

「労働条件通知書制度」と「就業規則等周知制度」の相違点と留意点

問 当社では新入社員に
対し就業規則を配布して、
新入社員教育の場におい



ても就業規則の内容説明
を行っていますが、労働
条件通知書になっていま
すか？

答 結論から申し上げる
と労働条件通知書制度に
照らし不十分です。

労働条件通知書制度は
労働基準法第15条労働基
準法施行規則第5条で規
定しますが、法定通知項
目は就業規則の配布では
網羅できませんし、法定
項目の通知方法は、書面
を労働者各位に手渡すよ
う定められています。

就業規則等周知制度は
労働基準法第106条労働
基準法施行規則第52条
の2で規定しますが、周
知対象は多岐に亘るもの
の周知方法は紙手渡し以
外の手段も認められてい
ます。

所轄労働基準監督署長あ
て提出が義務付けられて
いる協定にとどまらず、
賃金控除協定書など監督
署あて提出を要しない労
使協定も含まれることで
す。

周知方法は、①常時、
各作業場の見やすい場所
へ掲示し、又は備え付け
る、②書面を労働者に配
布する、③磁気テープ、
磁気ディスクその他これ
らに準ずる物に記録し、
かつ、各作業場で労働者
が当該記録の内容を常時
確認できることにする、
のいずれか三者択一でき
ます。

休暇制度、退職に関する
事項といった項目は、作
成済の就業規則で当該事
項を規定する部分(条文)
を引用特定し、通知書に
就業規則該当部分抜粋の
写しを添えることにより
労働条件通知書への具体
的記入を省略して差し支
えありません。

なお、パートタイム労働者
に対する労働条件通知
内容は、労働基準法の
みならず、パートタイム
労働法の規制内容にも留
意していただくことにな
りますが、誌面の都合に
より割愛します。

参考までに退職証明書
制度について、簡単に触
れますと、労働条件通知

書制度及び就業規則等周
知制度は、全労働者を対
象としていることに対し、
退職証明書制度は全員一
律ではなく、請求者に対
応するものです。労働基
準法第22条により、①使
用期間、②業務の種類、
③その事業における地位、
④賃金、⑤退職の事由(解
雇を含む)が証明請求で
きる項目となっております
が、請求の都度、請求内
容を当事者間でよく話し
合って確認しましょう。

各様式は監督署又は基
準協会窓口、愛知労働局
ホームページで確認して
いただくようお願いしま
す。

名古屋北監督署のダイヤルイン

監督係(方面)

〈052〉 961-8653

安全衛生係(安全衛生課)

〈052〉 961-8654

労災保険係(労災課)

〈052〉 961-8655