

労働者から「会社の就業規則を見ることができません」という相談が寄せられることがあります。

とその他の厚生労働省令で定める方法によって、労働者に周知させなければならぬ」となっている。

ることから、事業場が作成した就業規則、労使で締結する賃金控除協定、時間外・休日労働協定、

変形労働時間制協定などの各種労使協定も各事業場において周知する必要があります。

周知方法については、条文で「常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法」と示されています。

周知方法については、
条文で「常時各作業場の

変形労働時間制協定などの各種労使協定も各事業場において周知する必要があります。

が、具体的には、

- ① 常時各作業場の見やすい場所に掲示する、または備え付ける
- ② 書面で労働者に交付する

②書面で労働者に交付

③磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する

といった方法があります。

必ずしも、規定等の写しを交付する必要はありませんが、締結している規則等については、保管場所や内容を含めて、周知を行っていただき、トラブルがないようにすることが大事です。

就業規則の届出に係る意見聴取あるいは各種労働協定の締結については労働者の代表と手続きを行う必要があり、あるいは、決議を行う対象の労働使委員会は労働者を代表

労働基準法

第106条第

1項には「使

用者は、この

法律及びこれ

に基づく命令

の要旨 就業

規則 同法に

基づく労働協

定あるいは労働
委員会の決

何委員会の注
義こつてはよ

常時各作業場

の見える場所

所へ揭示し、

又は備え付け

ること、
書面

を交付するこ

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

[illegible]

(別掲)モデル労働条件通知書
(厚生労働省ホームページより引用・
赤文字部分令和6年4月ルール改正)



する者で構成しなければなりません。

この労働者の代表とは、会社の本社、支店、営業所といったそれぞれの事業場ごと（言い換えると「適用事業単位」ごと）にみて、

(1) 労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合

(2) 労働者の過半数で組織する労働組合がない（労働組合が組織されていない場合を含む）場合には、労働者の過半数を代表する者

でなければならず、

使用者が一方的に指名する方法

親睦会の代表者を自動的に労働者代表とする方法

賃金	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 就業規則に規定されている賃金等級等
	2 諸手当の額又は計算方法	イ（ ）手当（ ）円 / 計算方法：（ ） ロ（ ）手当（ ）円 / 計算方法：（ ） ハ（ ）手当（ ）円 / 計算方法：（ ） ニ（ ）手当（ ）円 / 計算方法：（ ）
	3 所定時間外、休日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 月 60 時間以内（ ）% 月 60 時間超（ ）% 所定超（ ）% ロ 休日 法定休日（ ）%、法定外休日（ ）% ハ 深夜（ ）%
	4 賃金締切日（ ）	— 毎月 日、（ ） — 毎月 日
	5 賃金支払日（ ）	— 毎月 日、（ ） — 毎月 日
	6 賃金の支払方法（ ）	
	7 労使協定に基づく賃金支払時の控除（無、有（ ））	
	8 昇給（有（時期、金額等）、無（ ））	
	9 賞与（有（時期、金額等）、無（ ））	
	10 退職金（有（時期、金額等）、無（ ））	
退職に関する事項	1 定年制（有（ ）歳）、無（ ）	
	2 継続雇用制度（有（ ）歳まで）、無（ ）	
	3 創業支援等措置（有（ ）歳まで業務委託・社会貢献事業）、無（ ）	
	4 自己都合退職の手続（退職する ）日以上前に届け出ること	
	5 解雇の事由及び手続（ ）	
	○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条	
その他	・社会保険の加入状況（厚生年金 健康保険 その他（ ）） ・雇用保険の適用（有、無） ・中小企業退職金共済制度（加入している、加入していない）（※中小企業の場合） ・企業年金制度（有（制度名）、無（ ）） ・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 部署名 担当者職氏名（連絡先） その他（ ） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、無期転換申込権の発生については、特例的に本通知書の「契約期間」の「有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合」欄に明示したとおりとなります。	

以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法（ ）

※ 本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）第6条に基づく文書の交付を兼ねるものであること。

※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

拡大図

以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法（ ）

愛知県下各労働基準協会

「弁護士に聴く トラブルを防ぐ就業規則見直し講座」

令和7年12月5日(金) 9:30~16:30 名北労働基準協会 3階大会議室

就業規則について、規定ごとのトラブル防止のための
有効な規定条文を弁護士にお聴きします。

お問合せ先 当協会総合受付 ☎052-961-1666