

### 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、法的に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り、後にトラブルの発生要因となることがある。そこで、労働基準法では、使用者に労働契約締結に際して労働条件の明示義務を定め【労働基準法第15条第1項】、書面の交付等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をそれぞれ定めている【労働基準法施行規則第5条第1項】。

また、労働契約法においても、労働契約の内容について、使用者が労働者の理解を深めるようにするもの、また、できる限り書面により労使で確認するものとされている【労働契約法第4条第1項及び第2項】。

また、ハローワーク及び職業紹介事業者等が職業紹介を行う場合や、求人企業等が労働者の募集を行う場合（面接等の過程で募集時の労働条件を変更する場合も含む）においても、労働条件の明示が必要である【職業安定法第5条の3、同法施行規則第4条の2】。ただし、求人広告のスペースが足りないなどやむを得ない場合には、労働条件の一部について詳細を面談時等に明示することも可能であるが、この場合、原則として求職者と最初に接触する時点までにすべての労働条件を明示する必要がある【平成11年労働省告示第141号、最終改正 令和4年厚生労働省告示第198号】。

《契約締結時に明示すべき労働条件》

【労働基準法第15条第1項、同法施行規則第5条第1項、第5項、第6項】

- 一 労働契約の期間に関する事項
  - 一の二 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項（労働契約法第18条第1項に規定する通算契約期間又は契約更新回数に上限がある場合は、当該上限を含む。）
  - 一の三 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲（※）を含む。）
- 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
- 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。）、賞与等及び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

(※)「就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲」とは、契約期間中に配置転換や在籍出向などにより一定の長期間にわたり就業場所や業務内容が変わることが想定される場合であり、見込みを含む。

特に一から四まで（ただし、三のうち「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等が義務付けられている。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【労働基準法第15条第1項、同法施行規則第5条第3項、第4項】。

なお、一の二の「更新上限」（通算契約期間または更新回数の上限）及び一の三の「就業場所・業務の変更の範囲」については、契約締結時だけでなく、有期労働契約の更新のタイミングごとに明示が必要となる（更新上限が無い場合には、その旨を明示する必要はない）。

《募集時（面接等の過程で募集時の労働条件を変更する場合も含む）・職業紹介時に明示すべき労働条件》  
【職業安定法第5条の3第4項、同法施行規則第4条の2第3項】

- 一 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項（従事すべき業務の内容の変更の範囲を含む。）
- 二 労働契約の期間に関する事項
- 二の二 試みの使用期間に関する事項
- 二の三 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項（労働契約法第18条第1項に規定する通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む。）
- 三 就業の場所に関する事項（就業の場所の変更の範囲を含む。）
- 四 始業及び就業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項
- 五 賃金（臨時に支払われる賃金、賞与及び労働基準法施行規則第8条各号に掲げる賃金を除く。）の額に関する事項
- 六 健康保険法による健康保険、厚生年金保険法による厚生年金、労働者災害補償保険及び雇用保険法による雇用保険の適用に関する事項
- 七 労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称に関する事項
- 八 労働者を派遣労働者として雇用しようとする旨
- 九 就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項

(※) 上記二の三は有期労働契約に係る職業紹介や労働者の募集等の場合に限り、八は労働者を派遣労働者として雇用しようとする場合に限るものとする。

《パートタイム・有期雇用労働者について》

(1) 明示事項の追加

- ・事業主は、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れる際、上記《契約締結時に明示すべき労働条件》のほか、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「短時間・有期雇用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」についても書面等により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】。
- ・さらに、当該契約期間内に労働契約法第18条第1項の無期転換申込権が発生する有期労働契約を締結する場合には、使用者は無期転換申込みに関する事項（「無期転換申込機会」）並びに「無期転換後の労働条件」のうち上記《契約締結時に明示すべき労働条件》の一及び一から十一まで（ただし、四から十一までの事項については定めをしている場合に限り）に掲げる事項について明示しなければならない。このうち一及び一から三から四までに掲げる事項（ただし、三のうち「昇給に関する事項」を除く）については、書面の交付等により明示しなければならない（【労働基準法施行規則第5条第5項、第6項】）。なお、この明示は無期転換権を行使しない旨を表明している有期雇用労働者に対しても行う必要がある。

(2) 対象労働者への説明義務等

- ・契約締結後に「更新上限」を新設または短縮しようとする場合には、新設・短縮を行う前のタイミングで、その理由を雇用する有期雇用労働者に説明しなければならない【「有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準」（平成 15 年厚生労働省告示第 357 号 最終改正 令 5.3.30 厚生労働省告示第 114 号）第 1 条】。
- ・「無期転換申込権」については、当該権利が発生する契約更新のタイミングごとに、対象となる労働者に対し、労働契約法第 3 条第 2 項の趣旨を踏まえ、就業の実態に応じて、他の通常の労働者（いわゆる正社員等の無期雇用フルタイム労働者）との均衡を考慮した事項（業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲等）について説明するよう努めなければならない【「有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準」（平成 15 年厚生労働省告示第 357 号 最終改正 令 5.3.30 厚生労働省告示第 114 号）第 5 条】。
- ・また、「無期転換申込権」についてはパートタイム・有期雇用労働法第 16 条に規定する「有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項」に該当するため、有期雇用労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならない。

#### 《その他の留意事項》

- ・使用者は、労働基準法第 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。なお、「事実と異なる」とは、同条第 2 項において、労働者が即時に労働契約を解除することができる場合と同様に判断される【労働基準法施行規則第 5 条第 2 項】、【平 30.9.7 基発 0907 第 1 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【労働基準法施行規則第 5 条第 4 項】【平 30.12.28 基発第 15 号】。
- ・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。

☆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/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouki\\_jun/roudouki\\_junkankei.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/roudouki_junkankei.html)

#### 《派遣労働者について》

派遣元は、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（※）、抵触日（派遣受入期間の上限である 3 年が経過する翌日）などについて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、当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額または当該労働者に係る労働者派遣を行う事業所における労働者派遣に関する料金の平均額（当該事業年度における派遣労働者 1 人 1 日当たりの料金の平均額）を明示しなければならない【労働者派遣法第 34 条の 2】【同法施行規則第 26 条の 3】。

（※）明示すべき就業条件【労働者派遣法第 26 条第 1 項、同法施行規則第 22 条】

○従事する業務の内容、○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、○紹介予定派遣の場合は、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、○業務に関する責任の程度、○派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項 など

☆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/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/haken-shoukai/hakenyou\\_ryou\\_00003.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/hakenyou_ryou_00003.html)

## 2 明示の時期

労働者に労働条件を明示すべき時期は、「労働契約締結の際」である（「就業の場所・業務の変更の範囲」については契約更新のタイミングごと、また、パートタイム・有期雇用労働者における「更新上限」については契約更新のタイミングごと、「無期転換申込機会」及び「無期転換後の労働条件」については無期転換申込権が発生する有期労働契約の更新のタイミングごとに明示が必要）。

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。

さらに、以下の場合には、契約締結の前に改めて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**】。

なお、採用内定については一般的に始期付解約権留保付労働契約の成立と解され、双方の意思が確定的に合致した時点、すなわち採用内定の際に労働条件を明示しなければならないと考えられる。

ただし、内定から入社までに時間的隔離があり、内定時に必ずしもすべての労働条件が特定されていない場合、その時点で具体化できる範囲で概括的に労働条件を明示することでも足りるとされている。

〔内定（採用内定）時の労働条件の明示については、「No.12」参照〕

## 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。