



ひとり親家庭にエールを届ける

YELLながさき通信

長崎県ひとり親家庭等自立促進センター

2025年2月

No.117

特集

働くときに必要な基礎知識～労働条件の明示について～

日々の相談の中で「就活を始めたけれど、会社側の示している労働条件の内容がはっきりしなくて不安を感じる」「会社に労働条件を詳しく聞きたいけど嫌がられるのではないかとためらってしまう」「働き始めてみると聞いていた話と違って賃金が少ない」「長時間働かされる」「聞いていなかった業務に就かされる」などの様々なトラブルに関する相談があります。

このようなことが起こらないようにするため、法律によって会社は、求職者や労働者に対して、働くときの条件を明示することが義務付けられています。今号では、会社側に義務づけられている『労働条件の明示』についてご紹介します。

■仕事を探すときに気を付けること『求人票や募集要項で労働条件を確かめる』

会社は、ハローワークに求人の申し込みをする場合や、求人情報誌、ホームページ等で労働者の募集を行う場合は、労働時間、賃金など労働条件を明示することが義務付けられています（職業安定法5の3）。

特に、労働時間、賃金など重要な労働条件については、書面によって明示しなければならないことになっています。通常は、求人票、募集要項等に労働条件が記載されますので、仕事を探すときには、求人票や募集要項等で労働条件をしっかりと確認しましょう。

この書面による労働条件の明示の方法については、労働者の希望がある場合は、①FAX ②電子メールやWebメールサービス ③LINE やメッセージ等 SNS メッセージ機能等の方法によることが認められています。ただし、労働者がその電子メール等の記録を出力することにより書面を作成できるものでなければならないことになっています（職業安定法施行規則4の2）。また、採用面接などにおいても契約条件を再度確認しましょう。

≪労働者募集時に書面によって明示すべき労働条件≫

会社は、これらの事項は必ず書面にして示す必要があります。

- ①労働者が従事すべき業務の内容に関する事項
- ②労働契約の期間に関する事項
- ③試みの使用期間に関する事項
- ④就業の場所に関する事項
- ⑤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
- ⑥賃金（臨時に支払われる賃金、賞与等を除く）の額に関する事項
- ⑦健康保険、厚生年金、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用に関する事項
- ⑧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
- ⑨労働者を派遣労働者として雇用しようとする旨（派遣労働者として雇う場合に限る）
- ⑩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



※上記⑥賃金に関し、時間外労働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」）を採用する場合には、次の内容の全てを明示する必要があります。

- 固定残業代を除いた基本給の額
- 固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法
- 固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して割増賃金を追加で支払う旨

■採用されるとき『労働条件については、労働条件通知書等の書面をもらう』

労働契約は口頭でも成立しますが、内容については、できる限り書面で確認しましょう。会社は労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにすることとされており、さらに、労働者及び使用者は、労働契約の内容については、できる限り書面により確認することとされています（労契法 4）。そして、労働者を雇う時に、労働者に対して、一定の労働条件については明示しなければならないこととされています（労働基準法 15）。なかでも、労働時間、賃金など重要な労働条件については、労働条件通知書の交付のような形で示されることが多く、明示されない部分や内容に疑問がある時には、そのままにせず尋ねて確かめることが大切です。もし、書面で示されないなら、書面の交付を求めましょう。

≪必ず明示しなければならない事項（絶対的明示事項）≫

次の①から⑥までは、必ず明示しなければならない事項です。そして、これらの事項は必ず書面にして示す必要があります（なお、⑤の「昇給に関する事項」は書面になくてもよいことになっています）。

- ①労働契約の期間に関する事項
- ②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
- ③就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- ④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、休日、休暇並びに労働者を二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
- ⑤賃金（退職手当及び⑧の臨時に支払われる賃金を除く）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- ⑥退職に関する事項（解雇の事由を含む）

≪定めがある場合には明示しなければならない事項（相対的明示事項）≫

以下の⑦から⑭までは、会社においてその定めがなされている場合には明示しなければならない事項です。

- ⑦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、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- ⑧臨時に支払われる賃金（退職手当を除く）、賞与及び労働基準法施行規則第八条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項
- ⑨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
- ⑩安全及び衛生に関する事項 ⑪職業訓練に関する事項
- ⑫災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項 ⑬表彰及び制裁に関する事項
- ⑭休職に関する事項



■安心して働くために

一定のルールを設けて労働者を保護するために労働法（労働基準法などの働くことに関する法律をひとまとめにしたもの）が定められています。労働法について知識を付けておくことが、皆さん自身の権利を守ることにつながります。自分の労働条件を確認し理解して働くことはとても大切なことです。

◆参考資料◆

○厚生労働省 学習コンテンツ「しっかり学ぼう！働くときの基礎知識－労働条件の明示」

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/study/>

発行

長崎県ひとり親家庭等自立促進センター（YELL ながさき）

〒852-8104 長崎市茂里町3番24号 長崎県総合福祉センター 県棟2階

TEL 095-801-4445 FAX 095-801-4446 ホームページ <https://www.yell-nagasaki.jp>

運営主体：一般社団法人 ひとり親家庭福祉会ながさき