

労働契約の基本のおさらい

労働者を採用するときは、使用者から労働者に対して労働条件を明示したうえで労働契約を結ぶことが義務付けられています。これは医療機関であっても同様で、もちろん医師も対象になります。今号では、皆さんの医療機関で新たに医師やその他の職員を採用するときや、有期雇用者の期間の更新をするときに必要な手続きについてお知らせします。この機会に、皆さんの医療機関でご使用の契約書などの様式もどうぞご確認ください。

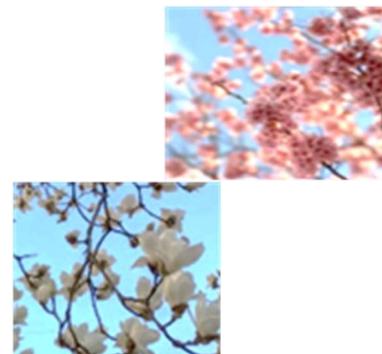
①新たに医師や職員を採用するとき、雇用期間の更新をするときは、まず、本人に労働条件を通知しましょう

- 使用者は、労働契約を締結する前に、労働者に対して、賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければなりません。これは、労働基準法に定められているもので、一定の主要な労働条件については「労働条件通知書」を交付するなど、必ず書面で明示することが求められています。
- 労働条件の明示は、雇用期間の長短にかかわらず行う必要があるもので、臨時的短期間の診療応援の場合にも必要です。

【労働条件通知書の記載事項】（労働基準法第15条第1項）	
① 雇用期間	いつからいつまで、更新の有無
② 勤務地等	どこで働くか
③ 業務内容	どのような仕事内容か
④ 勤務時間	始業・終業時刻、休憩時間、シフト等の時間
⑤ 休日休暇	所定休日の曜日や日の特定、休暇の種類や日数
⑥ 賃金手当	時給、月給、交通費等
⑦ 支払時期	賃金の支払日、支払方法
⑧ 退職解雇	辞める時の手続き、解雇の事由

- 労働条件通知書の様式は、厚生労働省のサイトからダウンロードすることができます。

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/index.html>



②就業規則を労働者に周知しましょう

就業規則とは、事業場の労働条件や、賃金の計算方法などの決まり事を細かく定めたルールブックです。常時10人以上の労働者を使用する事業場では、就業規則の作成義務があり、また、作成した就業規則を労働者に周知することも義務付けられています。（労働基準法第89条、第106条）

労働契約の締結

- 労働契約とは、労働者が働くことと、使用者がその労働に対して報酬（給与）を支払うことをお互いに合意して契約することですので、上記の①、②により合意を得たうえで契約を締結することになります。
- 労働契約は口頭でも成立しますが、認識の相違がないよう、できる限り書面で行うことをお勧めします。

新しい年度を迎えるに当たって、労働契約について確認をよろしくお願いいたします。
センターでは、無料で相談や支援を行っています。秘密厳守で対応していますので、気軽にお問合せください。



高知県イメージキャラクター
「くろしおくん」

社会保険労務士や医業経営コンサルタントからのアドバイスも無料で受けられます！

高知県医療勤務環境改善支援センター

（事業受託者：一般社団法人 高知医療再生機構）

TEL 088-822-9910

平日8:30 ~ 17:15まで

ホームページ <https://www.kochi-mrr.or.jp/kinmukankyoukaizen>

E-mail kinmukankyoukaizen@kochi-mrr.or.jp

勤務環境の
ことならお任せ

