

## 1-1. 労働条件の明示義務

**【問】** 私はある会社に採用され、2週間目ですが、面接の時に提示された賃金や労働時間が実態とは違うようです。労働条件については口約束だけで書面はありません。どうすればよいでしょうか。

**【答】** 労働基準法では、労働契約締結の際、使用者に対して一定の事項について、書面による労働条件の明示を義務づけています（労働基準法第15条第1項、同施行規則第5条）。明示内容は、「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」、「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」、「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、休暇並びに就業時転換に関する事項」、「賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期に関する事項」、「退職に関する事項」です。

また、令和6年4月から労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます。

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限（通算契約期間または更新回数 の上限）の有無と内容
無期転換ルール(※)に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件

(※) 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

口頭のみでの労働契約は、今後のトラブルの原因になりますので、書面で行うよう使用者に申し出ましょう。

面接の時に示された条件と違う場合は、条件どおりの要求をしてみてください。その場合、求人票や募集広告のコピーなどがあれば、労働条件として認められるとは限りませんが、話し合いを進める上で役に立つことがあります。

**【解説】** 会社に入社したら、労働条件や職場の規律などを定めた「就業規則」等から、労働条件を確認することも必要です。

労働契約の内容が明らかにされないまま働き始めてしまうと、後で「こんなはずではなかったのに」と思うことがあるかもしれませんので、労働契約を結ぶときには、あらかじめ労働条件を確認しておくことが大切です。

もし、明示された労働条件と相違する場合は、労働者はその契約を即時に解除することができます（労働基準法第15条第2項）。