

## 相談事例から見る労働時間、労働条件明示

兵庫労働局 相生労働基準監督署

# 相談事例とポイント



## 相談事例：労働時間に関すること

### 事例1

- 従業員には出勤と退勤時にタイムカードを押してもらっている。ある従業員は出勤が早く、始業より2時間早く押している。問題ないか。

### ポイント：労働時間の適正な把握

- 使用者は、労働者の労働日ごとの**始業・終業時刻**を確認し、労働時間を適正に記録する責務があります。
- 労働時間は使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示的・黙示的な指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間にあたります。
- 労働時間は客観的な方法で確認、記録する必要があります。
- 客観的な方法には、タイムカード、ICカード、パソコンの使用時時間の記録等があります。

## 相談事例：労働時間に関すること

### 事例2

- 始業時刻前に朝礼やQCサークル活動、終業時刻後に研修がありますが、会社が労働時間として扱ってくれず、働いているのに賃金が発生しません。違法ではありませんか。

### ポイント：使用者の指揮命令下にあるかどうか

- 労働者が自由に参加、不参加を判断できるものであれば、労働時間とまではいえません。
- 使用者が始業時刻前の活動に対して、参加を明確に指示し、不参加の者に対し、不利益な処分が科されるようであれば、労働時間と判断されます。
- 使用者の指示が、明示的なものでなくとも、黙示の指揮命令がある場合は、労働時間と判断される可能性があります。
- 上記の事例であれば、特に朝礼は、その日の業務の指示や訓示があり、通常、労働者が自己判断で不参加を選べないため、労働時間と判断される可能性が高いです。

## 相談事例：労働時間に関すること

### 事例3

- 研修や教育訓練の中で労働時間に該当する事例、労働時間に該当しない事例を教えてください。

#### ポイント：指示により業務に従事する時間

- 使用者の明示的・黙示的な指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間にあたります。
- 労働時間に該当する事例
  - ① 使用者が指定する社外研修について、休日に参加するよう指示され、後日レポートの提出も課されるなど実質的な業務指示で参加する研修。
  - ② 自らが担当する業務について、あらかじめ先輩社員がその業務に従事しているところを見学しなければ実際の業務に就くことができないとされている場合の業務見学。
- 労働時間に該当しない事例
  - ① 終業後の夜間に行うため、弁当の提供はしているものの、参加の強制はせず、また参加しないことについて不利益な取り扱いもしない勉強会。
  - ② 会社が外国人講師を呼んで開催している任意参加の英会話講習。なお、英会話が業務とは関連性がない。

# 相談事例：労働条件の明示について

## 事例4

- ハローワークの求人票を見て就職しましたが、求人票に書いてあった給料や勤務時間などの条件と実際の条件が違っていました。これは労働基準法違反ではないのですか。

## ポイント：労働条件の明示と求人票の関係

- 労働基準法第15条には、労働条件の明示が定められていますが、この条文で言う労働条件の明示とは労働者個々人に対して書面で明示される労働条件のことです。
- 求人情報はあくまでも募集の際に提示する労働条件の目安であり、労働基準法第15条で定める労働条件の明示には該当しません。

※職業安定法第5条の3において、採用時の条件が職業紹介・募集時に示した条件と異なる場合には、求人者・募集者は、労働契約を締結する前にその内容を求職者等に明示しないといけない旨の規定。

# 相談事例：労働条件の明示について

## 事例5

- 入社してから1か月が経過したが、会社が労働契約書を出してくれない。面接の時に説明のあった労働条件と勤務実態が異なり、今後の勤務が不安だ。

## ポイント：労働条件は必ず書面で明示

- 労働契約を締結した場合は、賃金、労働時間、その他の労働条件について、**書面の交付**により明示する必要がある。
- 労働者が希望した場合は、ファックス、電子メール等での交付も可能。
- 労使間の紛争発生防止のため、労働契約締結後、可能な限りすみやかに書面交付を行うこと。
- 2024年4月から、労働条件明示に係る労働基準法施行規則の改正があり、明示項目が追加された。

→①就業場所の業務の変更の範囲

②更新上限の有無と内容

③無期転換申し込み機会

④無期転換後の労働条件

詳細はパンフレット、Q & Aを参照。

# 相談事例：労働条件の明示について

## 事例6

- 労働条件で明示しないといけない事項は他にありますか。

### ポイント：労働条件の明示事項は2種類

- 労働条件の明示に関して、(A) 必ず明示しなければならない事項と、(B) 定めをした場合に明示しなければならない事項があります。
- (A) 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就業場所・従事業務内容  
④始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交代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、賃金の締め切り・支払いの時期に関する事項  
⑥退職に関する事項 ⑦昇給に関する事項
- (B) ①退職手当に関する事項 ②臨時に支払われる賃金・賞与に関する事項  
③労働者に負担させる食費・作業用品その他に関する事項 ④安全衛生に関する事項  
⑤職業訓練に関する事項 ⑥災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項  
⑦表彰、制裁に関する事項 ⑧休職に関する事項



ご清聴ありがとうございました。

