

2-5 労働条件の明示

労働条件の明示

必ず、かつ、書面で明示すべき事項①②③④⑤

- ① 労働契約の期間
- ② 就業の場所、従事する業務の内容
- ③ 労働時間に関すること
(始業終業時刻、所定労働時間労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制で勤務させる場合の就業時転換に関する事項)
- ④ 賃金の決定、計算、支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期
- ⑤ 退職に関する事項(解雇に関する事項を含む)

⑥ 昇給に関する事項 (必須明示事項だが、書面要求はない)

定めをする場合には明示しなければならない事項(9つの事項)

⑦退職手当に関する事項(以下共通)、⑧臨時に支払われる賃金(退職手当を除く)
⑨食費、作業用品その他 ⑩安全及び衛生、⑪職業訓練、⑫災害補償及び業務外の傷病扶助、⑬表彰及び制裁、⑭休暇

使用者は、労働契約の締結に際し、「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(15条1項)。明示すべき労働条件の範囲は施行規則第5条に定められている(則5条1項)

明示された労働条件が事実と相違する場合には、労働者に、労働契約の即時解除権が認められている。就業のため住居を変更した労働者が解除日から14日以内に帰郷する場合は、使用者には、旅費負担の義務が生じる。(15条2,3項)

労働条件明示の時期

労働条件の明示は、労働者及び使用者が労働契約を締結するに際して、契約上の権利義務関係を明確にし、「合意に基づいて締結する」(労働契約法第3条1項)ことによって、使用者があいまいな労働条件を利用して労働者に不利な運用を押しつけることを防止することにあるから、「労働契約の締結の際に、(事後でなく)前もって明示されなければならない。」

また、労働条件の事前提示は、労働者の契約締結の自由(締結しない自由を含む。)を確保するうえでも重要である。