

労働条件明示書

職業安定法第5条の3に基づき、労働条件等を明示します。

受付日 令和 〇 年 2 月 5 日

雇用主の氏名又は名称	〇〇株式会社				①
業務内容	(雇入れ直後)	経理業務			②
	(変更の範囲)	法務業務			
契約期間	☐ 無期雇用				③
	☒ 有期雇用 (令和 〇 年 4 月 1 日 ~ 令和 〇 年 3 月 31 日)				④
	契約の更新 ☒ 有 (業務量、勤務成績により判断)			☐ 無	
	更新上限 ☒ 有 (通算契約期間の上限 4年／更新回数の上限 3回)			☐ 無	
	☐ 派遣労働者として雇用する				⑤
試用期間	☒ 有 (1 カ月) 試用期間中の条件: 同条件				⑥
	☐ 無				
就業場所	(雇入れ直後)	〇〇株式会社 大阪本社(大阪府大阪市中央区〇〇町〇ー〇)			⑦
	(変更の範囲)	〇〇株式会社 東京支社(東京都新宿区〇〇町〇ー〇)			
就業時間	(始業)	9 時 00 分	(終業)	17 時 30 分	⑧
休憩時間	12 時 00 分 ~ 13 時 00 分 (60 分)				
休日	土、日、祝日 (年末年始休暇12/29~1/3、夏季休暇2日間)				
時間外労働	☒ 有 (月平均 10 時間) ☐ 無				
賃金	基本給	月給 200,000 円 ~ 220,000 円			⑨
	定額的に支払われる手当	職務手当	10,000 円 ~ 15,000 円		
		地域手当	10,000 円		
	通勤手当	☒ 実費支給 (上限) 10,000 円			
	昇給	☒ 有 (4 月 ・ 1,800 円 ~ 2,100 円) ☐ 無			
保険の適用	☒ 健康保険 ☒ 厚生年金保険 ☒ 労災保険 ☒ 雇用保険				⑩
就業場所における受動喫煙防止措置	☐ 敷地内禁煙(喫煙場所 有・無)		☐ 車内禁煙 ☒ 屋内禁煙		⑪
	☐ 屋内原則禁煙(喫煙室あり)		☐ 屋内原則禁煙(喫煙可の宿泊室あり)		
	☐ 屋内喫煙可		☐ 屋内喫煙可(喫煙目的室内に限る)		
	☐ 屋外喫煙可(屋外で就業)		☐ その他 ()		
その他特記事項	・フォークリフト(1トン)資格取得制度あり ・マイカー通勤: 応相談				

労働条件の明示は、求職者と最初に接触する時点までに、書面の交付の方法又は求職者が希望がする場合にはファクシミリ・電子メール等を利用する方法により行う必要がある
 ※「最初に接触する時点」とは、面接、メール、電話などにより、職業紹介事業者と求職者との間で意思疎通（面接の日程調整に関する連絡等を除く。）が発生する時点をいう

① 労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称に関する事項

② 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項（従事すべき業務の内容の変更の範囲を含む。）

③ 労働契約の期間に関する事項（期間の定めの有無、期間の定めがあるときはその期間）

④ 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項（通算契約期間（労働契約法（平成19年法律第128号）第18条第1項に規定する通算契約期間をいう。）又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む。）
 「有期労働契約を更新する場合の基準」は「諸般の事情を総合的に考慮したうえで判断する」というような抽象的なものではなく、「勤務成績、態度、能力により判断する」、「会社の経営状況も踏まえて判断する」など、具体的に記載することが望ましい

⑤ 労働者を派遣労働者として雇用しようとする旨

試みの使用期間（以下「試用期間」という。）に関する事項（試用期間の有無、試用期間があるときはその期間）

⑥ 試用期間と本採用が一つの労働契約であっても、試用期間中と本採用後で労働条件が異なる場合、それぞれの労働条件を明示すること また、有期労働契約が試用期間としての性質を持つ場合には、試用期間となる有期労働契約期間中の労働条件を明示すること

⑦ 就業の場所に関する事項（就業の場所の変更の範囲を含む。）

⑧ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項

裁量労働制が適用される場合は、「裁量労働制（〇〇業務型）」により、出退社の時刻は自由であり、〇時間勤務したものとみなす」などと記入すること

また、同意した場合に高度プロフェッショナル制度が適用される場合は、高度プロフェッショナル制度が適用されない場合の就業時間等を明示するとともに「高度プロフェッショナル制度の適用について同意した場合には本人の決定に委ねられ、労働時間、休憩、休日、及び深夜の割増賃金の規定は適用されない」等の記載が必要

⑨ 賃金（臨時に支払われる賃金、賞与及び労働基準法施行規則第8条各号に掲げる賃金を除く。）の額に関する事項

賃金に関しては、賃金形態（月給、日給、時給等の区分）、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給に関する事項等について明示すること

固定残業代を採用する場合は以下のような記載が必要

- （1）基本給〇〇円（（2）の手当を除く額）
- （2）固定残業代（時間外労働の有無に関わらず、△△時間分の時間外手当として□□円を支給）
- （3）△△時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金は追加で支給する旨

⑩ 健康保険法による健康保険、厚生年金保険法による厚生年金、労働者災害補償保険法による労働者災害補償保険及び雇用保険法による雇用保険の適用に関する事項

⑪ 就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項

受動喫煙防止措置については実際の就業場所における状況の明示が必要

また、複数の就業場所が予定されている場合はそれぞれの場所における状況、労働者派遣求人の場合は派遣先の状況を明示することが必要

- ② 「変更の範囲」とは、雇入れ直後にとどまらず、将来の配置転換など今後の見込みも含めた、締結する労働契約の期間中における変更の範囲のこと いわゆる在籍出向を命じることがある場合で、出向先での就業場所や業務が出向元の
- ⑦ 会社の変更の範囲を超える場合には、その旨を明示すること