締結」とは、新卒採用や中途採用のみならず、転籍、事業譲渡先企業による採用、定年後の嘱託再雇用などを含むと考えられています（菅野和夫『労働法（第12版）』228頁（弘文堂、2019）、水町勇一郎『詳解労働法（第2版）』459頁（東京大学出版会、2021））。

<sup>3</sup> 全国社会保険労務士会連合会編・前掲注1)35-37頁。

## (2) 明示方法

下記 3-4 頁の表のうち①～⑥の明示は、いずれも書面の交付の方法、ファクシミリを利用する方法または電子メール等を利用する方法（以下、「書面等」という。）で行う必要があります（労基法規則 5 条 3 項、4 項柱書本文）。

なお、労働条件の明示方法は、平成 31 年 3 月末日までは、書面の交付に限られていましたが、同年 4 月 1 日より、ファクシミリや電子メール等でもできるようになっています<sup>4</sup>。当該方法は、書面の交付を受けるべき者が希望した場合に限られるので、注意が必要です（労基法規則 5 条 4 項柱書但書き）。また、電子メール等を利用することができるのは、労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができる場合に限られますので、併せてご注意ください（同条同項 2 号第 2 括弧書き）<sup>5</sup>。

これらの方法による明示は、下記事項を記載した就業規則を、当該労働者に適用する部分を明確にして交付することでも構いません。したがって、使用者は、就業規則を労働者に交付（または送信）し、就業規則に記載されていない部分を別途労働者に交付（または送信）することもできます<sup>6</sup>。

なお、⑦～⑭の明示方法は、法律上指定されているわけではありませんので、口頭でも差し支えありません。もっとも、労働契約法（以下「労契法」といいます。）4 条は、使用者と労働者の交渉力（あるいは情報）の格差に鑑み、「使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。」「労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認するものとする。」と規定しています。

これらの規定は、訓示規定（これに反してもその行為の法的効力に影響がないとされる規定）ですが、例えば、曖昧な労働条件について、労働者が説明を求めたにもかかわらず、使用者がこれに応じない場合に

---

<sup>4</sup> 厚生労働省『事業主向けリーフレット』（2019 年 2 月）(<https://www.mhlw.go.jp/content/000481172.pdf>) 参照。

<sup>5</sup> 平成 30 年 12 月 28 日基発 1228 第 15 号 14-16 頁 (<https://www.mhlw.go.jp/content/000465759.pdf>)、全国社会保険労務士会連合会編・前掲注 1)37-39 頁がこの点について詳しく解説しています。

<sup>6</sup> 水町・前掲注 2)461 頁。

は、使用者に不利な解釈をされてもやむを得ない場合があります<sup>7</sup>。労働者から労働条件について説明を求められた場合には、丁寧な説明を心がけるべきです。なお、厳密に言えば、かかる条文の文言は、労働契約成立時に限ったものではなく、募集時や労働契約成立後についても妥当しますので、労働条件について労働者から説明を求められた際には、いつでも丁寧な説明をしておくべきです。

	明示事項	明示の要否	明示方法
①	労働契約の期間に関する事項	必ず明示	書面等
②	期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項 <sup>8</sup>	左記契約を締結する場合は明示	書面等
③	就業の場所及び従事すべき業務に関する事項	必ず明示	書面等
④	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2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	必ず明示	書面等
⑤	賃金（退職手当及び⑧に定める賃金を除く。）の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期並びに昇給に関する事項	必ず明示	書面等（昇給に関する事項は口頭でも可）
⑥	退職に関する事項（解雇の事由を含む。）	必ず明示	指定なし（口頭も可）
⑦	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、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項	左記定めがあれば明示	指定なし（口頭も可）
⑧	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	左記定めがあれば明示	指定なし（口頭も可）

<sup>7</sup> 荒木尚志『労働法（第5版）』318-319頁（有斐閣、2022）。

<sup>8</sup> 更新の基準の具体的内容については、平成24年10月26日基発1026第2号2頁が詳しく解説しています（[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/meiji/dl/h241026-2.pdf](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/meiji/dl/h241026-2.pdf)）。

	る賃金（労基則規則 8 条に掲げる賃金）並びに最低賃金額に関する事項		
⑨	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	左記定めがあれば 明示	指定なし (口頭も可)
⑩	安全及び衛生に関する事項	左記定めがあれば 明示	指定なし (口頭も可)
⑪	職業訓練に関する事項	左記定めがあれば 明示	指定なし (口頭も可)
⑫	災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項	左記定めがあれば 明示	指定なし (口頭も可)
⑬	表彰及び制裁に関する事項	左記定めがあれば 明示	指定なし (口頭も可)
⑭	休職に関する事項	左記定めがあれば 明示	指定なし (口頭も可)

### (3) 罰則

労働条件の明示義務に違反した場合、30 万円以下の罰金を科されるおそれがあります（労基法 120 条 1 号）。

くれぐれも違反しないように注意する必要があります<sup>9</sup>。

### (4) 法改正の動向

上記(1)(2)について記載したことは、令和 6 年 4 月から法改正される部分があるので注意が必要です。

すなわち、全ての労働契約の締結の場面で、「雇い入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」（将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。）についても明示が必要になります（改正労働基準法施行規則 5 条 1 項 1 号の 3<sup>10</sup>）<sup>11</sup>。後述の更新上限とは異なり、従前の実務ではあまり採用されていなかった記載が求められ

<sup>9</sup> なお、労働条件が明示されなくても、当該労働者の労働条件は、現実には労働協約または就業規則の定めるところによって律せられるだけであって、労働契約自体は有効に成立します（労務行政研究所編『実務コンメンタール 労働基準法・労働契約法（第 2 版）』95 頁（労務行政、2020））。

<sup>10</sup> 令和 5 年 3 月 30 日厚生労働省令第 39 号（<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001080102.pdf>）。

<sup>11</sup> 厚生労働省『2024 年 4 月から労働条件明示のルールが変わります』（<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001080267.pdf>）。

ることになるため、実務上の影響は大きいものであり、来年4月からの改正施行と迫っていることから、必要な労働条件通知書の記載の変更等の対応については、早めの着手することを要する点に留意ください<sup>12</sup>。

## 2 パートタイム労働者・有期契約労働者を雇用する使用者が負う明示義務

続いて、パートタイム労働者・有期契約労働者を雇用する使用者が明示すべき労働条件についてご紹介します。

### (1) 明示事項

ア 3頁ないし4頁の表の①～④に加えて、下記表記載事項の明示が必要です（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下、「パート労働法」といいます。）6条1項、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則（以下、「パート労働法規則」といいます。）2条1項）。

イ なお、上述の明示が義務づけられている事項でなくとも、労働条件に関するものは、1(2)の明示方法により明示するよう努めることが求められています（パート労働法6条2項）。

### (2) 明示方法

1(2)と同様の方法で明示する必要があります（パート労働法6条1項、パート労働法規則2条3項）。

	明示事項	明示の要否	明示方法
①	昇給の有無	必ず明示	書面等
②	退職手当の有無	必ず明示	書面等
③	賞与の有無	必ず明示	書面等
④	短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口	必ず明示	書面等

### (3) 罰則

労働条件の明示義務に違反した場合、10万円以下の過料を科されるおそれがあります（パート労働法31条）。

<sup>12</sup> 法改正を踏まえた労働条件通知書のイメージとして、厚生労働省『モデル労働条件通知書』（<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001080104.pdf>）。

くれぐれも違反しないように注意する必要があります。

#### (4) 法改正の動向

上記(1)(2)について記載したことは、令和6年4月から法改正される部分があるので注意が必要です（改正労働基準法施行規則5条）<sup>13</sup>。それに伴い、労働条件通知書の記載の変更が必要になりますので、早めのご準備をお願いします<sup>14</sup>。

##### ア 更新上限の明示

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容の明示が必要になります。

また、①最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合、②最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期契約労働者にあらかじめ（更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで）説明することが必要になります<sup>15</sup>。

##### イ 無期転換申込機会の明示

無期転換申込権が発生する更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）の明示が必要になります。

無期転換申込権の発生要件は、①同一の使用者と間に2以上の有期労働契約が締結されてきたこと、及び、②2以上の有期労働契約を通算した契約期間が5年を超えること、です（労契法18条1項前段）。

##### ウ 無期転換後の労働条件の明示

無期転換申込権が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

なお、訓示規定ですが、その際には、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者（正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者）とのバランスを考慮した事項（業務

<sup>13</sup> 厚生労働省・前掲注10、厚生労働省・前掲注11。

<sup>14</sup> 厚生労働省・前掲注12。

<sup>15</sup> 令和5年3月30日厚生労働省告示第114号（<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001080103.pdf>）。

の内容、責任の程度、異動の有無・範囲等) について、有期契約労働者に説明するよう努めることとされました<sup>16</sup>。

### 3 ハローワークを利用する使用者が負う明示義務

次に、ハローワークを利用する使用者が明示すべき労働条件についてご紹介します。

#### (1) 明示事項

公共職業安定所、職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、労働者供給事業者は、募集時点で労働条件の明示義務があります。

事業主が公共職業安定所や職業紹介事業者を利用して求人を行う場合にはこれらの機関に、労働者供給事業者から労働者供給を受けようとする場合には労働者供給事業者に対して、労働条件を明示し、公共職業安定所、職業紹介事業者、労働者供給事業者は、求職者、供給労働者にその労働条件を明示しなければならないとされています<sup>17</sup>。

ハローワーク等が労働者に示さなければならない労働条件は、下記表の通りです（職業安定法5条の3、職業安定法施行規則4条の2第3項）<sup>18</sup>。

#### (2) 明示方法

下記表①～⑩の明示は、いずれも書面等により行う必要があります。そのうちファクシミリを利用する方法または電子メール等を利用する方法は、書面の交付を受けるべき者が希望した場合に限られるので、注意が必要です<sup>19</sup>。

例外として、職業紹介の実施について緊急の必要があるためあらかじめこれらの方法によることができない場合において、明示事項をあらかじめこれらの方法以外の方法により明示したときには、上記方法による必要はありません（職業安定法施行規則4条の2第4項）。

	明示事項	明示の要否	明示方法
①	労働者が従事すべき業務の内容に関する事項	必ず明示	書面等
②	労働契約の期間に関する事項	必ず明示	書面等

<sup>16</sup> 前掲注11。

<sup>17</sup> 水町・前掲注2)462頁。

<sup>18</sup> 労働新聞社編『職業安定法の実務解説（6版）』166頁（労働新聞社、2020）。

<sup>19</sup> 労働基準法施行規則についてのものですが、前掲注)5がこの点についても参考になります。

③	試みの使用期間に関する事項（試用期間の有無、試用期間があるときはその期間）	必ず明示	書面等
④	就業の場所に関する事項	必ず明示	書面等
⑤	始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項	必ず明示	書面等
⑥	賃金（臨時に支払われる賃金、賞与及び労働基準法施行規則第8条各号に掲げる賃金を除く。）の額に関する事項	必ず明示	書面等
⑦	健康保険法による健康保険、厚生年金保険法による厚生年金、労働者災害補償保険法による労働者災害補償保険及び雇用保険法による雇用保険の適用に関する事項	必ず明示	書面等
⑧	労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称に関する事項	必ず明示	書面等
⑨	労働者を派遣労働者として雇用しようとする旨	左記定めがあれば明示	書面等
⑩	就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項	必ず明示	書面等

### （３） 募集時の賃金と実際の賃金が異なった場合<sup>20</sup>

上述の通り、⑥賃金は募集時に示さなければなりません。しかし、入社時に募集時と異なる額を提示することは、珍しくないことと思います。

この問題は、使用者が募集時にどのような募集をしていたかによって結論が変わります。

例えば、現行初任給額や初任給見込額などを求人票に記載し、入社日において賃金確定額を明示する場合は、法律的には見込額は確定額ではないので、賃金確定額が見込額より低かったとしても、必ずしも見込額通りの請求権が生じるわけではありません。採用面接や会社説明会で「中途採用者も同期新卒採用者と同等の給与を支給する」旨の説明をしたような場合でも、かかる説明通りの支払義務が生じるとは限りません<sup>21</sup>。

<sup>20</sup> 菅野・前掲注2)229-230頁。

<sup>21</sup> 東京高判平成12年4月19日労判787号35頁。説明通りの賃金支払義務は生じないとしても、別途、その説明を信じて入社した者に精神的打撃を与えたとして、慰謝料請求権が成立する余地はありますので、注意が必要です。



ただ、企業が求人票などにおいて前年度の賃金や労働条件を採用年度にこれだけは払うという趣旨で明示したといえる場合には、それが契約内容となり、請求権を発生させる場合があります。

要は、客観的に見て使用者の説明がどこまで具体的か、という点が重視されます。募集時に賃金を示す際には、「見込額」である点を強調しておくのが安全です。

### 第3 労働条件が事実と相違する場合の即時解除・帰郷旅費<sup>22</sup>

労働者は、労働契約締結時に示された労働条件と事実とが相違する場合は、即時に労働契約を解除できます（労基法 15 条 2 項）。この場合、就業のために住居を変更した労働者が契約解除から 14 日以内に帰郷する場合、使用者は必要な帰郷旅費を負担しなければなりません（労基法 15 条 3 項）。

### 第4 終わりに

以上、使用者が示すべき労働条件について、簡単に概略をご説明しました。労働条件を示す上で少しでも気づきになれば幸いです。

明示した労働条件はその後の労働者との関係を拘束するものになりますので、よくよくお考えになった上で書面を作成する必要があります。今回は、紙面の都合上、ほとんど一般論の説明に終始しましたが、具体的な記載で適法か否かお悩みの際は、冒頭のメールアドレスまでご連絡をいただければ幸いです。

当事務所では、主として名刺交換をさせていただいた方を対象とし、有用な法律情報等をお知らせすべく定期的にメールマガジンを発行させていただいております。また、バックナンバーは[こちら](#)に掲載しておりますので、あわせてご覧ください。

本稿は一般的な情報を提供するもので、リーガルアドバイスを目的とするものではありません。本稿記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所の見解ではありません。個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、弁護士の適切なアドバイスを求めていただく必要がございます。お問い合わせ等ございましたら、執筆担当者までご遠慮なくご連絡くださいますよう、お願いいたします。

#### 【配信停止・お問い合わせについて】

今後、本メールマガジンの配信又は配信停止をご希望の方、メールアドレスの変更その他お問い合わせがございましたら、大変お手数ではございますが、下記メールアドレスまでご連絡ください。

[clo\\_mlstop@clo.gr.jp](mailto:clo_mlstop@clo.gr.jp)

<sup>22</sup> 詳しくは、労務行政研究所編・前掲注 9)93-95 頁参照。