



## 《労働条件の明示について》

労働契約の締結に際し、労働者に労働条件を（１）～（７）について明示、（８）～（１５）は定めがあれば、明示しなければなりません。

なお、（１）～（６）について、文書での交付が義務付けられています。

- （１）労働契約の期間に関する事項
- （２）機関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、休暇並びに交替制勤務の場合の就業時転換に関する事項
- （５）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
- （６）退職（解雇の事由を含む。）に関する事項
- （７）昇給に関する事項
- （８）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・支払の方法、支払の時期に関する事項
- （９）臨時に支払われる賃金・賞与などに関する事項
- （１０）労働者に負担させる食費・作業用品その他に関する事項
- （１１）安全衛生に関する事項
- （１２）職業訓練に関する事項
- （１３）災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
- （１４）表彰、制裁に関する事項
- （１５）休職に関する事項

パートタイム労働者に場合、上記に加えて明示すること

- （１）昇級の有無
- （２）退職手当の有無
- （３）賞与の有無
- （４）相談窓口

## 《１週間の所定労働時間について》

１週４０時間（１日８時間）（法定労働時間） 特例措置対象事業場は４４時間（１日８時間）  
を超えて労働させる場合は時間外労働となります。→ 3.6 協定の締結と届出が必要

特例措置対象事業場（常時使用する労働者（パート・アルバイトを含む）が１０名未満かつ以下の業種）

業種	該当するもの
商業	卸売業、小売業、理美容業、倉庫業、駐車場業、不動産管理業、出版業（印刷部門を除く。）その他の商業
映画・演劇業	映画の映写、演劇、その他興業の事業（映画製作・ビデオ製作の事業を除く。）
保健衛生業	病院、診療所、保育園、老人ホーム等の社会福祉施設、浴場業（個室付き浴場業を除く。）、その他の保健衛生業
接客娯楽業	旅館、飲食店、ゴルフ場、公園・遊園地、その他の接客娯楽業