

<p>※ 2 ①～④のような制度が適用される場合に記入(①～④のうち該当するもの1つに○を付け、具体的な条件を記載すること。)</p>	<p>①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 )</p> <p>②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、フレキシブルタイム(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)</p> <p>③事業場外みなし労働時間制:始業( 時 分)終業( 時 分)</p> <p>④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。</p>
---	--

「※2」部分をあらかじめ組み込んだ「労働条件通知書作成例」もありますので、必要に応じ、こちらも活用してください。

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/080327-1a.pdf>

#### 【記載要領】

1. 労働条件通知書は、当該労働者の労働条件の決定について権限をもつ者が作成し、本人に交付すること。
2. 各欄において複数項目の一つを選択する場合には、該当項目に○をつけること。
3. 労働契約期間については、労働基準法に定める範囲内とすること。
4. 「就業の場所」及び「従事すべき業務の内容」の欄については、雇入れ直後のものを記載することで足りるが、将来の就業場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えないこと。
5. 「始業、終業の時刻、休憩時間等」の欄については、当該労働者に適用される具体的な条件を記載すること。
  - ・変形労働時間制:適用する変形労働時間制の種類(1年単位、1か月単位等)を記載すること。その際、交替制でない場合、「・交替制」を＝で抹消しておくこと。
  - ・フレックスタイム制:コアタイム又はフレキシブルタイムがある場合はその時間帯の開始及び終了の時刻を記載すること。コアタイム及びフレキシブルタイムがない場合、かつこ書きを＝で抹消しておくこと。
  - ・事業場外みなし労働時間制:所定の始業及び終業の時刻を記載すること。
  - ・裁量労働制:基本とする始業・終業時刻がない場合、「始業………」を基本とし、」の部分＝で抹消しておくこと。
  - ・交替制:シフト毎の始業・終業の時刻を記載すること。また、変形労働時間制でない場合、「( )単位の変形労働時間制・」を＝で抹消しておくこと。
6. 「休日」の欄については、所定休日又は勤務日について曜日又は日を特定して記載すること。
7. 「休暇」の欄については、年次有給休暇は6か月間継続勤務し、その間の出勤率が8割以上であるときに与えるものであり、その付与日数を記載すること。

また、その他の休暇については、制度がある場合に有給、無給別に休暇の種類、日数(期間等)を記載すること。
8. 前記5、6及び7については、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、勤務の種類ごとの始業及び終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。
9. 「賃金」の欄については、基本給等について具体的な額を明記すること。ただし、就業規則に規定されている賃金等級等により賃金額を確定し得る場合、当該等級等を明確に示すことで足りるものであること。
  - ・法定超えとなる所定時間外労働については2割5分、法定休日労働については3割5分、深夜労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が深夜労働となる場合については5割、法定休日労働が深夜労働となる場合については6割を超える割増率とすること。
  - ・昇給、賞与が業績等に基づき支給されない可能性がある場合や、退職金が勤続年数に基づき支給されない可能性がある場合は、制度としては「有」を明示しつつ、その旨を明示すること。
  - ・労使協定に基づく賃金支払時の控除は制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。
10. 「退職に関する事項」の欄については、退職の事由及び手続、解雇の事由等を具体的に記載すること。この場合、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。なお、定年制を設ける場合は、60歳を下回ってはならないこと。

また、65歳未満の定年の定めをしている場合は、高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の①から③のいずれかの措置(高齢者雇用確保措置)を講じる必要があること。

①定年の引上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年の定め廃止
11. 「その他」の欄については、当該労働者についての社会保険の加入状況及び雇用保険の適用の有無のほか、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項等を制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。
12. 各事項について、就業規則を示し当該労働者に適用する部分を明確にした上で就業規則を交付する方法によることとした場合、具体的に記入することを要しないこと。
13. この通知書はモデル様式であり、労働条件の定め方によっては、この様式どおりとする必要はないこと。