



小栗キャップの News Letter

税理士法人STR 代表社員・税理士 小栗 悟

名古屋本部 〒450-0001 名古屋市中村区那古野 1-47-1 名古屋国際センタービル 17F
TEL : 052-526-8858 FAX : 052-526-8860

岐阜本部 〒500-8833 岐阜県岐阜市神田町 6-11-1 協和第二ビル 3・4 階
TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

Email: info@str-tax.jp <http://www.str-tax.jp>

2023 年 11 月 9 日(木)

雇用契約書と労働条件通知書

どう違うの？

労働契約の締結

労働契約とは、「労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて労働者と合意すること」です。

労働契約はお互いが合意すれば口約束でも成立しますが、労基法で労働契約を締結する際には労働条件を書面の交付により明示することとなっています。2019 年より従業員が希望した場合は書面以外に FAX、電子メール、SNS でも認められています。

また、労働条件通知書は一方的に交付されるもので雇用契約書は「労使双方の合意が必要である」という点で異なります。労働条件通知書は作成・交付が義務づけられていますが、雇用契約書は義務づけられてはいませんが合意が必要になります。

また、他方「業務委託契約」は当事者一方が注文主から受けた特定の仕事(委託業務)の処理や、仕事の完成(成果物)を約束し、それに対して報酬を支払う契約です。請負契約や委任契約となり労働契約のような使用者と労働者という関係ではありません。

労働契約書は何を記載する

絶対的明示事項 (必ず記載する内容)

- ① 労働契約の期間に関する事項
- ② 有期労働契約の更新の基準

- ③ 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- ④ 始業・就業時刻、時間外労働の有無、休憩時間、休日、休暇、2 交代制勤務があればその事項
- ⑤ 賃金の決定計算、支払い方法、賃金の締め日、支払日。昇給、賞与、退職金に関する制度があればその事項

上記以外に定めがある場合は明示する。

令和 6 年 4 月から労働条件明示事項が追加

- ① 雇入れ直後の就業の場所及び業務内容とこれらの変更の範囲
- ② 有期雇用契約は通算契約期間、更新上限回数の明示
- ③ 有期契約期間 5 年超の方の無期雇用転換事項なども明示されるようになり、労働条件の先を読む必要が生じます

労働条件の変更時にも雇用契約書や労働条件通知書を作成しますが、変更した内容がわかりやすいのは労働条件通知書です。しかし、もし不利な条件に変更の場合は、同意を得ておかないとトラブルになりかねませんので、雇用契約書で労使双方のサインがある書式が良いでしょう。



労使トラブル防止のためにも雇用契約書は必要ですね。