

法律診断



社会保険労務士 行政書士 牟田美智代事務所

紙(労働条件通知書)渡していますか その紙の内容大丈夫ですか

労働基準法では、労働者の雇い入れる際に労働条件を書面により明示しなければならないと定められています。これに違反した場合は30万円以下の罰金となります。

「未払い残業代」請求されたら30万円ではすまなかつたりして…

在職中の従業員から内容証明が…

ある日突然従業員から未払い残業の請求の内容証明が…

「最初に基本給に残業代が含まれる旨を伝え、わかりましたと言ったのではないか!!」と怒っても、書面で渡してなければ、給与明細では判断が付きませんからね。どうしようもありません。

同業社よりも多く給与を払っていたとしても、未払いとして労働基準法の時効期限である2年間遡って請求されることとなります。また残業代を込みとして支払っているつもりで基本給も高く設定されており、残業単価も高くなるという悪循環…。

固定残業代として残業代を込みで賃金を支払うこと自体には問題はありませんが、はっきりと「労働条件通知書」にて、基本給(所定労働時間)と時間外労働の賃金とを区別して記載し、1時間当たりの残業単価を正しく計算し、時間外労働の賃金は

時間分の時間外労働賃金を含むのかを記載します。

(この時間数を超える場合には別途支払いが必要となります。)

未払い残業代請求の話は退職時が多いようですが、困るのは在職中です。退職時であれば、過去2年分でいいわけですが、在職中となると労働条件の不利益変更と捉えられ「残業込みの基本給」に合意が得られないケースもあり、関係もギクシャク、解雇もできず最悪です。

今まで信頼関係だけでやってこられたのなら、いい機会です「わが社の労働条件」見直して、「労働条件通知書」を作成しましょう。

働く側にとっても、雇用時に条件を明確にすることで、会社への信頼や安心につながります。交付時には渡すだけではなく、署名押印をしてもらうことで、労働条件に対しての同意を確認し、双方で保管しておくようにしましょう。

【書面にて明示しなければならない事項】

- 労働契約の期間
- 就業場所、従事する業務(30人以上)
- 始業および終業の時刻、残業の有無、休憩時間、休日、休暇など
- 賃金の決定、計算および支払いの方法、賃金の締め切りおよび支払い、
- 昇給に関する事項
- 退職に関する事項