

関東地方では夏本番を前に連日猛暑日が続いている一方、大雨による災害で大変な思いをしておられる地域もあり、極端すぎる気候に戦々恐々としてしまいます。これ以上の被害が出ないように願うばかりです。それでは今月も張り切ってお伝えします。

《労働条件明示していますか？》

労働契約が締結される際、使用者は労働者に対して労働条件を明示しなくてはなりません。明示する時期は労働契約締結の際でいいとされ、募集の時点ではその必要はないといわれています。(職業安定法では募集時に明示が必要)明示する事項は労働基準法で定められています。

◆ 絶対的明示事項 ……必ず文書で明示すること

① 労働契約の期間に関する事項

* 期間の定めがない場合はその旨を明示する

② 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

* 雇入れ直後の配属先はもちろん、将来の就業先や業務を合わせて記載してもよい

③ 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

④ 賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切りおよび支払の時期並びに昇給に関する事項 (昇給に関する事項は口頭でもよい)

⑤ 退職に関する事項(解雇の事由を含む)

上記③、④、⑤に関しては、該当する就業規則の関係条項名を網羅的に示したり、賃金等級を表示した書面の交付でも差支えない

改正情報 令和6年4月から通算契約期間または有期労働契約の更新回数の上限並びに就業場所および従事すべき業務の変更の範囲が追加されます。

◆ 相対的明示事項 ……定めがある場合に明示しなくてはならない事項

① 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時期に関する事項

② 臨時に支払われる賃金(退職手当を除く)賞与及び第8条各号に掲げる賃金並びに最低賃金に関する事項

③ 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

④ 安全及び衛生に関する事項

⑤ 職業訓練に関する事項

⑥ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

