



# 森田恵三社会保険労務士事務所 関西社会労働保険問題懇話会

(労働保険事務組合 関西社労懇)

## 便り No.58

〒610-1101 京都市西京区大枝北沓掛町2丁目12-3 サンシティ桂坂参番館 415

TEL 075-203-6224 FAX 075-203-1573 E-MAIL sugi-sr@maia.conet.ne.jp

### 暑中お見舞い申し上げます

平素は格別のお引き立てを賜り厚く御礼申し上げます。今年は働き方改革施行元年です。年次有給休暇の5日取得義務化、大企業においては時間外労働上限時間規制（中小企業は令和2年4月より）と企業経営に影響を及ぼす法改正が進む一方、人材不足といわれる業種が多くを占め、IT化に伴い働く社員は、能力や集中力、スピードを求められるなど、よりストレスフル、厳しい働き方となっているのではないかと思います。新しい令和の時代が心も身体も健康に、経営者も正規社員も非正規社員も誰もが仕事の満足度につながる理想の働き方ができる企業に少しでも近づきお手伝いができたらと思います。

令和元年 夏



4月1日から労働基準法施行規則の改正により、従来、書面による通知が義務づけられていた労働契約締結時の労働条件の明示が、FAX や SNS 等でも可能となりました。

#### Q1. 労働契約の締結とは？

従業員（労働者）を採用すると、採用された者は働く義務を負う代わりに、賃金が支払われる権利を得ます。一方経営者（使用者）は賃金を払う義務を負う代わりに、労働してもらう権利を得ます。この労使間の権利と義務の相互関係を「労働契約の締結」といいます。

#### Q2. なぜ労働条件を書面で明示しなければならない？

労働契約は、面接の際、労働者が「働きたいです」と申し込み、企業が「採用します」と承諾すれば、口頭だけでも成立します。しかし、面接時にいくら労働条件を説明しても、後で言った言わないとトラブルになることが多くあります。そこで、労働トラブルを防止するために、労働基準法第15条では、

第1項 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厚生労働省令の定める方法により明示し

なければならない。

第2項 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。

第3項 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、必要な旅費を負担しなければならない。と定めています。

#### Q3. 明示しなければならない項目は？

##### 1. 書面で明示しなければならない項目

- ①労働契約の期間
- ②有期契約の場合は更新の判断基準
- ③就業場所・当人が従事する業務内容
- ④始業・終業の時刻・残業、休日労働・深夜勤務の有無、休憩時間、休日、休暇、交替勤務の有無
- ⑤賃金の計算・支払方法、賃金締切日と支払時期、昇給の有無
- ⑥退職や解雇に関する事項



2. 書面の交付義務はないが、規定があるなら口頭で明示する項目

- ①退職金の有無、支払われる対象者の範囲、



決定、計算、支払方法

- ②賞与、精皆勤手当などの手当
- ③労働者負担させる費用(給与控除する項目)
- ④安全衛生 ⑤職業訓練 ⑥災害補償
- ⑦表彰及び制裁 ⑧休職に関する事項

#### Q 4. 労働条件通知書の交付は、パートや学生アルバイトにも必要か？

労働基準法は、パート、アルバイト、派遣、正社員、嘱託、臨時雇用などすべての労働者を対象にしていますので、労働者全員に交付しなければならなくなっています。

#### Q 5. 4月から変更となった点は？

Q 3 前述の 1, 2 の項目は変わりません。1 については原則書面の交付が必要ですが、**労働者が希望した場合は、以下のような方法で明示することができるようになります。**ただし、出力して書面を印刷できる状態が必要です。メールの場合は、労働条件通知書を添付ファイルで送ることになります。

- ① FAX
- ② Eメールや、Yahoo メール、Gmail 等の Web メールサービス
- ③ LINE やメッセージング等の SNS メッセージ機能等

なお、労働者がプリンターを持っていないなどの個人的な事情によらず、一般的に出力可能な状態であれば良いとされています。

#### Q 6. ブログや個人の持っているHPへの書き込みでもよい？

第三者に閲覧させることを目的としてしているので書き込みによる明示は認められません。

#### Q 7. その他注意することは？

- 明示する内容は、事実と異なるものにはいけません。
- トラブルを未然に防止する観点から、
  - ・労働者が本当に電子メール等による明示を希望したか、個別にかつ明示的に事前に確認しましょう。
  - ・送付後本当に到達したか、労働者に確認しましょう(※1)。

・なるべく出力して保存するように、労働者に伝えましょう(※2)。

※1 労働者が受信拒否設定を解除しておらず、メールがサーバー上に残っているなど、労働条件を企業が明示したにもかかわらず、労働者が内容を確認できない場合があります。

※2 SNS などの一部サービスでは、情報の保存期間が限られ確認できない場合があります。

○SMS (ショート・メール・サービス) 等による明示は禁止されていませんが、PDF 等のファイル添付できず、文字数制限もあるため、望ましくありません。



#### Q 8. 明示しない場合罰則はある？

労基法 15 条の第 1 項と 3 項 (Q 2 前述) には罰則規定があり、違反した場合には、30 万円以下の罰金と定められています。(第 120 条)

**今回の改正で、これまでの明示を怠った場合の他、労働者が希望していないにもかかわらず、電子メール等のみで明示したりすることも罰則の対象となります。**

#### 事務所より一言

★労働条件通知書は、労使双方がそれぞれに労働契約を意識し、トラブルを未然に防止するためにあります。最近ではアルバイトがいたずら動画をSNSに投稿し、企業に多大な損害を与える“ブラックテロ”が社会問題となっています。労働契約の意識の低さが原因だと思えます。社員教育や、研修が叫ばれていますが、そもそも就業規則や労働条件通知書に明確に記載をし、「**服務規律に違反した行為を行った場合や企業に損害を与えた場合は、懲戒処分や損害賠償を請求する旨**」「**撮影や投稿した同僚も処分の対象となる旨**」を明確に書面で明示しておくことが企業にとっても防止策となります。しかしながら、厚生労働省のアンケート調査結果では、約6割のアルバイトが労働条件通知書をもっていないという結果が出ています。早期離職防止、トラブル防止のために企業にも契約意識の持っていただくことが重要であると考えられます。積極的に労働条件通知書の交付と活用をしましょう。書類整備については当事務所にご相談ください。

