

労働相談センター通信NO.1

茨城労働センター 2018, 7, 1

職業安定法が改定されて、今年2018年1月から施行されました。会社の経営者は求人をする場合、労働者と雇用契約書を書面で取り交わす必要があり、労働条件にかかわる以下の9項目を文書で明示しなければなりません。

- ① 従事する仕事内容
- ② 労働契約期間
- ③ 試用期間（追加）
- ④ 就業場所
- ⑤ 終業時刻 時間外・休憩・休日など
- ⑥ 賃金額
- ⑦ 雇用保険、社会保険の適用
- ⑧ 雇用者氏名と名称（追加）
- ⑨ 派遣雇用の旨（追加）



茨城労働相談センターで取り組まれている労働相談では、文書で雇用契約書を結ばなかったり、労働条件を口約束にした結果起こった問題である場合が非常に多くなっています。また、労働者にとっては約束が違うということで中途退職の原因にもなり、結果的に新規採用ができないために人手不足につながっています。雇用契約書は、働くものにとっても経営者にとっても大変よいことなのです。

試用期間中の解雇について

雇用契約書に「試用期間」を記載することが、追加されました。ここで、問題になるのは試用期間中の解雇問題です。試用期間中は通常よりも広い範囲で解雇の自由が認められています。しかし、解約権（解雇すること）を行使することは、正当な理由もなく遅刻・欠勤を繰り返すなど客観的にも解雇が相当であると認められる場合だけで、試用期間中だからを理由に解雇することは認められていません。

また、試用開始から14日を過ぎて解雇する場合は、通常の解雇と同様に30日前に解雇予告する必要がある、予告をしない場合は解雇予告手当（解雇までの日数に応じた平均賃金額）を支払わなければなりません。

雇用契約書も就業規則も日本国憲法や労働基準法に反するものは、規則として認められません。当然、守る義務はありません。経営者と労働者がじっくり話し合っ、合意の上で規則を作っていく必要があります。