


仕事の疑問  
相談室  
鳥取労働局

何を明示すれば？



**Q** 会社を経営しています。従業員を採用した際は労働条件を明示する必要があります。従業員がしっかりとできていないために、「賃金や

**A** 社員、アルバイトを採用した場合に、使用者と労働者との間で労働条件の明示を怠ると、労働条件の明示義務違反となり、労働基準法第15条第1項第1号に違反する可能性があります。労働条件の明示は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間、その他の労働条件を明示しなければならない」と規定されています。また、労働契約の更新する場合、労働契約を更新する場合は、労働条件の明示義務が生じます。労働基準法では、「使用者は労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間、その他の労働条件を明示しなければならない」と規定されています。また、労働契約の更新する場合、労働契約を更新する場合は、労働条件の明示義務が生じます。

### 労働条件の明示について

労働時間が聞いていた話と違う」といったトラブルが生じることがあります。労働基準法では、「使用者は労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間、その他の労働条件を明示しなければならない」と規定されています。また、労働契約の更新する場合、労働契約を更新する場合は、労働条件の明示義務が生じます。労働条件の明示は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間、その他の労働条件を明示しなければならない」と規定されています。また、労働契約の更新する場合、労働契約を更新する場合は、労働条件の明示義務が生じます。

鳥取労働局労働基準部監督課 電話0857 (29) 1703