

「社労士便り 8 月」

(Vol. 137)

就業規則—8

就業規則は、その名称を問わず、多数の労働者を労働させる事業において、効率的な事業経営を営むために、使用者が定める職場規律や労働条件に関する規則類のことです。

今回のテーマは、「労働条件の明示」です。

● 労働条件の明示について

労働契約の締結に当たっては、契約書を作成することは必ずしも必要ではありません。

しかしながら、労働基準法第 15 条は、パートタイム社員も含めて全ての従業員に明示しなければならない事項及びそのうち書面にして渡さなければならない事項を規定しています。

● 労働基準法第 15 条（労働条件の明示）

1. 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。
2. 前項の規定によって明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。
3. 前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から 14 日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な経費を負担しなければならない。

● 就業規則の規定例

会社は、従業員の採用に際しては、採用時の賃金、就業場所、従事する業務、労働時間、休日、その他の労働条件を明らかにするための書面を交付するとともに、この規則を周知して労働条件を明示するものとする。

1. 労働契約の期間
2. 有期労働契約を更新する場合の基準
3. 就業の場所及び従事すべき業務
4. 始業・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、休憩

及び労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時刻転換に関する事項

5. 賃金の決定、計算、支払の方法及び賃金の締め切り並びに支払の時期
6. 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

● 解説

- 「1 労働契約の期間」については、期間の定めのある労働契約の場合はその期間、期間の定めのない労働契約の場合はその旨を記載する必要があります。
- 「3 就業の場所及び従事すべき業務」については、雇入れ直後の就業の場所及び従事すべき業務を明示すれば足りませんが、将来の就業場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えありません。
- 「4 始業・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、休憩及び労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時刻転換に関する事項」については、当該労働者に適用させる労働時間等を具体的に明示しなければなりません。なお、当該明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、労働者の利便性をも考慮し、所定労働時間を超える労働の有無以外の事項については、勤務の種類ごとの始業及び終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるとされています。
- 「5 賃金の決定、計算、支払の方法及び賃金の締め切り並びに支払の時期」については、就業規則の規定と併せ、賃金に関する事項が当該労働者について確定し得るものであればよく、例えば、労働者の採用時に交付される辞令等であって、就業規則等に規定されている賃金等級が表示されたものでも差し支えありません。

● 労働条件を明示すべき時期

労働条件を明示すべき時期は、労働契約の締結の際です（それ以前の段階における労働条件は、職業安定法第5条の3で定められています。）。つまり、労働者の募集時点においては明示の必要はありません。

また、有期労働契約の期間満了後に契約を更新する場合も新たな契約の締結と解釈し、明示が必要となります。

● 労働条件変更時の明示

労働関係の継続中において、就業規則の変更等により労働条件の変更がなされた場合に、本条の労働条件の明示を要するか否かについては、本条の適用はないと解されています。

一方、労働契約法第4条（労働契約の理解の促進）は、以下のとおり、労働契約の内容の理解について規定しています。同条は、個別労働関係紛争を防止するためには、労働基準法第15条において労働条件の明示が義務づけられている場面以外においても、労働者及び使用者が契約内容を自覚することにより、契約内容があいまいなまま労働契約関係が継続することがないようにすることの重要性を示しています。

労働契約法第4条

1. 使用者は、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ようとするものとする。
2. 労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認するものとする。

● 出向時の明示

労働者が出向する場合については、出向先と労働者との間で新たに労働契約関係が成立するものであることから、出向先は当該事業場における労働条件の明示が必要となります。この場合、出向時の労働条件の明示は、出向元が出向先のために代わって行うことも差し支えないと考えられます。

● 明示の方法

労働基準法第15条は、「賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める事項により明示しなければならない。」と規定しています。労働基準法施行規則第5条2項は、当該「厚生労働省令で定める事項」について、i) 労働契約の期間、ii) 就業場所・従事すべき業務、iii) 労働時間、iv) 賃金、v) 解雇事由を含む退職を挙げています。

また、同施行規則第5条3項は、これらの事項は書面の交付を義務づけています。

なお、労働基準法第15条にいう「明示」は、常時10人以上の労働者を使用する事業においては、当該労働者に適用する部分を明確にして就業規則を労働契約の締結の際に交付することとしても差し支えないとされています。

● 建設労働者の明示義務

雇い主や労働条件が不明確となりがちな建設労働者については、建設労働者の雇用の改善等に関する法律第7条（雇用に関する文書の交付）において、以下のとおり規定されています。

- 事業主は、建設労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該建設労働者に対して、当該事業主の氏名又は名称、その雇入れに係る事業所の名称及び所在地、

雇用期間並びに従事すべき業務の内容を明らかにした文書を交付しなければならない。

(参考文献等)

- 労働法全書（平成 29 年版）：財団法人労働行政研究所編（労働行政）
 - 新基本法コンメンタール労働基準法・労働契約法：西谷敏・野田進・和田肇編（日本評論社）
 - 労働基準法（上）（下）：厚生労働省労働基準局編（労働行政）
 - 労働法第 11 版：菅野和夫著（弘文堂）
 - 労働基準法解釈総覧（労働調査会）
-
- プロフィール
特定社会保険労務士 佐藤 敦
平成 16 年：神奈川県社会保険労務士会登録