

労働相談事例：労働条件を明示してもらえない

○相談内容

ある会社にアルバイトとして勤務しています。採用面接の際、賃金等の労働条件を口頭で説明されましたが、労働契約書などの書面は交付されていません。後でトラブルになった場合が不安ですが、書面の交付を求めても問題ないでしょうか。

○回答

労働者と使用者（会社）との間で結ばれる労働契約は口頭でも有効に成立しますが、契約内容が双方で曖昧になる可能性があり、後にトラブルの要因となる場合があります。そこで労働基準法第15条第1項では、使用者に労働条件の明示義務を定めており、また、労働契約法第4条第2項では、労働契約の内容について、できる限り書面により確認するものとしています。

労働条件の明示に当たっては、書面の交付により明示しなければならない事項と、口頭の明示でもよい事項とがあります。具体的には次のとおりです。

1. 労働契約の期間に関する事項
 - 1の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
 - 1の3. 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
2. 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組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
3. 賃金（退職手当及び5に規定する賃金を除く）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切日及び支払の時期並びに昇給に関する事項
4. 退職に関する事項（解雇の事由を含む）
 - 4の2. 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、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
5. 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
6. 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

7. 安全及び衛生に関する事項
8. 職業訓練に関する事項
9. 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
10. 表彰及び制裁に関する事項
11. 休職に関する事項

特に 1 から 4 まで（ただし 3 の昇給に関する事項を除く）は重要な労働条件であるため、労働者への書面の交付が義務付けられています。また、4 の 2 から 11 までの事項については、使用者がこれらに関する定めをしていない場合は、明示する必要はありません。

なお、労働条件の明示の方法については、労働者が希望した場合には、ファクシミリの送信や電子メール、SNS 等の送信（労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面の作成することができるものに限る）により明示することも可能となっています。

今後の対応としては、まずは使用者に対して、上記の内容を参考にし、雇用契約書や労働条件通知書の交付を求めてください。書面で明示すべき事項について、使用者が交付に応じない場合は、労働基準監督署で「申告」の手続きを行い、使用者への指導を求める方法が考えられますが、本人確認のため一度は労働基準監督署を訪ねる必要があることに留意してください。