

はじめまして

# 熊本労働局 雇用環境・均等室

働き方・休み方改善コンサルタント  
チーフコンサルタントの



## くまコン です。

プロフィール

生年月日 2018年6月29日  
(働き方改革法が可決した日)

性格 自分に厳しく人に優しい

特技 笑顔あふれる職場づくり

好きな言葉 WLB、エンゲージメント

好きなもの みんなの笑顔

# 知って役立つ労働法

ナビゲーター くまコン



# 第1話 採用時に必要な「労働条件の明示」

面接の時に条件については  
伝えたよね？

そんなの聞いてません！  
最初にきちんと書面で明示し  
て下さい。





# なぜ書面で明示しないといけないの？

## 労働基準法第15条

1. 使用者が労働者を採用するときは、賃金、労働時間その他の労働条件を書面などで明示しなければなりません。
2. 明示された労働条件が事実と相違している場合、労働者は即時に労働契約を解除することができます。
3. 2の場合、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、使用者は必要な旅費等を負担しなければなりません。

# 労働条件通知書に記載すべき項目



## 書面の交付による明示事項

- ①労働契約の期間
- ②就業の場所・従事する業務の内容
- ③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
- ④賃金の決定、計算・支払いの方法、賃金の締切り・支払いの時期に関する事項
- ⑤退職に関する事項  
(解雇の事由を含む)

## 口頭の明示でもよい事項

- ①昇給に関する事項
- ②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・支払いの方法、支払いの時期に関する事項
- ③臨時に支払われる賃金、賞与などに関する事項
- ④労働者に負担させる食費、作業用品その他に関する事項
- ⑤安全・衛生に関する事項
- ⑥職業訓練に関する事項
- ⑦災害補償、業務外の疾病扶助に関する事項
- ⑧表彰、制裁に関する事項
- ⑨休職に関する事項



## 採用時のチェックポイント

- ✓ 労働条件通知書を交付したか？
- ✓ 電子交付の場合、本人同意を得たか？
- ✓ 絶対的明示事項をすべて記載したか？
- ✓ 相対的明示事項も必要に応じて記載したか？
- ✓ 雇用契約書と内容が一致しているか？