

A3 「勤務時間や給与が約束と違う」などのトラブルを避けるために、労働条件の明示をします。

[解説]

・ 雇入通知書の作成

雇用契約は、例えば、労働者が「働きます」と言い、事業主である医師が「わかりました。月給を20万円払います」と言って、双方の合意があれば成立します。

採用にあたって「雇用契約書」を作成する必要はありませんが、「雇入通知書」を作成して、労働者に交付し労働条件を明示します。

・ 労働条件の明示のしかた

事業主である医師は、雇用契約を締結する際に、労働者に対して労働条件を通知しなければなりません。また、賃金についても書面により明らかにしなければなりません。それ以外にも必ずしも書面作成が要求されていないものについても、書面により明らかにすることが望ましいです。

就業規則が作成されている診療所の場合には、就業規則を明示することによって労働条件を明示したことになります。

・ パートタイム労働者に対しても雇入通知書（労働条件通知書）の交付が必要

平成20年4月からは、「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」についても、文書の交付等による明示が義務付けられています。そのほか一定の労働条件についても、文書の交付等による明示をするように努めることとされています。

罰金や過料のリスクを考えると、法令に沿って確実に明示すべきでしょう。

①労働基準法による明示をしなかった場合 30万円以下の罰金

②パートタイム労働法による文書の交付等（義務の部分）による明示をしなかった場合 10万円以下の過料