

労働条件の明示

使用者（会社）が労働者を雇い入れるとき（労働契約を締結するとき）は、使用者（会社）は労働者に労働条件を明示しなければなりません。【労働基準法第 15 条】

必ず書面で明示しなければならない事項

労働契約の期間

就業の場所・従事する業務の内容

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

交替勤務をさせる場合は、就業時転換に関する事項

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

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

昇給に関する事項

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

臨時に支払われる賃金・賞与などに関する事項

労働者に負担させる食費・作業用品その他に関する事項

安全衛生に関する事項

職業訓練に関する事項

災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項、

表彰、制裁に関する事項

休職に関する事項

から までは、就業規則に定めがあったり、慣行として行われている場合に
限ります。