

労働条件の明示を適切に行っていますか？

労働者と労働契約を結んだ時点で、賃金や労働時間などの労働条件を書面などで明示しましょう（労働基準法第15条）。

後々の労使トラブルを防ぐだけでなく、労働条件をはっきりさせることにより、仕事が円滑に進むことにもつながるため、漏れなく適切に行うようにしましょう。

また、労働条件の明示については、労働者に口頭で説明するだけでは足りず、記載された書面を見せるだけでも足りません。

定められた明示方法（書面交付、もしくは労働者が希望した場合に限り、ファックス、電子メールなど）で明示する必要があります。

◆不適切な事例

- 労働条件通知書を入社1か月後（就労後）に渡す。
- 試用期間が終了していないからといって、労働条件通知書を交付しない。
- 労働契約の更新の際に労働条件通知書を交付しない。
- 求人票と同じ内容である旨を伝えるのみで、労働条件通知書を交付しない。
- 作成した労働条件通知書に目を通してもらい、労働者から署名もしてもらったが、大事なものなので会社で保管すると伝え、書面を交付しない。
- 辞令交付のみで、労働条件を記載した書面などを交付しない。

NG!

◆明示すべき労働条件は以下のとおりとなっています。

必ず明示しなければならない事項	定めをした場合に明示しなければならない事項
<p>書面の交付などによらなければならない事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 労働契約の期間 ② 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準 ③ 就業の場所・従事すべき業務 ④ 始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働（早出・残業等）の有無、休憩時間、休日、休暇、労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項 ⑤ 賃金の決定、計算・支払の方法、賃金の締切り・支払の時期 ⑥ 退職に関する事項（解雇の事由を含む。） ⑦ 昇給に関する事項（※） 	<ul style="list-style-type: none"> ⑧ 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払の方法及び支払い時期（※） ⑨ 臨時に支払われる賃金、賞与等及び最低賃金額に関する事項（※） ⑩ 労働者に負担させる食費、作業用品などに関する事項 ⑪ 安全・衛生 ⑫ 職業訓練 ⑬ 災害補償、業務外の傷病扶助 ⑭ 表彰、制裁 ⑮ 休職

（裏面有）

(※) パートタイム・有期雇用労働者の場合、

①昇給の有無、②退職手当の有無、③賞与の有無、④相談窓口（相談担当者の氏名、役職、相談部署等）について、文書の交付等による明示が必要です（パート・有期労働法第6条）。

（パートタイム労働法が令和2年4月からパート・有期労働法と改称され、これに伴いパートタイム労働者のほか有期雇用労働者も対象に含まれることになりました。中小事業主は、令和3年4月から新法適用）

◆明示方法については、

① **書面の交付**

が原則となります。ただし、労働者が希望した場合で、一般的に出力して書面を作成できるものに限り、

② **FAX**

③ **WEBメールサービス(Eメールなど)、SNSメッセージ機能(LINEなど)等**

による明示も可能となっています。

なお、明示する内容は、事実と異なるものにしてはいけません。

Check! FAX・メール・SNS等により労働条件を明示するにあたっての留意事項

- ✓ 紛争を未然に防止する観点から、
 - ・ 労働者が本当に電子メール等による明示を希望したか、個別にかつ明示的に確認しましょう。
 - ・ 本当に到達したか、労働者に確認しましょう。
 - ・ なるべく出力して保存するように、労働者に伝えましょう。
- ✓ SMS（ショート・メール・サービス）等による明示は禁止されていませんが、PDF等のファイルが添付できず、文字数制限もあるため、望ましくありません。
- ✓ メール・SNSで明示する場合には、印刷や保存がしやすいよう添付ファイルで送りましょう。
- ✓ トラブル防止の観点から、明示した日付、送信した担当者の氏名、事業場や法人名、使用者の氏名を記入するよう努めましょう。
- ✓ 労働契約の締結時に明示を怠ったり、労働者が希望していないにもかかわらず、電子メール等のみで明示したりすることは、労働基準関係法令の違反となります。

Check! 明示事項記載にあたっての留意事項

- ✓ 前ページの明示すべき事項④（労働時間、休憩、休日関係）については、労働者に適用される具体的な条件を明示しましょう。明示すべき事項の内容が膨大となる場合は、所定時間外労働の有無以外の事項については、勤務の種類ごとの始業及び終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、その労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りります。

（労働条件通知書の様式）

厚生労働省ホームページに労働条件通知書の様式例がありますので、ご活用ください（Word形式あり）。

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

（ホームページはこちら。主要様式ダウンロードコーナーの下方にあります。様式例には記載要領も添付されていますので参照ください。）



(QRコード)

（その他の労働条件について確認したい場合）

労働基準関係法令の紹介や労務管理の改善に役立つ情報が掲載されている厚生労働省の専門サイト「確かめよう労働条件」をご活用ください。

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>

（ホームページはこちら）

確かめよう労働条件 **検索**



(QRコード)



常総労働基準監督署 監督・安衛課

所在地 茨城県常総市水海道淵頭町3114-4

電話 0297-22-0264



（茨城労働局ホームページ内にあるページ「常総労働基準監督署からのお知らせ」のQRコード）

常総労働基準監督署からのお知らせ **検索**

(令和2年12月)