

# 労働条件明示書

記載例

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 6 年 4 月 1 日

求人者の 氏名又は名称	株式会社〇〇〇〇
業務内容	(雇入れ直後) 法人営業 (変更の範囲) 製造業務を除く当社業務全般
契約期間	<input type="checkbox"/> 無期雇用 <input checked="" type="checkbox"/> 有期雇用 【令和 6 年 5 月 1 日 ~ 令和 7 年 4 月 30 日】 契約の更新 <input checked="" type="checkbox"/> 有 (契約満了時の業務量、勤務成績により判断する) <input type="checkbox"/> 無 更新上限 <input checked="" type="checkbox"/> 有 (通算契約期間の上限 4年/更新回数の上限 3回) <input type="checkbox"/> 無
試用期間	<input checked="" type="checkbox"/> 有 ( 3 か月 ) <input type="checkbox"/> 無
就業場所	(雇入れ直後) 株式会社〇〇〇〇 本社 (山口県山口市神田町0-0) (変更の範囲) 株式会社〇〇〇〇 下関支社 (山口県下関市貴船町0-0-0)
就業時間	(始業) 9 時 00 分 ~ (終業) 18 時 00 分
休憩時間	12 時 00 分 ~ 13 時 00 分 ( 60 分 )
休日	土・日・祝日 (年末年始12/29~1/3を含む)
時間外労働	<input checked="" type="checkbox"/> 有 (月平均 20 時間) <input type="checkbox"/> 無
賃金	基本給 (月給・日給・時給) 250,000 円 (但し試用期間中は月給22万円) 定額的に支払われる手当 円 固定残業代 円 (時間外労働等の有無に関わらず、時間分の時間外手当として支給。 時間を超える時間外労働等分についての割増賃金は追加で支給。) 通勤手当 円 ・ 実費支給 昇給 <input checked="" type="checkbox"/> 有 ( 4 月 、 1,000 円 ~ 2,000 円 ) <input type="checkbox"/> 無
保険の適用	<input checked="" type="checkbox"/> 健康保険 <input checked="" type="checkbox"/> 厚生年金保険 <input checked="" type="checkbox"/> 労災保険 <input checked="" type="checkbox"/> 雇用保険
雇用形態	<input type="checkbox"/> 派遣労働者として雇用する
就業場所における 受動喫煙防止措置	<input checked="" type="checkbox"/> 敷地内禁煙 (喫煙場所有・無) <input type="checkbox"/> 車内禁煙 <input type="checkbox"/> 屋内禁煙 <input type="checkbox"/> 屋内原則禁煙 (喫煙室あり) <input type="checkbox"/> 屋内原則禁煙 (喫煙可の宿泊室あり) <input type="checkbox"/> 屋内喫煙可 <input type="checkbox"/> 屋内喫煙可 (喫煙目的室内に限る) <input type="checkbox"/> 屋外喫煙可 (屋外で就業) <input type="checkbox"/> その他 ( )
その他特記事項	

< 留意点 >

2. および3. は令和6年4月1日施行 改正職業安定法施行規則対応

1. 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、希望があ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ります。（求人者→職業紹介事業者→求職者）

2. 業務内容および就業場所について、「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をいいます。

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会社の変更の範囲を超える場合には、その旨を明示するようにしてください。

3. 有期労働契約を更新する場合の基準について、「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、態度により判断する」、「会社の経営状況により判断する」など、具体的に記載いただくことが望ましいです。

4. 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は、それぞれの労働条件を明示しなければなりません。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しなければなりません。

5. 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、出退勤の時刻は自由であり、〇時間勤務したものとみなす」等の記載が必要です。

6. 賃金について、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の明示が必要です。

なお、時間外労働等の有無に関わらず一定の手当を支給する制度（いわゆる「固定残業代」）を採用する場合は以下のような記載が必要です。

- ① 基本給××円（②の手当を除く額）
- ② □□手当（時間外労働等の有無に関わらず、〇時間分の時間外手当として△△円を支給）
- ③ 〇時間を超える時間外労働及び休日労働並びに深夜労働分についての割増賃金は追加で支給

7. 労働者を派遣労働者として雇用しようとする場合は、その旨を明示する必要があります。派遣労働者として雇用しない場合は、当該項目は記載不要です。

8. 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です。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必要があります。