



監督署の窓

労働条件の明示について

労働基準法上、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の明示義務があります。また、明示事項について、書面の交付による事項と、口頭による説明でもいい事項とがあります。

労働契約の締結の際、労働条件の明示が適切に行われていなかったことから、働き始めた後、労使間で労働時間の長さ、賃金の金額、残業代の支払い、年次有給休暇の取得等、労働条件のトラブルが生じることが多

いですので、明示事項等につきまして再度確認していただけますようお願いいたします。

●明示時期

労働契約の締結をする際になります。契約期間満了後、契約を更新する場合も含まれます。

●明示事項（労働基準法施行規則第5条）

【必ず明示しなければならぬ事項】

※①～⑥は「書面の交付」によらなければなりません。

- ①労働契約期間
- 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、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項
- ⑤賃金の決定・計算・支払いの方法、賃金の締切り・支払いの時期に関する事項
- 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

【定めをした場合に明示しなければならない事項】

- 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・支払いの方法、支払いの時期に関する事項
- ⑨臨時に支払われる賃金・賞与などに関する事項
- ⑩労働者に負担させる食費・作業用品その他に関する事項
- ⑪安全衛生に関する事項
- ⑫職業訓練に関する事項
- ⑬災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑭表彰、制裁に関する事項
- ⑮休職に関する事項

【短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パート労働法）改正に伴う注意事項】

- ※パート労働法上、短時間労働者に対しては、上記①～⑮以外に、(1)昇給の有無、(2)退職手当の有無、(3)賞与の有無について、文書の交付等による明示義務がありました。パート労働

法の一部を改正する法律が平成27年4月1日から施行されたことに伴い、(1)～(3)以外にも文書の交付等による明示事項として、新たに(4)短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口が加えられています。

相談窓口は、パート労働法第16条に基づき相談のための体制として整備することとされています。

相談体制の整備とは、短時間労働者からの苦情を含めた相談に応じる窓口等の体制を整備することをいい、例えば、相談担当者を決め対応、短時間雇用管理者を相談担当として定め対応、事業主自身が相談担当者となり対応、外部専門機関に相談対応を委託する等です。相談窓口の明示の具体例としては、担当者の氏名、担当者の役職、担当部署等が考えられるとされています。

また、今回の改正により、短時間労働者を雇い入れたときは、文書の交付等併せ、実施する雇用管理の改

善措置の内容を説明することとも、事業主の義務とされています（パート労働法第14条）。

説明する事項は、1、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止、2、賃金の決定、3、教育訓練の実施、4、福利厚生施設の利用機会、5、通常の労働者への転換推進、以上これらに関する事項とされています。

なお、パート労働法における「文書の交付等」の等とは、ファクシミリを利用してする送信、電子メールの送信の方法によることを短時間労働者が希望した場合における当該方法が含まれるものであるとされていますが、電子メールの送信の方法による場合には、パート労働者が電子メールの記録を出力することによる書面を作成することができるとされています（パート労働法施行規則第2条）。