

事業主のみなさま、人を雇うときには労働条件を知らせていますか？



クマ社長

人を雇うときには、労働条件をハッキリと示しましょう！

人を雇うときには、賃金や労働時間をハッキリと示さなければなりません。

示さないと**トラブル**の原因になります。これは、法律でも決まっており**罰則規定**もあります。

○使用者は、労働契約の締結に際し、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らない。(労働基準法第15条第1項)

○次の各号のいずれかに該当する者は、**30万円以下の罰金**に処する。(労働基準法第120条第1項第1号)

(略)第15条第1項(略)の規定に違反した者

有期労働契約は、**更新ごと**に、明示しなければなりません。



フクロウ先生

どのようなことを示さなければならないの？

示さなければならないものは、次のとおりです。(労働基準法施行規則第5条第1項、第5項、第6項)

たくさんあるけど、「**労働条件通知書**」というものがあるので、裏のページも見てね。

<必ず示さなければならないもの>

1 労働契約の**期間**に関する事項

2 有期労働契約を**更新**する場合の**基準**に関する事項 (有期労働契約=期間の定めのある労働契約)

※通算契約期間又は有期契約の**更新回数**に**上限**の定めがある場合には**上限**を含みます。

※労働契約を更新する場合があるものに限ります。

※契約期間内に労働者が無期転換申込みをすることができる場合は、申込みに関する事項と申込み後の労働条件の明示事項を示さなければなりません。方法も同じです。



3 就業の**場所**及び**従事すべき業務**に関する事項 (就業の場所及び従事すべき業務の**変更の範囲**を含む。)

4 始業及び終業の時刻、**所定労働時間を超える労働の有無**、**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

・所定労働時間=事業所において規則等で定めた労働時間

・法定労働時間=労働基準法で上限としている労働時間、原則、休憩時間を除き、1日に8時間、1週に40時間以内

・法定労働時間を超えた労働時間には、25%等の割増賃金が義務付けられます。

・所定労働時間 ≤ 法定労働時間 (所定労働時間は法定労働時間以下となります。)



5 **賃金** (退職手当、賞与、臨時に支払われる賃金を除く)の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに**昇給**に関する事項

6 **退職**に関する事項 (解雇の事由を含む。)

1から6は、5の昇給に関する事項を除き、**書面の交付**となります。

※次は、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。(H11.1.29 基発第45号 労働省労働基準局長通達)

4 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇 (所定労働時間を超える労働の有無を除きます。)

6 退職に関する事項

<定めるときには、示さなければならないもの> ※定めないときには、不要

7 **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、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

8 臨時に支払われる賃金 (退職手当を除く。)、賞与、1月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当等、最低賃金額に関する事項

9 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項

10 安全及び衛生に関する事項

11 職業訓練に関する事項

12 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

13 表彰及び制裁に関する事項

14 休職に関する事項



あまりの多さにクマ社長は混乱。
解決は、裏のページでね。

そして、クマ社長は悲鳴を上げます！



こんなにたくさんあるの？ 罰金もあるの？
フクロウ先生、こんなの我が社ではムリだー



厚生労働省のホームページ
主要様式ダウンロードコーナー

大丈夫だよ、クマ社長！

「労働条件通知書」があり、上の二次元コードの「厚生労働省のホームページの主要様式ダウンロードコーナー」からダウンロードできるんだ。

※ここには、「労働者名簿」、「賃金台帳」等の様式もあります。



というわけで、切り札、労働条件通知書です。



「労働条件通知書」とは「賃金、労働時間その他の労働条件」を明示した書面です。

・様式に決まりがありませんが、上の厚生労働省のホームページには、これらの明示条件を反映したひな型が掲載されています。

※ホームページの頭では見つかりません。「労働基準監督署に申請または届出する場合に使う様式」欄の下に「必要に応じて事業場で使用してください」の欄があり、ここにあります。

・労働条件を明示する書面の様式は自由です。必要な部分を抜粋して使用できます。

※適用部分を明確にして就業規則を労働契約の締結の際に交付しても問題ありません。

(H11.1.29 基発第45号 労働省労働基準局長通達)

※賃金に関する事項は、その労働者に確定できるものであればよく、採用時に交付される辞令等に、就業規則等に規定されている賃金等級が表示されたものでも問題ありません。

(S61.6.6 基発第333号 労働省労働基準局長通達)



労働条件通知書
(一般労働者用・
常用、有期雇用型)



※2024年4月から労働条件の明示条件が追加されました。

インターネットで検索すると古い様式が検索されることがあるので気を付けてね。

くわしくは、筑豊労働者支援事務所のホームページを見てね。

筑豊労働者支援事務所
ホームページ(労働条件明示)



教えて！フクロウ先生！



Q1 「書面の交付」だけど、メールはダメ？

A 労働者が、次の方法を希望した場合は電子メール等でできるよ。(労働基準法施行規則第5条第4項)

- ・ファクシミリ(ファックス)の利用
- ・電子メール等(労働者が電子メール等を出力し、書面を作成することができるものに限るよ。)

※あくまでも、労働者が希望した場合だよ。会社が一方的にメールを送り付けるのはだめだよ。



Q2 労働条件はいつ知らせるの？

A 労働基準法(第15条第1項)には「労働契約の締結に際し(略)明示しなければならない」

労働契約法(第6条)には「労働契約は(略)労働者及び使用者が合意することによって成立する」とあり、入社時または内定時に知らせているようだよ。

ちなみに、次のことはアウト！だよ。

- ・忙しいからと、入社1か月後(就労後)に渡す。(アウト！)
- ・試用期間が終了してから渡すと言って、すぐに渡さない。(アウト！)
- ・大事なものなので会社の金庫で保管すると伝えて渡さない。(アウト！)

(常総労働基準監督署 監督・安衛課「労働条件の明示を適切に行っていますか？」(令和2年12月)参考)



Q3 実は、知らせた労働条件は、少し違うんだ..

A 知らせた労働条件が違っていると、労働者は即時に労働契約を解除することができるんだ。(労働基準法第15条第2項)

就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から14日以内に帰郷する場合には、使用者は、必要な旅費を負担しなければならないんだ。(労働基準法第15条第3項)

クマ社長！正確な労働条件を知らせてね。



【お問合せ】

福岡県筑豊労働者支援事務所

☎ 0948-22-1149

〒820-0004 飯塚市新立岩8-1

福岡県飯塚総合庁舎別館2階

ホームページ

<https://www.pref.fukuoka.lg.jp/soshiki/461340>

