

労働条件通知書

*一般従業員用

平成 年 月	
(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 (~ の内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 始業 (時 分) 終業 (時 分) 【以下のような制裁が労働者に適用される場合】 変形労働時間等：() 単位の変形労働時間制・交代制として、次の勤務時間の組み合わせによる。</p> <p> <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>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) 事業場外みなし労働時間制：始業 (時 分) 終業 (時 分) 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	<p>・定休日：毎週 曜日、国民の祝日、その他 ()</p> <p>・非定休日：週・月当たり 日、その他 ()</p> <p>・1年単位の変形労働時間制の場合 年間 日 詳細は、就業規則 第 条~第 条、第 条~第 条、第 条~第 条</p>
休憩	<p>1 年次有給休暇 6か月継続した場合 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 () 詳細は、就業規則 第 条~第 条、第 条~第 条、第 条~第 条</p>
賃金	<p>1 基本賃金 イ 月給 (円) ロ 日給 (円) ハ 時間給 (円) ニ 出来高給 (基本単価 円、保障給 円) ホ その他 (円) ヘ 就業規則に設定されている賃金等級等</p> <div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 20px; margin-top: 10px;"></div>

(次頁に続く)

- ・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、」の部分のを=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・」のを=で抹消しておくこと。
- 7、「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。
 - 8、「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。
 - 9、前期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、基本給と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を網羅的に示すことで足りるものであること。
 - 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、退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、就業規則を示した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。
 - 14、この通知書はモデル様式であり、労増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。