

# 労働基準法15条「労働条件は明示しなければならぬ」

## (第15条)労働条件の明示 | 大阪労働局



ニュース&トピックス

各種法令・制度・手続き

事例・統計情報

### (第15条)労働条件の明示

1. 使用者が労働者を採用するときは、賃金、労働時間その他労働条件を書面などで明示しなければなりません。
2. 明示された労働条件と事実が相違している場合には、労働者は即時に労働契約を解除することができます。
3. 2の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から14日以内に帰郷する場合には、使用者は必要な旅費などを負担しなければなりません。

#### ● 書面の交付による明示事項

1. 労働契約の期間
2. 就業の場所、従事する業務の内容
3. 始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項
4. 賃金の決定・計算・支払いの方法、賃金の締切り・支払いの時期に関する事項
5. 退職に関する事項(解雇の事由を含む)

#### ● 口頭の明示でもよい事項

1. 昇給に関する事項 ※
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・支払いの方法、支払いの時期に関する事項 ※
3. 臨時に支払われる賃金、賞与などに関する事項 ※
4. 労働者に負担される食費、作業用品その他に関する事項
5. 安全・衛生に関する事項
6. 職業訓練に関する事項
7. 災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
8. 表彰、制裁に関する事項
9. 休職に関する事項

※ パートタイマー(短時間労働者)については、パートタイム労働法により、昇給・退職手当・賞与の有無について、文書の交付等による労働条件明示が必要です。

※「大阪労働局」のHPにも  
しっかり書いてある。

雇用契約書に

書いてある → ○  
書いてない → X  
わからない → ?

雇用契約書の  
記号

( )	( )	( )
( )	( )	( )
( )	( )	( )
( )	( )	( )
( )	( )	( )
( )	( )	( )
( )	( )	( )
( )	( )	( )
( )	( )	( )
( )	( )	( )

◎4人で考えよう

簡単に

1. 一番「ここで働きたい」会社は ( ) 理由 ( )
2. 一番「ここで働きたくない」会社は ( ) 理由 ( )
3. この会社の「ここはすごくいい」、もしくは「ここはすごくヘンだ」を1つ書いて。  
会社名 ( ), ( いい・ヘン ) 理由 ( )