

# 監督署の窓

## 労働者への手紙



令和6年4月1日に労働条件明示のルールが変更され、そろそろ2年を迎えます。労働条件の明示については、労働基準法第15条、労働基準法施行規則第5条において、明示の義務とその方法等が定められています。労働条件の明示についてか

より、労働契約の締結・更新時に「就業場所・業務の変更の範囲」、有期労働契約の締結・更新時に「更新上限の有無と内容」、無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時に「無期転換申込機会・無期転換後の労働条件」が、明示する事項として追加されています。

労働条件の明示については、労使間でのトラブルも多く、労働条件通知書（雇用契約書等）がもらえない、必要事項が記載されていない、といった相談が一定数あります。

労働条件の明示は、法的義務であるとともに、良好な労働環境を築くための必要事項であると言えます。

個人で事業をされている事業場の労働条件等を調査した時のことです。

個人事業主さんの事業場では、経理などの事務を事業主さん自身や事業主さんのご家族がされていることが多いのですが、その事業場では、事業主の奥さんが事務をされていました。

労働関係の書類を見せてい

ただ、その奥さんは、法律のことは何もわからないので、不備があるかと思いますが、……と言われていたのですが、概ね必要な書類は整っていました。



この手紙を書くときに、誰かに相談するか何かを参考にしましたか、と尋ねると、奥さんは、相談も何もしていませんが、働いてもらう人が当然知りたいと思うだろうと考えたことを全部書きました、と言われました。

また、その奥さんは、うちで働いてくれる人は、皆さんよく働いてくれますし、辞める人もほとんどいなくて、本当にありがたいです、と労働者への感謝をしきりに口にされていました。

労働関係で、とても良い信頼関係が築けているのを目の当たりにした経験でした。

この時の奥さんのように、

法律の内容を知らなくとも、働く人への気遣いから、必要であることを考えたら、おのずと法律の内容に沿った労働管理をされていたことを踏まえると、法律の内容は守るべきことであり、かつ良好な労働関係を築くために必要なことであると言えらると思います。

厚生労働省では、働く人と事業者のための労働管理・安全衛生管理診断サイト「スタートアップ労働条件」の運営等により、働いている方と事業者・労働管理担当の方への情報を提供しています。こうしたサイトを活用するなどして、より良い労働管理をいただければと思います。



厚生労働省ポータルサイト「スタートアップ労働条件」

イラスト・源 安孝