

事業主の皆様へ（改正）

労働者を採用する場合には、必ず労働条件通知書（雇入れ通知書）を交付しましょう。

平成25年4月より、「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」も書面の交付によって明示しなければならない事項となります。

労働者を採用する場合には、労働基準法第15条、労働基準法施行規則第5条の規定により、使用者は必ず労働条件通知書を労働者に交付することが義務になっています。（労働条件通知書の見本は裏面をご覧ください。）

また、労働条件通知書には少なくとも労働契約の期間、**-2 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準**、就業の場所・従事する業務の内容、労働時間（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）や休日・休暇、交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項、賃金の決定・計算・支払いの方法、賃金の締切、支払の時期に関する事項、退職に関する事項は記載した上で交付してください。

また、短時間労働者（パートタイム労働者）を雇い入れる事業場は、パートタイム労働法第6条の規定により、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」（裏面の「労働条件通知書」右側の「賃金」項目8～10（四角の点線で囲った部分））を書面に明示することも義務になっています。

労働条件通知書の交付は、労働者が自分の労働条件を書面で確認できるため、納得・安心して働けることにつながります。

その結果、労働条件における労使のトラブルを防止できるばかりでなく、労使の信頼関係を高めることができ、労働者のやる気（モチベーション）を高めることにも有益です。

労働条件通知書等に関してのご質問については、以下へお問い合わせください。

労働条件通知書（労働基準法） に関するお問い合わせ	愛媛労働局労働基準部監督課	089(935)5203
	松山労働基準監督署	089(917)5250
	新居浜労働基準監督署	0897(37)0151
	今治労働基準監督署	0898(32)4560
	八幡浜労働基準監督署	0894(22)1750
	宇和島労働基準監督署	0895(22)4655
パート労働法に関するお問い合わせ	愛媛労働局雇用均等室	089(935)5222



愛媛労働局

松山・新居浜・今治・八幡浜・宇和島労働基準監督署

愛媛労働局ホームページ URL:<http://ehime-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp>

労働条件通知書

年 月 日	
殿 事業場名称・所在地 使用 者 職 氏 名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり(年 月 日～ 年 月 日) 以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他()] 2 契約の更新は次により判断する。 (・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力) (・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況) (・その他())
就業の場所	
従事すべき業務の内容	
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換((1)～(5)のうち該当するものを一つにを付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業(時 分) 終業(時 分) 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；()単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 (始業(時 分) 終業(時 分) (適用日)) (始業(時 分) 終業(時 分) (適用日)) (始業(時 分) 終業(時 分) (適用日)) (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレックスタイム(始業) 時 分から 時 分、 (終業) 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分) (4) 事業場外みなし労働時間制；始業(時 分) 終業(時 分) (5) 裁量労働制；始業(時 分) 終業(時 分)を基本とし、労働者の決定に委ねる。 詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間()分 3 所定時間外労働の有無(有 , 無)
休日	・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他() ・非定休日；週・月当たり 日、その他() ・1年単位の変形労働時間制の場合 - 年間 日 詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有・無) か月経過で 日 時間単位年休(有・無) 2 代替休暇(有・無) 3 その他の休暇 有給() 無給() 詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

