

労働条件通知書について（労働者からの相談）

【質問】

就職が決まり、働き始めています。面接時に社長から労働条件についておおまかな話はありませんでしたが、書面での提示は有りませんし、就業規則も見ただけではありません。このような状況で、約束通りの条件で給料もいただけるものなのか不安があります。労働条件は書面でもらえるでしょうか？

【答え】

労働基準法では、使用者は労働条件を明示した書面（労働条件通知書）を労働者に必ず交付することを義務づけています。（労働基準法第 15 条および労働基準法施行規則第 5 条）

使用者に対して労働条件通知書の交付を申し出て下さい。

また、就業規則は働く上でのルールや労働条件を定めたものです。労働条件通知書の代わりになる場合もあるので、就業規則を見せてもらい確認しましょう。

【解説】

労働基準法第 15 条

1. 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他労働条件を明示しなければなりません。

※ 明示しない場合には罰則規定が有ります。（労働基準法 120 条）

2. 明示された労働条件と事実が相違している場合には、労働者は即時に労働契約を解除することが出来ます。

法では以下の事項については必ず書面で明示しなければならないと定めています。

①労働契約の期間

②就業の場所と業務内容

③始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替勤務の就業時転換に関する事

④賃金の決定、計算及び支払い方法、賃金の締め切り及び支払い時期

⑤退職に関する事（解雇の事由を含む）

⑥賞与の有無、退職金の有無、昇給の有無（パートタイム労働者に対して）

（パートタイム労働法第 6 条）

労働者と使用者の間の労働契約は口頭による場合でも有効に成立しますが、契約内容を明確にするために書面での明示を求めています。

労働契約法第 7 条

就業規則については、労働者および使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な内容の就業規則を労働者に周知させていたとき、原則としてその就業規則で定めた労働条件が労働契約の内容となります。

【ワンポイントアドバイス】

- 労働条件通知書を交付してもらえない、あるいは就業規則を見せていただけない場合は労働基準監督署に相談するのも方法です。
- ハローワークの求人票や求人広告の内容が労働条件と必ずしも一致するとは限りません。入社の際には、再度、労働条件を文書で確認しましょう。