

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

年 月 日	
(労働者名)	
事業場名称・所在地	
使用者職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり(年 月 日 ~ 年 月 日)
就業の場所	
従事すべき業務の内容	
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>1 始業・終業の時刻等 (1) 始業(時 分) 終業(時 分)</p> <p>【以下のような制度が労働者に適用される場合】</p> <p>(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。</p> <p style="margin-left: 20px;"> <input type="checkbox"/> 始業(時 分)終業(時 分) (適用日) <input type="checkbox"/> 始業(時 分)終業(時 分) (適用日) <input type="checkbox"/> 始業(時 分)終業(時 分) (適用日) </p> <p>(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>(4) 事業場外みなし労働時間制；始業(時 分)終業(時 分)</p> <p>(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 条 ~ 第 条、第 条 ~ 第 条、第 条 ~ 第 条</p> <p>2 休憩時間()分</p> <p>3 所定時間外労働の有無(有 , 無)</p>
休 日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定例日；毎週 曜日、国民の祝日、その他() ・ 非定例日；週・月当たり 日、その他() ・ 1年単位の変形労働時間制の場合 - 年間 日 <p>詳細は、就業規則第 条 ~ 第 条、第 条 ~ 第 条</p>
休 暇	<p>1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有・無) か月経過で 日</p> <p>2 その他の休暇 有給() 無給()</p> <p>詳細は、就業規則第 条 ~ 第 条、第 条 ~ 第 条</p>

(次頁に続く)

【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を選択する場合には、該当項目に をつけること。
3. 破線内及び二重線内の事項以外の事項は、書面の交付により明示することが労働基準法により義務付けられている事項であること。また、退職金に関する事項、臨時に支払われる賃金等に関する事項、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、休職に関する事項については、当該事項を制度として設けている場合には口頭又は書面により明示する義務があること。
4. 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。
5. 「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。
6. 「始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項」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明示すること。また、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制等の適用がある場合には、次に留意して記載すること。
 - ・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、かっこ書きを＝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。
7. 「休日」の欄については、所定休日について、曜日又は日を特定して記載すること。
8. 「休暇」の欄については、年次有給休暇は6か月間勤続勤務し、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。
9. 前記6、7及び8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、所定時間外労働の有無以外の事項については、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。
10. 「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。
 - ・破線内の事項については、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。
11. 「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。
12. 「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。
13. 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。

* 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。

(日雇型)

労働条件通知書

年 月 日	
(労働者名) 殿	
事業場名称・所在地	
使用者職氏名	
就 労 日	年 月 日
就業の場所	
従事すべき業務の内容	
始業、終業の時刻、休憩時間、 所定時間外労働の有無に関する 事項	・ 始業 (時 分) 終業 (時 分) ・ 休憩時間 () 分 ・ 所定時間外労働の有無 (有 , 無)
賃 金	1 基本賃金 イ 時間給 (円)、ロ 日給 (円) ハ 出来高給 (基本単価 円、保障給 円) ニ その他 (円) 2 諸手当の額及び計算方法 イ (手当 円 / 計算方法 :) ロ (手当 円 / 計算方法 :) 3 所定時間外又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外 法定超 () %、所定超 () %、 ロ 深夜 () % 4 賃金支払日 () - (就業当日・その他 ()) () - (就業当日・その他 ()) 5 労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無・有 ())
その他	・ 社会保険の加入状況 (健康保険 その他 ()) ・ 雇用保険の適用 (有 , 無) ・ その他 []

【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を選択する場合には、該当項目に をつけること。
3. **破線内及び二重線内の事項以外の事項は、書面の交付により明示することが労働基準法により義務付けられている事項であること。また、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、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等については、当該事項を制度として設けている場合には口頭又は書面により明示する義務があること。**
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、具体的かつ詳細に記載すること。
5. 「賃金」の欄については、基本給等について具体的な金額を明記すること。
 - ・ 法定超えとなる所定時間外労働については2割5分、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割を超える割増率とすること。
 - ・ 破線内の事項については、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。
6. 「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。
7. **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。**

* 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。