

平成31年4月から、FAX・メール・SNS等での労働条件の確認ができるようになります

労働基準法では、労働契約を結ぶ際に、使用者（雇用主）が労働者に労働条件を明示するよう義務づけています。明示の方法はこれまで書面の交付に限られていましたが、平成31年4月1日からは、**あなたが希望した場合には、使用者はFAXや電子メール、SNS等でも明示できるようになります。**

平成31年4月1日以降

| これまで | | 平成31年4月1日以降 | |
|------|--|-------------|--|
| | 以下の事項については、使用者が労働契約の締結時に明示しなければなりません。 | ① | 使用者が明示しなければならない事項に変更はありません。 |
| ① | <ul style="list-style-type: none"> a 労働契約の期間 b 有期労働契約の更新の基準 c 就業場所・従事すべき業務 d 始業・終業時刻、所定労働時間超えの労働の有無、休憩時間、休日、休暇、2交代制等に関する事項 e 賃金の決定・計算・支払方法、賃金の締切・支払時期、昇給に関する事項 f 退職（解雇を含む）に関する事項 g その他（※） | ② | <p>a～fの事項については、</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓原則、書面の交付が必要です。 ✓ただし、あなたが希望した場合は、使用者は以下のような方法で明示することができますようになります。ただし、出力して書面を作成できるものに限られます。なお、労働者の個人的な事情によらず、一般的に出力可能な状態であれば、出力して書面を作成できると認められます。 <ul style="list-style-type: none"> ① FAX ② Eメールや、Yahoo!メール、Gmail等のWebメールサービス ③ LINEやメッセージ等のSNSメッセージ機能等 <p>（注）あなたのブログや個人のホームページへの書き込みによる明示は認められません。</p> |
| ② | 特に、a～fの事項については、労働者にとって非常に重要な情報となるため、書面の交付により明示しなければなりません。 | | |

（※） a～fの他、以下の事項を会社が定めている場合は明示が必要です（義務づけられてはいません）。

- ・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・支払方法、退職手当の支払時期
- ・臨時に支払われる賃金（退職手当除く）、賞与、精勤手当、勤続手当、奨励加給、能率手当、最低賃金額
- ・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
- ・安全衛生、職業訓練、災害補償・業務外の疾病扶助、表彰・制裁、休職に関する事項



メール・SNSで明示を希望する場合には、印刷や保存がしやすいよう、添付ファイルでの送付を依頼しましょう。その他、裏面の留意事項を必ずご確認ください。

○ 詳しくは、厚生労働省のホームページ または お近くの労働基準監督署へ

・厚生労働省ホームページ「労働契約締結時の労働条件の明示」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/meiji/index.html

・労働基準監督署 所在地案内

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/location.html

明示を受ける際は以下の点を注意しましょう

- 労働条件に関するトラブルを未然に防止するため、
 - ・ **電子メール等による明示を希望する場合は、その旨をメールや文書等ではっきりと伝えましょう。**
 - ・ **電子メール等が届いているか、必ず確認しましょう**（※1）。
 - ・ 労働条件をいつでも確認できるよう、**自分で情報を保存しましょう**（※2）。
- ※1 受信拒否設定をしていないか、メールがサーバー上に残っていないか、確認しましょう。
- ※2 SNSなどの一部サービスでは、情報の保存期間が限られている場合があります。
- **SMS（ショート・メール・サービス）等でも明示を受けることは禁止されていませんが、PDF等のファイルが添付できず、文字数制限もあるため、望ましくありません。**
- 労働契約を結んだ時に明示をされなかったり、希望していないにもかかわらず、電子メール等のみで明示を受けた場合、使用者は、**労働基準関係法令の違反**となります。
- 電子メール等による明示を希望しない場合は、トラブルを防止するために、「**書面での交付を希望します**」とはっきり伝えましょう。

SNSでの明示<良くない例>



SNSで送ってほしいとは
言っていないけどな・・・



当社では、労働条件をSNSで明示しているので、労働条件をお伝えします。

✗ **あなたが希望していないのに、使用者が一方的に電子メール等で明示することはできません。** 希望しない場合は、原則どおり書面交付を希望しましょう。



始業時刻は・・・

⋮



以上です。

✗ 送信の日付、送信した担当者の氏名、事業場や法人名、使用者の氏名等が明記されていない場合は、後でトラブルになる可能性があります。できるだけ記入してもらうようにしましょう。

詳しい情報は、厚生労働省ホームページ「労働契約時の労働条件の明示」をご覧ください

労働契約時の労働条件の明示

検索



お問い合わせは、お近くの労働基準監督署まで

労働基準監督署 所在地

検索

