

訪問介護労働者の法定労働条件を適正に確保するためのポイント

I 労働条件の明示について

ここがポイント 通達記の2(1)

使用者は、労働契約の締結に際し、訪問介護労働者に対して、賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければなりません。(労働基準法第15条)

なお、次の事項の明示方法については、特に留意する必要があります。

- ア 労働契約の期間に関する事項
- イ 就業の場所及び従事すべき業務、労働日（休日以外の日）並びにその始業及び終業の時刻、休憩時間に関する事項

ア 労働条件明示の際の「労働契約の期間」の明示方法

「労働契約の期間」に関する事項については、

- ①労働契約の期間の定めの有無
 - ②期間の定めのある労働契約の場合はその期間(※)
- を、明確に定めること。

※ 期間の定めのある労働契約（「有期労働契約」ともいいます。）を締結する場合は、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（平成15年厚生労働省告示第357号）の定めるところにより行ってください。

ひと口解説

○「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」とは

有期労働契約については、契約更新の繰り返しにより、一定期間雇用を継続したにもかかわらず、突然、契約更新をせずに期間満了をもって退職させるなどの、いわゆる「雇止め」をめぐるトラブルが大きな問題となっています。本基準はこのようなトラブルの防止を図るために使用者が講ずるべき措置について定めたものです。