

3 労働条件の明示

※本項では、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」を「パートタイム・有期雇用労働法」と、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」を「労働者派遣法」と表記。

1 労働条件の明示とは

労働者と使用者との間で結ばれる労働契約は口頭でも有効に成立するが、この場合、契約内容が双方で曖昧になる可能性があり、後にトラブルの発生要因となるケースがある。そこで、労働基準法では、使用者に労働条件の明示義務を定め【労働基準法第15条第1項】、労働契約法においても、労働契約の内容についてできる限り書面により確認するものとしている【労働契約法第4条第2項】。

労働条件の明示に当たっては、書面の交付により明示しなければならない事項と、口頭の明示でもよい事項がある【労働基準法施行規則第5条】。

◇明示すべき労働条件【労働基準法第15条、同法施行規則第5条第1項】

- 一 労働契約の期間に関する事項
 - 一の二 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
 - 一の三 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- 二 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（注）
- 三 賃金（退職手当及び五に規定する賃金を除く）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
- 四 退職に関する事項（解雇の事由を含む）
 - 四の二 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退職手当の支払の時期に関する事項
- 五 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く）、賞与等並びに最低賃金額に関する事項
- 六 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
- 七 安全及び衛生に関する事項
- 八 職業訓練に関する事項
- 九 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- 十 表彰及び制裁に関する事項
- 十一 休職に関する事項

特に一から四まで（ただし三の昇給に関する事項を除く）は重要な労働条件であるため、労働者への書面の交付が義務付けられている。また、四の二から十一までの事項については、使用者がこれらに関する定めをしていない場合は、明示することを要しない。

使用者は、法第15条第1項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件（賃金、労働時間等）を事実と異なるものとしてはならない【同法施行規則第5条第2項】、【平30.9.7基発第1号】、【平30.12.28基発第15号】。

労働条件の明示の方法については、労働者が希望した場合には、①ファクシミリの送信、②電子メール、SNS等の送信（労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る）により明示することが可能である【同法施行規則第5条第4項】、【平30.9.7基発第1号】、【平30.12.28基発第15号】。

なお、就業規則に労働条件が具体的に規定されている限り、契約締結時に労働者に対し、その労働者に適用される部分を明らかにした上で就業規則を交付すれば、再度、同じ事項について書面を交付する必要はないとされている。

(注) 工場等の数パターン程度のものであれば、当人に適用され得る全シフトの始業・終業時刻の記載を要すると考えられるが、内容が膨大な場合は、所定労働時間を超える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・終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上で、当人に適用される就業規則の関係条項を網羅的に示せば足りるとされている【平 11. 1. 29 基発第 45 号】。

☆[労働条件通知書のモデル様式](#)については、厚生労働省ホームページ（主要様式ダウンロードコーナー）参照。
https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki_jun/roudoujouken01/

◇ パートタイム・有期雇用労働者の場合の労働条件明示

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れる際、労働基準法で定める事項のほか、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「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」を文書等により（当該労働者が希望すればファクシミリや電子メール等による明示も可能）明示しなければならない【パートタイム・有期雇用労働法第 6 条第 1 項、同法施行規則第 2 条】（※中小企業は令和 3 年 4 月 1 日から適用）。

□ 派遣労働者の場合

派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、あらかじめ労働者派遣をする旨やその派遣労働者に係る就業条件（※）などを明示しなければならない【労働者派遣法第 34 条第 1 項】。

また、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額として厚生労働省令で定める額を明示しなければならない【同法第 34 条の 2】。

（※）○派遣労働者が従事する業務の内容、○派遣労働者が派遣に係る労働に従事する事業所の名称及び所在地その他派遣就業の場所並びに組織単位、○労働者派遣の役務の提供を受ける者のために就業中の派遣労働者を直接指揮命令する者に関する事項、○労働者派遣の期間及び派遣就業をする日、○派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間、○安全及び衛生に関する事項、○派遣労働者から苦情の申出を受けた場合における苦情の処理に関する事項、○派遣労働者の新たな就業の機会の確保、派遣労働者に対する休業手当（【労働基準法第 26 条】の規定により使用者が支払うべき手当をいう）等の支払に要する費用を確保するための当該費用の負担に関する措置その他の労働者派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項、○労働者派遣契約が紹介予定派遣に係るものである場合は、当該職業紹介により従事すべき業務の内容及び労働条件その他の当該紹介予定派遣に関する事項、○その他厚生労働省令で定める事項

☆派遣労働者に係る「就業条件明示書」のモデル様式については、厚生労働省ホームページ「[労働者派遣事業取扱要領](#)」の「様式集」参照。

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/jukyu/haken/>

2 明示の時期

労働者に明示すべき時期は、「労働契約締結の際」である【労働基準法第 15 条第 1 項】。

ただし、職業安定法では募集の際に労働条件等の明示義務がある。また、裁量労働制や固定残業代を採用する場合は、時間数や手当額等を具体的に明示する必要がある。

また、以下の場合には、契約締結の前に新たに明示しなければならない。(1) 当初明示された労働条件を変更する場合、(2) 「当初の明示」の範囲内で従事すべき業務の内容等を特定する場合、(3) 「当初の明示」で明示していた従事すべき業務の内容等を削除する場合、(4) 従事すべき業務の内容等を追加する場合【職業安定法第 5 条の 3】、【同法施行規則第 4 条の 2】。

また、採用内定が労働契約の成立（締結）と考えられる場合は、内定の際に明示しなければならないと考えられる。

3 即時解除権

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【労働基準法第15条第2項】。

このとき、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【労働基準法第15条第3項】。

4 明示義務違反

使用者が労働基準法に反して明示すべき範囲の労働条件を明示しない場合や、厚生労働省令に定められた事項について定められた方法で明示しない場合には、30万円以下の罰金に処せられる【労働基準法第120条第1号】。

ただし、明示がない場合でも労働契約そのものは有効に成立するものと考えられている。