



キャラクター名  
「たしかめたん」



# 労働契約を締結する時 / 労働者を募集する時には 労働条件の明示が必要です！

労使紛争の背景によく見られる問題が、労働条件の不明確さ、認識の齟齬です。

労働基準法では労働契約締結時(更新時を含む)に法定項目の労働条件を明示しなければなりませんし、また、職業安定法でも、労働者の募集や求人申込の際には、法定項目の労働条件明示が必要となっています。

労働契約法第4条でも契約内容の理解促進が規定されており、紛争の未然防止のためにも、労働条件明示を適切に行いましょう。なお、それぞれの場面で明示が必要となり、**兼ねることはできません。**

## 労働契約締結時の労働条件の明示

労働契約締結に際し法定項目を明示しなければなりません。(更新時含む) (労基法第15条第1項、労基則第5条)

### 書面交付等の方法(※1)により必ず明示しなければならない事項(6項目)

- 労働契約の期間に関する事項
- 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
- 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- 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2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- 賃金の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期に関する事項
- 退職に関する事項(解雇の事由を含む)

※1 上記事項の明示方法は、労働者が希望した場合には、次のいずれかによることができます。

- ・ ファクシミリを利用してする送信の方法
- ・ 電子メール等の送信の方法(労働者が出力することにより書面を作成できるものに限り)

### 必ず明示しなければならない事項 g. 昇給に関する事項

### 制度を設ける場合に明示しなければならない事項(8項目)

- 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、計算及び支払いの方法並びに支払いの時期に関する事項
- 臨時に支払われる賃金、賞与、労基則8条に掲げる精勤手当等及び最低賃金額に関する事項
- 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
- 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

【罰則】 労基法第15条第1項及び第3項違反に関しては罰則があります。 30万円以下の罰金(労基法第120条)

### パートタイム労働者、有期雇用労働者に明示しなければならない事項(4項目) 上記に加えて (パートタイム・有期雇用労働法第6条)

- 昇給の有無
  - 退職手当の有無
  - 賞与の有無
  - 雇用管理の改善等に係る相談窓口  
(本明示事項の方法 文書の交付が基本、労働者が希望した場合には電子メールやFAXでも可能)
- ※ 違反には10万円以下の過料が定められています。(パートタイム・有期雇用労働法第31条)

### 有期雇用特別措置法による特例の対象となる労働者に明示しなければならない事項

- 【 高度専門職に就く労働者の場合】
  - ・ 無期転換申込権が発生しない期間(プロジェクトに係る期間、最長10年)
  - ・ 特例の対象となるプロジェクトの具体的な範囲(業務の範囲、開始日・完了日)
- 【 定年後継続雇用される労働者の場合】
  - ・ 無期転換申込権が発生しない期間(定年後引き続いて雇用されている期間)

労働契約締結時の  
労働条件明示例は  
次頁をご参照ください。

### 労働条件の明示内容

- ・ 労働条件の明示内容は、事実と異なるものとはなりません。(労基則第5条第2項)
- ・ 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。また、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14日以内に帰郷する場合は、使用者は必要な旅費を負担しなければなりません。(必要な旅費には、家族分・引越代金も含まれます。)(労基法第15条第2項・3項)

労働条件通知書

令和 年4月1日

厚生太郎 殿

事業場名称 株式会社労働文芸社
使用者職氏名 代表取締役 労働次郎 印

Table with 2 columns: Item (e.g., 契約期間, 就業の場所, 始業・終業の時刻) and Content (e.g., 期間の定めなし・期間の定めあり, 本社事務所, 始業・終業の時刻等).

(次頁に続く)

Table with 2 columns: Item (e.g., 賃金, 退職に関する事項, その他) and Content (e.g., 基本賃金 月給(180,000円), 諸手当の額又は計算方法, 退職に関する事項).

「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合
労働契約法第18条の規定により、有期労働契約(平成25年4月1日以降に開始するもの)の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。

## 労働者を募集する時の労働条件の明示

詳細は、「労働者を募集する企業の皆様へ」で検索  
令和2年1月改正リーフレット参照

ハローワーク等へ求人申込みをする際や、ホームページ等で労働者の募集を行う場合には、労働契約締結までの間、労働条件の明示が必要です。また、その間、労働条件に変更があった場合には、変更した内容を明示しなければなりません。明示の方法は、書面の交付、又は、求職者等が希望する場合には、電子メール等によることができます。(職業安定法第5条の3)

明示の必要のある労働条件の項目は、以下のとおりです。(例は下の明示例参照)

- 1.業務内容
2. 契約期間
3. 試用期間
4. 就業場所
5. 就業時間
6. 休憩時間
7. 休日
8. 時間外労働
- 9.賃金
10. 加入保険
11. 募集者の氏名又は名称
12. 派遣労働者として雇用する場合の雇用形態
- 13.受動喫煙防止措置の状況

労働条件を明示するに当たっては、職業安定法に基づく指針等を遵守することも必要です。

### <職業安定法に基づく指針等の主な内容>

- ・ 有期労働契約が試用期間としての性質を持つ場合、試用期間となる有期労働契約期間中の労働条件を明示しなければなりません。また、試用期間と本採用が一つの労働契約であっても、試用期間中の労働条件が本採用後の労働条件と異なる場合は、試用期間中と本採用後のそれぞれの労働条件を明示しなければなりません。
- ・ 労働条件の水準、範囲等を可能な限り限定するよう配慮が必要です。
- ・ 明示する労働条件が変更される可能性がある場合はその旨を明示し、実際に変更された場合は速やかに知らせるよう配慮が必要です。

### ● 労働者募集時の労働条件明示例(職業安定法)

記載が必要な事項	記載例
業務内容	一般事務
契約期間	期間の定めなし
試用期間	試用期間あり(3か月) 1
就業場所	本社(○県○市○町○ - ○)又は 支社( 県 市 町 - )
就業時間	9:00 ~ 18:00
休憩時間	12:00 ~ 13:00
休日	土・日・祝日
時間外労働	あり(月平均約20時間)
裁量労働制を採用している場合は、以下のような記載が必要です。 1 (例)「企画業務型裁量労働制により、○時間働いたものとみなされます。」	
同意した場合に高度プロフェッショナル制度の適用が予定される場合には、その旨の記載が必要です。	
賃金	月給20万円(ただし、試用期間中は月給19万円)
時間外労働の有無に関わらず一定の手当を支給する制度(いわゆる「固定残業代」)を採用する場合は、 1 以下のような記載が必要です。 基本給 ×× 円 ( の手当を除く額) 手当(時間外労働の有無に関わらず、 時間分の時間外手当として 円を支給 時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給	
加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
募集者の氏名又は名称	○○株式会社
○派遣労働者として雇用する場合	雇用形態:派遣労働者
受動喫煙防止措置の状況	屋内原則禁煙(喫煙専用室設置) 2

1 平成30年1月1日より追加等された事項

2 令和2年4月1日より追加された事項

## < 求人者の皆様へ > 職業安定法の求人不受理について

詳細は、「改正職業安定法 求人不受理」で検索  
リーフレット「改正職業安定法(求人不受理)について」  
をご参照ください。

令和2年3月30日の改正職業安定法令の施行により、公共職業安定所や職業紹介事業者等が、求人申込みを受理しないことができる要件が追加されました。

職業紹介事業者等は、原則として、全ての求人申込みを受理しなければならないとされていますが、例外として、以下のとおり受理しないことができる求人申込みを規定しています。(職業安定法第5条の5)

**< 受理しないことができる求人申込み >** ( ~ の要件が今回の職業安定法改正により追加されました。 )

内容が法令に違反する求人  
労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不適当な求人  
求人者が労働条件を明示しない求人  
一定の労働関係法令違反のある求人者による求人

暴力団員など(※)による求人

※ 暴力団員、法人で役員の中に暴力団員がいる者、暴力団員がその事業活動を支配する者  
職業紹介事業者からの自己申告の求めに応じなかった求人者による求人

上記 に関して、以下に該当する場合には、公共職業安定所で求人申込みが受理されません。

対象となる主なケース	基本となる不受理期間
労働基準法及び最低賃金法に関する規定	1年間に2回以上、同一の対象条項違反により是正指導を受けた場合 法違反の是正後6か月経過するまで
	対象条項違反により送検され、公表された場合 送検された日から1年経過するまで
職業安定法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に関する規定	対象条項に違反し、法違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合 法違反の是正後6か月経過するまで

違反した場合に求人申込みが受理されないこととなる法律の規定

法律	対象条項
労働基準法	< 男女同一賃金 > 第4条、< 強制労働の禁止 > 第5条、< 労働条件の明示 > 第15条第1項及び第3項、< 賃金 > 第24条、第37条第1項及び第4項、< 労働時間 > 第32条、第36条第6項(第2号及び第3号)、第141条第3項、< 休日・休暇等 > 第34条、第35条第1項、第39条第1項、第2項、第5項、第7項及び第9項、< 年少者関係 > 第56条第1項、第61条第1項、第62条第1項及び第2項、第63条、< 妊産婦関係 > 第64条の2(第1号に係る部分に限る)、第64条の3第1項、第65条、第66条、第67条第2項 ※労働者派遣法第44条(第4項を除く)の規定により適用される場合を含む。
最低賃金法	< 最低賃金額以上の賃金 > 第4条第1項
職業安定法	< 労働条件等の明示 > 第5条の3第1項、第2項及び第3項、< 求職者等の個人情報の取扱い > 第5条の4、< 求人者の申込み時の報告 > 第5条の5第3項、< 委託募集 > 第36条、< 労働者募集に係る報酬受領・供与の禁止 > 第39条、第40条、< 労働争議への不介入 > 第42条の3において読み替えて準用する第20条、< 秘密を守る義務 > 第51条

男女雇用機会均等法及び育児介護休業法の対象条項については、リーフレットをご確認ください。

【問合せ先】 労働契約締結時の労働条件明示については中野労働基準監督署へ  
労働者募集時の労働条件明示及び求人不受理制度については飯山・須坂公共職業安定所へ