

## 掲載例文

### 事業者の皆様へ

～労働者を採用する際に、労働条件通知書を交付していますか？～

宮崎県内の労働相談は、年間1万件を超え、年次有給休暇、いじめ・嫌がらせ、時間外労働、退職・解雇等に関する相談が増加しています。

労働相談が増加している要因の一つとして、年次有給休暇、時間外労働、退職や解雇等の労働条件について労働者に対する周知が不十分であることがあります。

労働基準法では、労働者を雇用するに際し、事業者は、雇用する労働者に、年次有給休暇、退職・解雇、賃金等の労働条件を労働条件通知書の交付により明示することになっています。

事業者は、働きやすい職場環境の構築や労使間のトラブル防止のために、労働者を採用する際には、労働条件通知書の交付により年次有給休暇等の労働条件を明示してください。

なお、様式は、「宮崎労働局 様式集（全国統一）」からダウンロードしてください。

労働条件通知書

令和4年4月1日

〇〇 〇〇 様

事業場名称・所在地 株式会社〇〇 宮崎市〇〇町1-1  
使用者職氏名 〇〇 〇〇

<p>契約期間</p>	<p>期間の定めなし、<b>期間の定めあり</b> (令和4年4月1日～令和5年3月31日)          ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入          1 契約の更新の有無          [自動的に更新する・<b>更新する場合があります</b>・契約の更新はしない・その他 ( ) ]          2 契約の更新は次により判断する。          ( <b>契約期間満了時の業務量</b> ・ <b>勤務成績、態度</b> ・ <b>能力</b> )          ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況          ・その他 ( )</p>
<p>就業の場所</p>	<p>〇〇工業(株) 本社配送係</p>
<p>従事すべき業務の内容</p>	<p>検品及び出荷作業          【有期雇用特別措置法による特例の対象者(高度専門)の場合】          ・特定有期業務 ( 開始日: 完了日: )</p>
<p>始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項</p>	<p>1 始業・終業の時刻等          (1) 始業 ( 9時 00分 ) 終業 ( 18時 00分 )          【以下のような制度が労働者に適用される場合】          (2) 変形労働時間制等； ( ) 単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。          [ 始業 ( 時 分 ) 終業 ( 時 分 ) (適用日 )          [ 始業 ( 時 分 ) 終業 ( 時 分 ) (適用日 )          [ 始業 ( 時 分 ) 終業 ( 時 分 ) (適用日 )          (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。          (ただし、フレックスタイム (始業) 時 分から 時 分、          (終業) 時 分から 時 分、          コアタイム 時 分から 時 分)          (4) 事業場外みなし労働時間制；始業 ( 時 分 ) 終業 ( 時 分 )          (5) 裁量労働制；始業 ( 時 分 ) 終業 ( 時 分 ) を基本とし、労働者の決定に委ねる。          ○詳細は、就業規則第〇条～第〇条、第 条～第 条、第 条～第 条          2 休憩時間 ( 60 ) 分          3 所定時間外労働の有無 ( <b>有</b> , 無 )</p>
<p>休日</p>	<p>・定休日；毎週 <b>土・日</b> 曜日、国民の祝日、その他 ( )          ・非定休日；週・月当たり 日、その他 ( )          ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日          ○詳細は、就業規則第〇条～第〇条、第〇条～第〇条</p>
<p>休暇</p>	<p>1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ <b>10</b>日          継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有・<b>無</b>)          → か月経過で 日          時間単位年休 (有・<b>無</b>)          2 代替休暇 (<b>有</b>・無)          3 その他の休暇 有給 ( <b>慶弔休暇</b> )          無給 ( )          ○詳細は、就業規則第〇条～第〇条、第〇条～第〇条</p>

賃金	<p>1 基本賃金 <input checked="" type="radio"/>イ 月給 ( 200,000円)、<input type="radio"/>ロ 日給 (      円)  <input type="radio"/>ハ 時間給 (      円)、  <input type="radio"/>ニ 出来高給 (基本単価      円、保障給      円)  <input type="radio"/>ホ その他 (      円)  <input type="radio"/>ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等</p> <div style="border: 1px solid black; height: 30px; width: 50%; margin: 10px auto;"></div> <p>2 諸手当の額又は計算方法  <input type="radio"/>イ ( 通勤手当 7,350円 /計算方法: 距離に応じて支給 )  <input type="radio"/>ロ (      手当      円 /計算方法:      )  <input type="radio"/>ハ (      手当      円 /計算方法:      )  <input type="radio"/>ニ (      手当      円 /計算方法:      )</p> <p>3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率  <input type="radio"/>イ 所定時間外、法定超 月60時間以内 ( 25 ) %  月60時間超 ( 50 ) %  所定超 ( 25 ) %  <input type="radio"/>ロ 休日 法定休日 ( 35 ) %、法定外休日 ( 25 ) %  <input type="radio"/>ハ 深夜 ( 25 ) %</p> <p>4 賃金締切日 毎月 末日、(手当) 毎月 20日  5 賃金支払日 毎月 15日、(手当) 毎月 末日  6 賃金の支払方法 ( 指定口座への振り込み )</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>7 労使協定に基づく賃金支払時の控除 <input checked="" type="radio"/>無, 有 (      )  8 昇給 ( <input checked="" type="radio"/>有 (時期等 4月 業績評価等による), <input type="radio"/>無 )  9 賞与 ( <input checked="" type="radio"/>有 (時期、金額等 6, 12月 (年2回) 業績評価等による), <input type="radio"/>無 )  10 退職金 ( <input type="radio"/>有 (時期、金額等      ), <input checked="" type="radio"/>無 )</p> </div>
退職に関する事項	<p>1 定年制 ( <input checked="" type="radio"/>有 (60歳), <input type="radio"/>無 )  2 継続雇用制度 ( <input checked="" type="radio"/>有 (65歳まで), <input type="radio"/>無 )  3 自己都合退職の手続 (退職する14日以上前に届け出ること)  4 解雇の事由及び手続</p> <p>・就業規則第〇〇条 (退職)、就業規則第〇〇条 (解雇) による。  ・解雇しようとする場合は30日前に予告する。予告しない場合は30日分以上の賃金を支払う。</p> <p>〇詳細は、就業規則第〇条～第〇条、第〇条～第〇条</p>
その他	<p>・社会保険の加入状況 ( <input checked="" type="radio"/>厚生年金 <input checked="" type="radio"/>健康保険 <input checked="" type="radio"/>厚生年金基金 その他 (      ) )  ・雇用保険の適用 ( <input checked="" type="radio"/>有, <input type="radio"/>無 )  ・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口  部署名 総務部 担当者氏名 〇〇 〇〇 (連絡先〇〇-〇〇〇〇 )  ・その他 ( <input checked="" type="radio"/>〇〇工業 (株) 契約社員就業規則による。 )</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p>※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。  労働契約法第18条の規定により、有期労働契約 (平成25年4月1日以降に開始するもの) の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、この「5年」という期間は、本通知書の「契約期間」欄に明示したとおりとなります。</p> </div>

以上のほかは、当社就業規則による。  
労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。