

(3) 書面確認(第2項関係)

- ① 法第4条第2項は、労働者及び使用者は、労働契約の内容について、できる限り書面で確認することについて規定したものです。
- ② 法第4条第2項は、労働契約が締結又は変更されて継続している間の各場面が広く含まれるものです。これは、労働基準法第15条第1項により労働条件の明示が義務付けられている労働契約の締結時より広いものです。
- ③ 法第4条第2項の「労働契約の内容」については、(2)の④と同様です。
- ④ 法第4条第2項の「(期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。)」は、期間の定めのある労働契約が締結される際に、期間満了時において、更新の有無や更新の判断基準等があいまいであるために個別労働関係紛争が生じていることが少なくなかったことから、期間の定めのある労働契約について、その内容をできる限り書面により確認することが重要であるとの趣旨から規定されたものです。なお、本規定の制定後(平成24年)の労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号)の改正により、期間の定めのある労働契約の更新の有無及び更新の判断基準は、労働契約の締結の際に使用者が書面により明示しなければならない労働条件とされています。
「期間の定めのある労働契約に関する事項」には、労働基準法施行規則第5条において使用者が明示しなければならないこととされている更新の有無や更新の判断基準が含まれるものです。ただし、労働者が次のいずれかの方法によることを希望した場合には、当該方法とすることができます。
 - i) ファクシミリを利用してする送信の方法
 - ii) 電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信(電気通信事業法(昭和59年法律第86号)第2条第1号に規定する電気通信をいう。)の送信の方法(当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限ります。)なお、法第4条第1項等法の他の規定における「労働契約の内容」についても、期間の定めのある労働契約に関する事項は含まれるものです。
- ⑤ 法第4条第2項の「できる限り書面により確認する」については、一律に定まるものではありませんが、例えば、労働契約締結時又は労働契約締結後において就業環境や労働条件が大きく変わる場面において、労働者及び使用者が話し合った上で、使用者が労働契約の内容を記載した書面を交付すること等が考えられるものです。