

労働条件確保対策について

平成25年9月12日

松山労働基準監督署

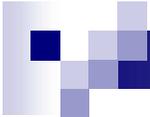
監督指導等における法違反の状況 (平成24年・商業・松山署管内)

■ 定期監督による是正指導の状況 67.9%

(監督実施事業場 196事業場)

全業種における是正指導の状況は66.0%

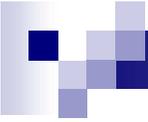
- 労働条件の通知に関する違反 31件(15.8%)
- 労働時間に関する違反 63件(32.1%)
- 割増賃金支払に関する違反 48件(24.5%)
- 定期健康診断実施に関する違反 53件(27.0%)



本日のテーマ

労働条件の書面通知 (労働条件通知書)

改正省令（平成25年4月1日施行）



労基法第15条

～ 労働条件通知書の交付～

- 労働契約の締結に際し、賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。
- 労働条件を明示する方法として、口頭だけでなく、**書面の交付**が義務付けられている。



書面の交付が必要な労働条件

- 1 労働契約の期間に関する事項
- 2 就業場所及び従事する業務
- 3 始業・終業時刻、休憩時間、休日、休暇、
時間外労働の有無
- 4 賃金(金額、計算方法、締切、支払、昇給)
- 5 退職に関する事項(解雇の事由)



改正省令(労働基準法施行規則第5条第1項第1号の2)

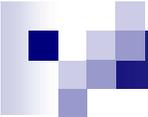
有期契約労働者に対して 更新の有無

例. 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

更新の判断基準の明示

例. 契約期間満了時の業務量により判断する
労働者の勤務成績、態度により判断する
会社の経営状況により判断する

について明示してください。

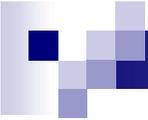


これまで、
「有期労働契約の締結、更新 及び 雇止め
に関する基準」(告示)

で示されていましたが、改正省令により、

平成25年4月1日

以降は、更新の有無、更新の判断基準の記載がなければ法違反となります。



パートタイム労働者に対して

昇給の有無

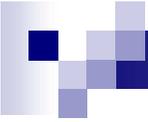
退職手当の有無

賞与の有無

についても書面で明示することが義務化

(パートタイム労働法)

違反すると10万円以下の過料(行政罰)の対象



確認事項

- 事業場で使用する、パート、アルバイト、期間の定めのある労働者などを含む、全ての労働者に対して確実に書面で通知しているか
- 書面で通知しなければならない内容が、現行の法令に沿ったものとなっているか

不明な点については 松山労働基準監督署まで

各種届出様式等につきましては、厚生労働省、労働局ホームページからダウンロードしてもご利用いただけます。