

## 2 労働条件の明示義務

**Q** パートの仕事に就いたとき、口頭で告げられた時間給と違っていた

**A** 採用時に時間給を書面で交付しなければならない



### 法律のポイント⇒

労働条件の明示（賃金・労働時間等に関する事項については書面による明示）が義務づけられている（労基法第15条）。パートも同じ。

### 解説

#### 労働条件の書面明示

就業場所や労働時間、賃金、休暇などの労働条件がはっきり明示されていないと理解のくい違いなどからトラブルとなりかねない。労基法第15条において、次の事項では書面で明示しなければならない、本人へ交付することは事業主の義務である。

- ①労働契約の期間に関する事項
- ②就業の場所及び従事する業務に関する事項
- ③始業及び終業の時刻、所定労働時間を越える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに就業時転換に関する事項
- ④賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払いの時期並びに昇給に関する事項
- ⑤退職に関する事項（「解雇の事由」を含む）

#### 労働条件通知書

厚生労働省のモデル様式は、労基法15条及び労基則5条により、明示が義務づけられている事項すべてが記載できる。雇用形態別に作成され、社会保険についても記載できる。

#### パートの場合

上記の明示義務はパートも同じで、就業規則か雇入通知書または書面によることが義務づけられている。パートの場合は、「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」についての文書交付が義務であり（パート法第6条）、違反した場合は10万円以下の過料（パート法第47条）。

#### 罰則

労基法による労働条件の明示義務違反は30万円以下の罰金。

<参照条文> 労基法第15条、第89条 労基則 第5条  
パート法 第6条、第47条 パート指針

(一般労働者：常用、有期雇用型)

労働条件通知書

年 月 日										
殿	事業場名称・所在地 使用者職氏名									
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（年 月 日～年 月 日）									
就業の場所										
従事すべき業務の内容										
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換（(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。）、所定時間外労働の有無に関する事項	<p>1 始業・終業の時刻等</p> <p>(1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）</p> <p>【以下のような制度が労働者に適用される場合】</p> <p>(2) 変形労働時間制等：（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。</p> <table style="margin-left: 20px;"> <tr> <td style="border-left: 1px solid black; padding-left: 5px;">始業（ 時 分）</td> <td style="padding-left: 10px;">終業（ 時 分）</td> <td style="padding-left: 10px;">（適用日）</td> </tr> <tr> <td style="border-left: 1px solid black; padding-left: 5px;">始業（ 時 分）</td> <td style="padding-left: 10px;">終業（ 時 分）</td> <td style="padding-left: 10px;">（適用日）</td> </tr> <tr> <td style="border-left: 1px solid black; padding-left: 5px;">始業（ 時 分）</td> <td style="padding-left: 10px;">終業（ 時 分）</td> <td style="padding-left: 10px;">（適用日）</td> </tr> </table> <p>(3) フレックスタイム制：始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 （ただし、フレキシブルタイム（始業） 時 分から 時 分、（終業） 時 分から 時 分、コアタイム 時 分から 時 分）</p> <p>(4) 事業場外みなし労働時間制：始業（ 時 分）終業（ 時 分）</p> <p>(5) 裁量労働制：始業（ 時 分）終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。</p> <p>○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条</p> <p>2 休憩時間（ ）分</p> <p>3 所定時間外労働（有、無）</p>	始業（ 時 分）	終業（ 時 分）	（適用日）	始業（ 時 分）	終業（ 時 分）	（適用日）	始業（ 時 分）	終業（ 時 分）	（適用日）
始業（ 時 分）	終業（ 時 分）	（適用日）								
始業（ 時 分）	終業（ 時 分）	（適用日）								
始業（ 時 分）	終業（ 時 分）	（適用日）								
休日	<p>・定例日：毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ）</p> <p>・非定例日：週・月当たり 日、その他（ ）</p> <p>・1年単位の変形労働時間制の場合-年間 日</p> <p>○詳細は、就業規則第 条、第 条～第 条</p>									
休暇	<p>1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） → か月経過で 日</p> <p>2 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ）</p> <p>○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条</p>									

(次頁に続く)

賃金	<p>1 基本給 イ 月給 (      円)、ロ 日給 (      円)        ハ 時間給 (      円)、        ニ 出来高給 (基本単価      円、保障給      円)        ホ その他 (      円)        ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等</p> <div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div> <p>2 諸手当の額又は計算方法        イ (      手当      円 /計算方法:      )        ロ (      手当      円 /計算方法:      )        ハ (      手当      円 /計算方法:      )        ニ (      手当      円 /計算方法:      )</p> <p>3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率        イ (所定時間外、法定超 (      ) %、所定超 (      ) %、        ロ 休日 法定休日 (      ) %、法定外休日 (      ) %、        ハ 深夜 (      ) %</p> <p>4 賃金締切日 (      ) -毎月 日、(      ) -毎月 日        5 賃金支払日 (      ) -毎月 日、(      ) -毎月 日        6 賃金の支払方法 (      )</p> <p>7 労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無、有 (      ) )        8 昇給 (時期等      )        9 賞与 (有 (時期、金額等      )、無 (      ) )        10 退職金 (有 (時期、金額等      )、無 (      ) )</p>
退職に関する事項	<p>1 定年制 (有 (      歳)、無 )        2 継続雇用制度 (有 (      歳まで)、無 )        3 自己都合退職の手続 (退職の      日以上前に届け出ること)        4 解雇の事由及び手続</p> <div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div> <p>○詳細は、就業規則第      条～第      条、第      条～第      条</p>
その他	<p>・社会保険の加入状況 (厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他 (      ) )        ・雇用保険の適用 (有、無 )        ・その他 [      ]</p> <p>・具体的に適用される就業規則名 (      )</p>

※ 「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入

更新の有無	<p>1 契約の更新の有無        [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他 (      ) ]</p> <p>2 契約の更新は次により判断する。        [      ]</p> <p>・契約期間満了時の業務量      ・勤務成績、態度      ・能力        ・会社の経営状況      ・従事している業務の進捗状況        ・その他 (      )</p>
-------	--

※ 以上のほかは、当社就業規則による。

## 【記載要領】

1. 労働条件通知書は、当該労働者の労働条件の決定について権限をもつ者が作成し、本人に交付すること。
2. 各欄において複数項目の一つを選択する場合には、該当項目に○をつけること。
3. 下線部、破線内及び二重線内の事項以外の事項は、書面の交付により明示することが労働基準法により義務付けられている事項であること。また、退職金に関する事項、臨時に支払われる賃金等に関する事項、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項については、当該事項を制度として設けている場合には口頭又は書面により明示する義務があること。
4. 労働契約期間については、労働基準法に定める範囲内とすること。  
また、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合には、契約の更新の有無及び更新する場合又はしない場合の判断の基準（複数可）を明示すること。
5. 「就業の場所」及び「従事すべき業務の内容」の欄については、雇入れ直後のものを記載することで足りるが、将来の就業場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えないこと。
6. 「始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項」の欄については、当該労働者に適用される具体的な条件を明示すること。また、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制等の適用がある場合には、次に留意して記載すること。
  - ・変形労働時間制：適用する変形労働時間制の種類（1年単位、1か月単位等）を記載すること。その際、交替制でない場合、「・交替制」を＝で抹消しておくこと。
  - ・フレックスタイム制：コアタイム又はフレキシブルタイムがある場合はその時間帯の開始及び終了の時刻を記載すること。コアタイム及びフレキシブルタイムがない場合、かっこ書きを＝で抹消しておくこと。
  - ・事業場外みなし労働時間制：所定の始業及び終業の時刻を記載すること。
  - ・裁量労働制：基本とする始業・終業時刻がない場合、「始業……を基本とし、」の部分＝で抹消しておくこと。
  - ・交替制：シフト毎の始業・終業の時刻を記載すること。また、変形労働時間制でない場合、「（ ）単位の変形労働時間制・」を＝で抹消しておくこと。
7. 「休日」の欄については、所定休日について曜日又は日を特定して記載すること。
8. 「休暇」の欄については、年次有給休暇は6か月間連続勤務し、その間の出勤率が8割以上であるときに与えるものであり、その付与日数を記載すること。  
時間単位年休は、労使協定を締結し、時間単位の年次有給休暇を付与するものであり、その制度の有無を記載すること。代替休暇は、労使協定を締結し、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超える場合に、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて有給の休暇を与えるものであり、その制度の有無を記載すること。（中小事業主を除く。）  
また、その他の休暇については、制度がある場合に有給、無給別に休暇の種類、日数（期間等）を記載すること。
9. 前記6、7及び8については、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、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、当該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るものであること。
10. 「賃金」の欄については、基本給等について具体的な額を明記すること。ただし、就業規則に規定されている賃金等級等により賃金額を確定し得る場合、当該等級等を明確に示すことで足りるものであること。
  - ・法定超えとなる所定時間外労働については2割5分、法定休日労働については3割5分、深夜労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が深夜労働となる場合については5割、法定休日労働が深夜労働となる場合については6割を超える割増率とすること。

- ・ 破線内の事項は、制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。
11. 「退職に関する事項」の欄については、退職の事由及び手続、解雇の事由等を具体的に記載すること。  
この場合、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、当該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るものであること。  
なお、定年制を設ける場合は、60歳を下回ってはならないこと。  
また、65歳未満の定年の定めをしている場合は、高年齢者の65歳（※）までの安定した雇用を確保するため、次の①から③のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じる必要があること。  
①定年の引上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年の定め廃止  
（※ ただし、平成19年4月1日から平成22年3月31日までは、63歳、平成22年4月1日から平成25年3月31日までは、64歳であること。）
  12. 「その他」の欄については、当該労働者についての社会保険の加入状況及び雇用保険の適用の有無のほか、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項等を制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。
  13. 各事項について、就業規則を示し当該労働者に適用する部分を明確にした上で就業規則を交付する方法によることとした場合、具体的に記入することを要しないこと。  
\* この通知書はモデル様式であり、労働条件の定め方によっては、この様式どおりとする必要はないこと。