


# 平成31年4月から、FAX・メール・SNS等での労働条件の確認ができるようになります

労働基準法では、労働契約を結ぶ際に、使用者（雇用主）が労働者に労働条件を明示するよう義務づけています。明示の方法はこれまで書面の交付に限られていましたが、平成31年4月1日からは、**あなたが希望した場合には、使用者はFAXや電子メール、SNS等でも明示できるようになります。**

| これまで  |   | 平成31年4月1日以降   |  |
|---|---|---|--|
| <p>以下の事項については、使用者が労働契約の締結時に明示しなければなりません。</p> <p>a 労働契約の期間<br/>b 有期労働契約の更新の基準<br/>c 就業場所・従事すべき業務<br/>① d 始業・終業時刻、所定労働時間超えの労働の有無、休憩時間、休日、休暇、2交代制等に関する事項<br/>e 賃金の決定・計算・支払方法、賃金の締切・支払時期、昇給に関する事項<br/>f 退職（解雇を含む）に関する事項<br/>g その他（※）</p> <p>② 特に、a～fの事項については、労働者にとって非常に重要な情報となるため、書面の交付により明示しなければなりません。</p> |  | <p>① <b>使用者が明示しなければならない事項に変更はありません。</b></p> <p>a～fの事項については、<br/>           ✓ <b>原則、書面の交付</b>が必要です。<br/>           ✓ ただし、<b>あなたが希望した場合は</b>、使用者は以下のような方法で明示できるようになります。<b>ただし、出力して書面を作成できるものに限られます。</b>なお、労働者の個人的な事情によらず、一般的に出力可能な状態であれば、出力して書面を作成できると認められます。</p> <p>② <b>FAX</b><br/> <b>Eメール</b>や、Yahoo!メール、Gmail等の<b>Webメールサービス</b><br/> <b>LINE</b>やメッセージ等の<b>SNSメッセージ機能</b>等<br/>           （注）あなたのブログや個人のホームページへの書き込みによる明示は認められません。</p> |  |

（※） a～fの他、以下の事項を会社が定めている場合は明示が必要です（義務づけられてはいません）。

- ・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・支払方法、退職手当の支払時期
- ・臨時に支払われる賃金（退職手当除く）、賞与、精勤手当、勤続手当、奨励加給、能率手当、最低賃金額
- ・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
- ・安全衛生、職業訓練、災害補償・業務外の疾病扶助、表彰・制裁、休職に関する事項



**メール・SNSで明示を希望する場合には、印刷や保存がしやすいよう、添付ファイルでの送付を依頼しましょう。 その他、裏面の留意事項を必ずご確認ください。**

○ 詳しくは、厚生労働省のホームページ または お近くの労働基準監督署へ

・厚生労働省ホームページ「労働契約締結時の労働条件の明示」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/meiji/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/meiji/index.html)

・労働基準監督署 所在地案内

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/location.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/location.html)



# 明示を受ける際は以下の点を注意しましょう

- 労働条件に関するトラブルを未然に防止するため、
  - ・ **電子メール等による明示を希望する場合は、その旨をメールや文書等ではっきりと伝えましょう。**
  - ・ **電子メール等が届いているか、必ず確認しましょう（※1）。**
  - ・ 労働条件をいつでも確認できるよう、**自分で情報を保存しましょう（※2）。**
- ※1 受信拒否設定をしていないか、メールがサーバー上に残っていないか、確認しましょう。
- ※2 SNSなどの一部サービスでは、情報の保存期間が限られている場合があります。
- **SMS（ショート・メール・サービス）等でも明示を受けることは禁止されていませんが、PDF等のファイルが添付できず、文字数制限もあるため、望ましくありません。**
- 労働契約を結んだ時に明示をされなかったり、希望していないにもかかわらず、電子メール等のみで明示を受けた場合、使用者は、**労働基準関係法令の違反**となります。
- 電子メール等による明示を希望しない場合は、トラブルを防止するために、「書面での交付を希望します」とはっきり伝えましょう。

## SNSでの明示<良くない例>

SNSで送ってほしいとは言っていないけどな・・・



当社では、労働条件をSNSで明示しているので、労働条件をお伝えします。

✗ **あなたが希望していないのに、使用者が一方的に電子メール等で明示することはできません。** 希望しない場合は、原則どおり書面交付を希望しましょう。



始業時刻は・・・

⋮

✗ 送信の日付、送信した担当者の氏名、事業場や法人名、使用者の氏名等が明記されていない場合は、後でトラブルになる可能性があります。できるだけ記入してもらいましょう。

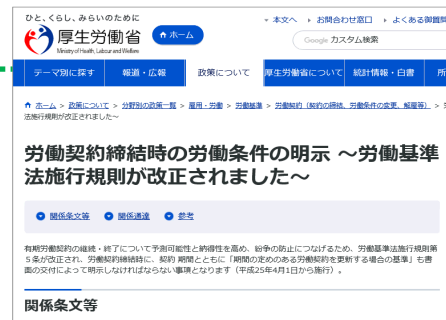


以上です。

詳しい情報は、厚生労働省ホームページ「労働契約時の労働条件の明示」をご覧ください

労働契約時の労働条件の明示

検索



お問い合わせは、お近くの労働基準監督署まで

労働基準監督署 所在地

検索

