

2 労働条件の明示義務

Q パートの仕事に就いたとき、口頭で告げられた時間給と違っていた

A 採用時に時間給を書面で交付しなければならない



法律のポイント⇒

労働条件の明示（賃金・労働時間等に関する事項については書面による明示）が義務づけられている（労基法第15条）。

解説

労働条件の書面明示

就業場所や労働時間、賃金、休暇などの労働条件がはっきり明示されていないと理解のくい違いなどからトラブルとなりかねない。労基法第15条において、次の事項では書面で明示しなければならない、本人へ交付することは事業主の義務である。

- ①労働契約の期間に関する事項
（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も含む）
- ②就業の場所及び従事する業務に関する事項
- ③始業及び終業の時刻、所定労働時間を越える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに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、賃金の締切り及び支払いの時期並びに昇給に関する事項
- ⑤退職に関する事項（「解雇の事由」を含む）

パートの場合

上記の明示義務はパートも同じで、就業規則か雇入通知書または書面によることが義務づけられている。パートの場合は、「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」についての文書交付が義務であり（パート法第6条）、違反した場合は10万円以下の過料（パート法第47条）。

罰則

労基法による労働条件の明示義務違反は30万円以下の罰金。

<参照条文> 労基法第15条、第89条 労基則第5条
パート法第6条、第47条 パート指針