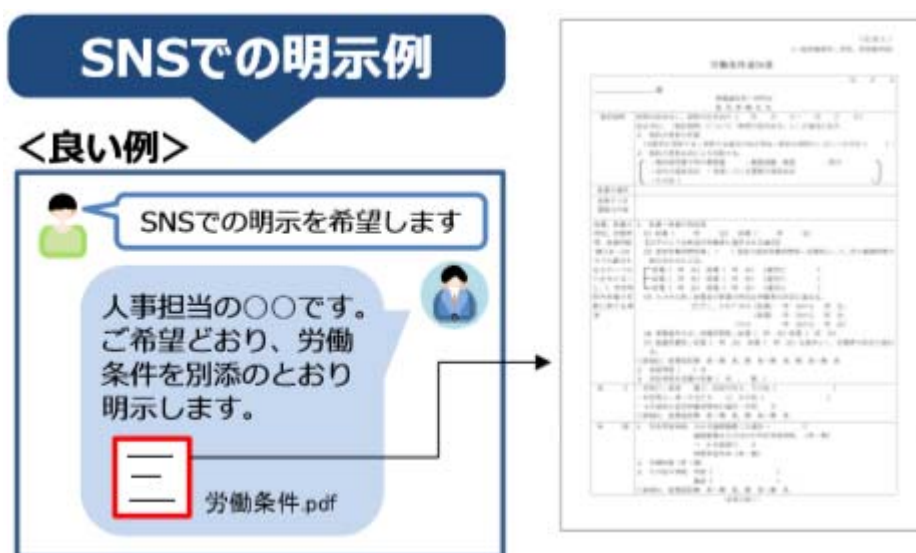


## 労働条件の明示が希望者に限り、SNS やメールでも可能に

労働基準法では、労働契約を締結する際に、労働者に労働条件の明示義務があります。明示の方法は、これまでは書面の交付に限られていましたが、平成31年4月1からは、労働者が希望した場合は、FAX や電子メール、SNS 等でも明示できるようになりました。

労働者へ明示しなければいけない事項(労働者が希望した場合はLINE等のSNS等で明示可能)

①労働契約の期間 ②有期労働契約更新の基準 ③就業場所・従事すべき業務 ④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交代制に関する事項 ⑤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 ⑥退職(解雇を含む)に関する事項 など



印刷や保存がしやすいよう、添付ファイルで送りましょう。

義務ではありませんが、明示した日付、送信した担当者の氏名、事業場や法人名、使用者の氏名を記入したりするとトラブルが防止できます。

■SMS(ショート・メッセージ・サービス)等による明示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、望ましくはありません。

■労働契約の締結時に明示を怠ったり、労働者が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したりすることは、労働基準関係法令の違反となります。

参考 URL 厚生労働省 電子メール等での労働条件の明示に関するリーフレット(事業主向)

<https://www.mhlw.go.jp/content/000481172.pdf>