

# 外国人労働者向けモデル 労働条件通知書



外国人労働者との労働契約の締結に際し、賃金その他の主要な労働条件を  
書面で明示することによって、労働条件をめぐるトラブルを防止するよう、  
この労働条件通知書の活用を図って下さい。

その記載に当たっては、「記載要領」を参照して下さい。

労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労災保険法等の労働基準関係  
法令及び「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針」は、日本国内の事  
業に使用される労働者であれば、外国人についても適用されます。

- 事業主は、外国人労働者との労働契約の締結に際し、賃金、  
労働時間等主要な労働条件について、当該外国人労働者が理解  
できるようその内容を明らかにした書面を交付しなければなり  
ません。

(外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針)

労働省

都道府県労働基準局・労働基準監督署

# 外国人労働者向けモデル 労働条件通知書の記載要領

1	労働条件通知書は、外国人労働者の労働条件の決定について労働基準法に基づき作成し、本人に交付すること。
2	各欄において複数項目の一を選択する場合には、該当項目に○をつけること。
3	就業内容及び二箇条以内の事項以外の事項は、書面の都合により明示することが労働基準法により義務付けられている事項であること。また、就業場に関する事項、職務に課せられる賃金等に関する事項、労働者に負担されるべきものに関する事項、社会及び福祉に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病状態に関する事項、通勤及び福祉に関する事項、休職に関する事項については、当該事項を制度として設けている場合には口頭又は書面により明示する義務があること。
4	労働契約期間については、労働基準法に定める範囲内とすること。
5	「日、就業の場所」及び「日、記事すべき業務の内容」の欄については、雇入れ直後のものを記載することとするが、将来の就業場所や記事となる業務を併記する場合は差し支えないこと。
6	「月、労働時間等」の欄については、当該労働者に課せられる典型的な条件を明示すること。また、定形労働時間、フレックスタイム制、変形労働時間等の適用がある場合には、次に留意して記載すること。 <ul style="list-style-type: none"><li>●<b>定形労働時間</b>：適用する定形労働時間の種類（1年単位、1か月単位等）を記載すること。その他、労働制でない場合は、「労働制」を「」で表現しておくこと。</li><li>●<b>フレックスタイム制</b>：コアタイム又はフレキシブルタイムがある場合はその時間等の開始及び終了の時刻を記載すること。コアタイム及びフレキシブルタイムがない場合は、「コアタイムを」で表現しておくこと。</li><li>●<b>変形労働時間制</b>：所定の就業及び就業の時刻を記載すること。</li><li>●<b>就業形態</b>：基本とする就業・就業形態がない場合は「就業-----を基本とし」の欄分を「」で表現しておくこと。</li><li>●<b>労働時間</b>：シフト制の就業・就業の時刻を記載すること。また、変形労働時間制でない場合は、「」または「変形労働時間制」を「」で表現しておくこと。</li></ul>
7	「日、休日」の欄については、所定休日について、曜日又は日を併記して記載すること。

8	<p>「別添書類」の欄については、年次届出申請書は必ず別添書類を添付し、その他の申請書は別添以上であるときに添えるものであり、その付添日数を記載すること。</p> <p>また、その他の書類については、数量がある場合に別添、無数量に非属の書類、圧縮（解凍機）を記載すること。</p>
9	<p>前記6、7、ア及び8については、例示が代表事項の内容が最大なものとなる場合においては、既出事項の内容の有無及び事項については、既出の欄数ごとの個数及び結果の有無、併存等に関する考え方を示し、当該関係者に適用される就業規則上の関係事項を網羅的に示すことで足りるものであること。</p>
10	<p>「別添、異動」の欄については、基本給等について両年間の額を別記すること。ただし、就業規則に規定されている賞与等給付により異動額を算出し得る場合、当該給付等を明瞭に示すことで足りるものであること。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 法定歳入となる所定時間外労働については2割五分、法定休日労働については3割五分、深夜労働については2割五分、法定歳入となる所定時間外労働が深夜労働となる場合については1割、法定休日労働が深夜労働となる場合については別添以上の割増率とすること。</li> <li>● 稼働内の事項については、制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。</li> </ul>
11	<p>「別添、別業に関する事項」の欄については、別業の事由及び手続、別業の事由等を両年間に記入すること。この場合、例示が代表事項の内容が最大なものとなる場合においては、当該労働者に適用される就業規則上の関係事項を網羅的に示すことで足りるものであること。</p> <p>なお、定正期を設ける場合は、前項を下回ってはならないこと。</p>
12	<p>「別添、その他」の欄については、当該労働者についての社会保険の加入状況及び雇用保険の適用の有無のほか、労働者に負担をかけるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び労働外の傷病手当に関する事項、賞与及び給付に関する事項、併存に関する事項等を制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。</p>
13	<p>各事項について、就業規則を当し当該労働者に適用する部分を除き、且つ上で就業規則を添付する方法によることとし、なお、両年間に記入することを望まないこと。</p>

● この通知書はモデル形式であり、労働条件の定め方によっては、この形式が対応し得ない場合は、別の形式を提出すること。