

1 雇入れに際しての法の規制

1 労働条件の明示

労働契約が労働者としての地位取得に向けられ、契約の内容である労働条件は、定型的に定められている就業規則の定めるところに従うとする場合が多いことは、すでに述べたとおりですが、労働者の募集に当たって、実際よりよい労働条件のようにみせかける弊害があったので、労基法は、雇入れに当たっては、労働条件を明示すべきことを使用者に義務づけています（労基法15条1項）。

そして、明示した労働条件が事実と違っていた場合には、労働者は即時に退職できることとし（同条2項）、その労働者が就業のために住居を変更した場合であって、退職後14日以内に帰郷するときは、その帰郷に必要な旅費を請求できることとしています（同条3項）。

（1）明示すべき事項

労基法15条の規定によって、明示すべき労働条件は、法律では「賃金、労働時間その他の労働条件」とだけ定められており、その具体的内容は、労基法施行規則5条に次のように列挙されています。

- ① 労働契約の期間に関する事項
- ② 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
- ③ 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- ④ 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組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
- ⑤ 賃金（退職手当及び⑧に掲げるものを除く。）の決定、計算及び支払いの方法、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
- ⑥ 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

- ⑦ 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、計算及び支払いの方法並びに退職手当の支払いの時期に関する事項
- ⑧ 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与等並びに最低賃金額に関する事項
- ⑨ 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
- ⑩ 安全及び衛生に関する事項
- ⑪ 職業訓練に関する事項
- ⑫ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑬ 表彰及び制裁に関する事項
- ⑭ 休職に関する事項

以上の項目が雇入れに当たって最低限明示しなければならない事項ですが、⑦から⑭までの事項については、そのような定めをする場合にのみ明示することで足ります。

なお、②の有期労働契約を更新する場合の基準については、平成24年の労契法の改正に対応して、労基法施行規則が改正され、労基法が義務づける労働条件の明示事項の一つとされました（平成25年4月1日施行）。

（2）明示の方法

上記の項目のなかで、①から⑥の各事項（ただし、⑤の賃金に関する事項のうち「昇給に関する事項」を除きます。）については、書面を交付することによりこれを明示しなければならないこととされています（労基法15条1項、労基法施行規則5条2項、3項）。

なお、④から⑬まで（④のうち、所定労働時間を超える労働の有無を除きます。）の10項目は、いずれも就業規則の必要記載事項（労基法89条）と一致しています。このことから、これらの各項目の明示を、就業規則を交付することによって代えることは可能です。

（3）労働条件通知書制度

平成10年の労基法改正により文書交付により明示しなければならないとされた事項が追加されたことに伴い、その円滑な施行を図る観点から、「労