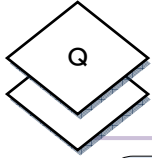




労働相談Q & Aで解決！

労働条件の明示



採用されると言われただけで、具体的な労働条件は後日、説明されています。

A 労働者が、会社の指揮命令の下で働いて賃金をもらう約束を労働契約と言います。会社は労働契約を結ぶ場合、賃金、労働時間などの労働条件を原則として書面により労働者に示さなければなりません。

解説はこちら

- 会社が、労働者に明示する労働条件の範囲は次のとおりです（労働基準法第15条第1項・労働基準法施行規則第5条）。

必ず明示しなければならない事項

書面の交付（※）等によらなければならない事項

- ①労働契約の期間
- ②有期労働契約を更新する場合の基準
- ③就業の場所、従事する業務の内容
- ④始業・終業の時刻、残業の有無、休憩時間、休日、休暇、交替勤務をさせる場合の就業時転換
- ⑤賃金の決定・計算・支払の方法、賃金の締切りと支払の時期
- ⑥退職（解雇の事由を含む）

パートタイム労働者の場合

- (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
- （パート・有期労働法第6条）

- ⑦昇給

会社が定めをした場合に明示しなければならない事項

- ①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・支払の方法と支払の時期
- ②臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与など
- ③労働者に負担させるべき食費、作業用品など
- ④安全衛生
- ⑤職業訓練
- ⑥災害補償・業務外の疾病扶助
- ⑦表彰・制裁
- ⑧休職

※書面の交付をしなければならない明示事項は、労働者が希望した場合はFAXや電子メール等の送信による明示も認められています。

- 会社は、明示事項とされている労働条件については、事実と異なる明示をしてはなりません。

せん。

- 明示された労働条件が事実と異なる場合は、労働者は即時に労働契約を解除することができます（労働基準法第15条第2項）。
- 会社は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるよう努力するものとされています。
また、労働基準法では書面による交付が会社に義務づけられていないものもありますが、労働者及び会社は、労働契約の内容について、できる限り書面により確認するものとされています（労働契約法第4条）
- 会社が労働者に書面の交付により明示しなければならないとされる労働条件を明示しなかった場合は、罰則が科されるおそれがあります（労働基準法第120条）。
- 採用時の条件が職業紹介・募集時に示した条件と異なる場合等には、求人者・募集者は、労働契約を締結する前にその内容を求職者等に明示しなければなりません（職業安定法第5条の3）。

どうすれば？

- 労働契約を口頭のみで行うことは今後のトラブルの原因になりますので、労働条件の提示を書面で行うよう会社に申し出ましょう。
- 労働条件などを定めた就業規則がある場合は就業規則の提示を求め確認しましょう。
- 労働条件が示されないことは労働基準法等の違反となりますので、労働基準監督署に相談しましょう。

お問い合わせ

- 山梨県労働委員会事務局
〒400-8501 甲府市丸の内1-6-1 山梨県庁北別館3階
電 話 055 (223) 1827
相談時間 8:30~17:00 (土・日・祝日・年末年始を除く)
URL <https://www.yamanashi.lg.jp/roudou-iin/>
- ◎ 山梨県内の労働基準監督署
甲府労働基準監督署（管轄区域：都留及び鰍沢労働基準監督署管轄以外の地域）
電 話 055 (224) 5616
都留労働基準監督署（管轄区域：都留市、大月市、上野原市、富士吉田市、南都留郡、北都留郡）
電 話 0554 (43) 2195
鰍沢労働基準監督署（管轄区域：南巨摩郡、西八代郡）
電 話 0556 (22) 3181