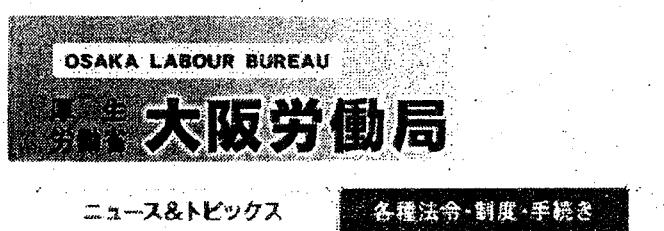


【JB】労働基準法15条「労働条件は明示しなければならない」

(第15条)労働条件の明示 | 大阪労働局

※「大阪労働局」のHPにも
↗ シカリ書いてある。



(第15条) 労働条件の明示

- 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。
 - 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。
 - 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。

● 紙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. 異議に関する事項 ※
 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。(ボーナス)

©4人でカラよう

商標二

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「ここはすごくへんだ」を1つ書いて。
・会社名（ ），（いい・へん）理由（ ）