

労働条件の明示事項

労基法第15条		職安法第5条の3
明示すべき労働条件	書面交付による明示事項	求人労働条件(書面等)
①労働契約の期間に関する事項	●期間を定めない場合もその旨	○
②就業場所、従事すべき業務に関する事項	●雇入れの直後のものでよいが、その後の配転、出向等あればその旨	○
③始業・終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項	●所定労働時間を超える労働、休日労働の有無を加える。	○
④賃金(⑥の退職手当、⑦の賃金を除く)の決定、計算・支払方法、締切り・支払の時期、昇給に関する事項	●初任給の金額、諸手当金額の明示を含む。 (「パート指針」では昇給も含む。)	○
⑤退職・解雇(事由及び手続等)に関する事項	●雇用契約終了事由の全事項	○
⑥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・支払の方法、退職手当の支払に関する事項	× (「パート指針」では定めている場合には文書交付明示の努力義務)	
⑦臨時に支払われる賃金(退職手当を除く)、賞与・これらに準ずる賃金、最低賃金に関する事項	× (同上)	
⑧労働者に負担させるべき食費、作業用品、その他に関する事項	×	
⑨安全、衛生に関する事項	× (同上)	
⑩職業訓練に関する事項	× (同上)	
⑪災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項	× (同上。ただし、業務外扶助はパートタイマーへの適用の有無の明示がのぞましい。)	
⑫表彰、制裁に関する事項	× (同上。ただし、パートタイマーにも定めておくべき。)	
⑬休職に関する事項	× (「パート指針」では定めている場合は文書交付明示の努力義務)	
*労働社会保険の適用に関する事項	— (厚生労働省モデル例にはあり)	○
*有期労働契約基準の項目	— (該当ケースの明示努力義務)	—

●○…文書明示に該当する項目 ×…文書明示に不該当の項目

パート労働法では上記のとおり雇入通知書による文書交付明示の努力義務が定められている。

(注1) 職安法上の明示は書面交付(ファクシミリ、電子メールを含む)のみ。

(注2) 労基法上の明示は書面交付事項以外は口頭も含む。同法上の書面交付にはファクシミリ、電子メール等は含まない。