



行政の焦点

労使間のトラブルの中で、労働条件（給料、勤務時間など）が明示されていないためにトラブルとなるケースが多く見られます。

名古屋北労働基準監督署内に設置された名古屋北総合労働相談コーナーにおける、労働条件の明示に関する相談の件数は平成28年に207件、平成29年に246件、平成30年に234件ありました。

これらの相談は、労働契約の締結時における賃金などに関する事項の取決めが不明確であることが原因となっており、後に賃金の支払いなどをめぐるとトラブルとなるケースが多く見られます。

労働条件の明示に関しては、労働基準法第15条で、

(1) 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

労働条件の明示

件を明示しなければならない。
 (2) 明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。
 (3) 就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から十四日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

と規定されています。

また、労働基準法施行規則、パートタイム労働法で、必ず

書面を労働者に交付する方法により明示しなければならない事項として

(1) 労働契約の期間に関する事項
 (2) 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
 (3) 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
 (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、休暇並びに労働者を二組以上に分け

て就業させる場合における就業転換に関する事項
 (5) 賃金の決定、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）
 (7) 昇給の有無（※パートタイム労働者の場合）
 (8) 退職手当の有無（※パートタイム労働者の場合）
 (9) 賞与の有無（※パートタイム労働者の場合）

(10) 相談窓口（相談担当部署等）（※パートタイム労働者の場合）
 が規定されていましたが、働き方改革に関連する法改正により、平成31年4月1日から、労働者の希望がある場合に限り、ファクシミリ、電子メール等の送信による明示が認められるようになりました。

さらに、定めをした場合に明示しなければならない事項として、

(11) 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
 (12) 臨時に支払われる賃金、賞与に関する事項
 (13) 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
 (14) 安全及び衛生に関する事項

(15) 職業訓練に関する事項
 (16) 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
 (17) 表彰及び制裁に関する事項
 (18) 休職に関する事項
 が規定されています。

労使間のトラブルを未然に防止し、労使間の信頼関係を築く第1歩は、労働条件の明示であると言えます。

労働契約の締結時には、必ず、法の規定に即した労働条件の明示を行うようにしてください。

また、厚生労働省のホームページ（ホーム）↓政策について↓分野別の政策一覧↓雇用・労働↓労働基準主要様式ダウンロードコーナー）に『労働条件通知書』（法で定められた労働者に交付する労働条件を記した書面）の書式が掲載されていますので、ご活用ください。

名古屋北監督署のダイヤルイン

監督係（方面） <052> 961-8653
 安全衛生課 <052> 961-8654
 労災課 <052> 961-8655