

# 相談室 Q&A

## 労務管理関係

# Q

### 労働条件通知書と雇用契約書の違いは何か

これまで新入社員に対しては雇用契約書しか取り交わしていませんでしたが、この4月入社者の1人から「労働条件通知書はないのか」との質問を受けました。労働基準法15条で定める「労働条件の明示」について、当社では採用選考時の会社説明会等で口頭で伝えるとともに、入社時には必要事項を記した就業規則を交付しています。そもそも労働条件通知書と雇用契約書の違いは何か、雇用契約書に加えて労働条件通知書もあらためて作成する必要があるのか、ご教示ください。

(福岡県 D社)

# A

両者は文書の内容が当事者間の合意を表すか否かの点で異なる。労働基準法15条で義務づけられた事項が記載された雇用契約書や就業規則の交付がされていれば、労働条件通知書をあらためて作成する必要はない

回答者 近藤友幸 こんどう ともゆき 社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

#### 1. 労働基準法15条で定める「労働条件の明示」

労働基準法（以下、労基法）15条1項は、労働契約の締結の際に、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示することを使用者に義務づけています。

その趣旨は、自己を拘束することになる労働条件を労働者に正しく理解させることにより、労働者が自己に不利益な労働契約を締結させられることを防止し、労働者を保護する点にあります。

そして、明示すべき労働条件は、明示が必ず義務づけられる「絶対的明示事項」と、その労働条件について定めた場合に明示が義務づけられる「相対的明示事項」とに分類されます（[図表]参照）。

このうち、絶対的明示事項は、昇給に関する事項を除き、必ず書面により労働者に明示しなければなりません（労基法施行規則5条2・3項）。

この点、ここでいう「書面」については、「様式は自由でよい」とされています（平11. 1.29 基発45）。

よって、労働条件通知書という形によらずとも、

絶対的明示事項が適切に記載された書面を交付すれば、労基法15条で義務づけられる「労働条件の明示」が適法になされたこととなります。

#### 2. 労働条件通知書と雇用契約書の違い

労働条件通知書とは、労基法15条1項の定めに従い、使用者が労働者に対して、賃金、労働時間その他の労働条件を明示するために用いる書面をいいます。

一方、雇用契約書は、使用者と労働者との間に成立した雇用契約の内容を記したものであり、「労務の提供」と「報酬の支払い」につき労働者と使用者の間に合意がなされたこと（民法623条）を証する書面として機能します。

このように、文書の内容が当事者間の合意を表すか否かという点で、両者は大きく異なります。

また、雇用契約は、「労務の提供」と「報酬の支払い」に関して意思の合致をみれば、口頭で成立するものであり、雇用契約書の作成は法律上義務づけられていない点において（労働契約法4条2

**図表** 絶対的明示事項・相対的明示事項

	絶対的明示事項 (明示が義務づけられている事項)	相対的明示事項 (定めをする場合には明示が義務づけられている事項)
明示方法	書面による(2・3項)	方法を問わない(口頭でもよい)
明示すべき事項	労働契約の期間(1項1号)	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・支払いの方法、退職手当の支払い時期(1項4号の2)
	期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準(1項1号の2)	臨時に支払われる賃金、賞与、精勤手当・勤続手当・奨励加給・能率手当等、最低賃金額(1項5号)
	就業の場所、従事すべき業務(1項1号の3)	労働者に負担させるべき食費、作業用品等(1項6号)
	始業・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、就業時転換(1項2号)	安全および衛生(1項7号)
	賃金の決定・計算・支払いの方法、賃金の締め切り・支払いの時期、昇給(1項3号) ※昇給に関する事項は書面による明示不要。	職業訓練(1項8号)
	退職(解雇の事由を含む)(1項4号)	災害補償および業務外の傷病扶助(1項9号)
		表彰および制裁(1項10号)
		休職(1項11号)

[注] 表中の「○項」は、いずれも労基法施行規則5条のもの。

項参照)、書面による明示が義務づけられている労働条件通知書とは異なります。

### 3. ご質問のケースにおける労働条件通知書の作成の要否

前述したとおり、絶対的明示事項については、書面による明示が労基法上義務づけられていますので、その内容を「採用選考時の会社説明会等で口頭で伝える」だけでは、労働条件の明示が適法に行われたとは言えませんが、雇用契約書に絶対的明示事項についての記載が十分になされ、これを使用者と労働者の間で取り交わしていたのであれば、適法に労働条件の明示がなされたことになります。

また、書面による明示については、「当該労働者に適用する部分を明確にして就業規則を労働契約の締結の際に交付することとしても差し支えない」とされています(平11. 1.29 基発45)。

こうして雇用契約書と就業規則を合わせて、絶対的明示事項が十分に記載されていると認められる場合であれば、労働条件通知書をあらためて作成する必要はありません。

なお、従事する業務の内容については、将来従事させる業務を併せ網羅的に明示することまで要求

されておらず、雇入れ直後の従事すべき業務を明示すれば足りると解されています(前掲通達参照)。

### 4. 改正労働契約法との関係

労働条件は、「労働契約の締結に際し」明示される必要があると定められていますが、労働契約の期間満了後に契約を更新する場合も明示が必要であると解されています(厚生労働省労働基準局編『平成22年版 労働基準法・上』労働法コンメンタール③ [労務行政] 231ページ参照)。

この点、改正労働契約法18条は、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合、有期労働契約労働者の申し込みにより、有期労働契約が期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換されると規定しています。

無期転換後の労働条件については、労働協約や就業規則、個々の労働契約での「別段の定め」がない限り、無期転換前と同一の労働条件が適用されます。しかしながら、契約期間が有期から無期に変更されることに伴い、その他の労働条件も変更されることが少なくないことから、後日労働条件をめぐりトラブルになるおそれがありますので、無期労働契約への転換権が行使される場面においても、労働条件について新たに明示を行うべきでしょう。