

[参考]

労働条件通知書について（平成11年2月19日基発81号）

25頁のように労働条件の明示は、法では書面によるもの5項目と口頭の明示でもよい9項目とに別れているが、この双方を併せて28・29頁のような「労働条件通知書」を作成し、雇入れの際、労働者の交付するよう強く行政指導が行われている。

なお、常時10名以上の従業員を使用している事業場は就業規則の作成と労働基準監督署への届け出が義務づけられているが、従業員との雇用契約の際は労働条件通知書の交付に併せて就業規則で呈示または配付して就業規則の内容の周知を図ることも必要である。

また雇用契約書を交わす事業場もあるが、雇用契約書の内容に上記の労働条件通知書の内容も盛り込む方法もある。（一つで済む）

(6) 賠償予定の禁止（労基法第16条）

従業員の労働契約の不履行を防止するため、不履行の場合の違約金を定めたり損害賠償を予定する契約を結んではならない。

- (例) ア 途中でやめたら違約金を払え
イ 会社に損害を与えたら〇〇円を支払え

但しあらかじめ金額を決めておくことは禁止されているが、現実に労働者の責任により発生した損害について賠償を請求することは禁止されていない。

(7) 前借金相殺の禁止（労基法第17条）

使用者は、前借金その他の労働することを条件とする前借の債権と賃金を相殺することは禁止されている。

但し従業員が使用者から人的信用に基づいて受ける金融・生活資金など明らかに身分的拘束を受けないものは本条の債権に該当せず、賃金から控除できるが、労使の協定書作成は必要である。

(8) 強制貯金の禁止（労基法第18条）

使用者は労働契約を結ぶ際、貯金の契約（社内預金）をさせ、または貯蓄金を管理する（例、貯金通帳を預かる等）契約をしてはならない。

使用者は従業員の貯蓄金をその委託（自由意思）を受けて管理しようとする場合は、従業員の過半数を代表する者と社内預金の管理に関する書面協定を結び、労働基準監督署長に届け出なければならない。

(9) 採用時の健康診断の実施（労働安全衛生法第66条）

使用者は、常時使用する従業員を雇い入れるときは次の項目について医師による健康診断を行うことが義務づけられている。

- | | |
|----------------------|------------------|
| (1) 既往歴及び業務歴の調査 | (6) 貧血の検査 |
| (2) 自覚症状及び他覚症状の有無の検査 | (7) 肝臓の検査 |
| (3) 身長・体重・視力・聴力の検査 | (8) コレステロールの検査 |
| (4) 胸部エックス線検査 | (9) 血糖検査 |
| (5) 血圧の測定 | (10) 尿中の糖及び蛋白の検査 |

これらの検査結果は健康診断個人票に記録しておく必要がある。