

# 労働条件の**絶対的**明示事項

- ① **労働契約の期間**に関する事項
- ② 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
- ③ **就業の場所**及び**従事すべき業務**に関する事項
- ④ **始業及び終業の時刻**、**所定労働時間を超える労働の有無**、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- ⑤ 賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金等を除く）の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期並びに**昇給**に関する事項
- ⑥ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

※昇給に関する事項以外は、全て書面により明示することが必要です。

# 労働条件の**相対的**明示事項

- ①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及び支払いの方法並びに退職手当の支払いの時期に関する事項
- ②臨時に支払われる賃金等（退職手当を除く）及び最低賃金額に関する事項
- ③労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
- ④安全及び衛生に関する事項
- ⑤職業訓練に関する事項
- ⑥災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑦表彰及び制裁に関する事項
- ⑧休職に関する事項

※就業規則の交付ができれば、改めて文書明示をする必要はありません。

# 労働条件明示の特別ルール等

## ①パートタイマーへの書面明示事項

…昇給・賞与・退職金の有無

※確実に支払わないのならば「無」



10万円以下の過料（罰金）

## ②契約期間の定めのある労働契約を更新する可能性がある場合

…労働契約更新の判断基準

※パート規則に正社員募集告知の記載がないとき（調査対策）

…正社員募集内容の周知をすること

**※非正規雇用労働者がいる場合には、特別ルール適用の可能性がります。**

# 平成27年4月1日 パート法改正対応

## 1. 相談窓口の**文書明示義務**の追加

パートタイマーの雇用管理改善等に関する事項に係る相談窓口

〇〇部〇〇課 担当者名 〇〇〇〇

連絡先内線番号 〇〇〇

## 2. 雇入れ時の**説明義務**の追加

- ①待遇の差別的取り扱いの禁止：就業場所、業務内容を詳細に！
- ②賃金の決定方法：賃金制度などを詳細に！
- ③教育訓練：正社員と同様に社員が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練については、職務内容が同じパートタイマーに対しても同様に実施する。
- ④福利厚生施設の使用：食堂、休憩室の利用可。
- ⑤正社員への転換を推進するための措置：事業場で正社員の募集を行う場合、事業場に掲示し、パートタイマーに周知する。

※「**職務内容同一短時間労働者**」は、**短時間だけを理由に不利益はNG!**

# 平成27年4月1日 有期特措法改正対応

## 1. 有期契約労働者の無期転換特別ルール

対象者には、5年経過しても無期転換ルールは適用除外！

- ①高度専門職
- ②継続雇用高齢者

## 2. 適用されるためのルール

### ①労働局の認定が必要

(高度専門職はプロジェクトごと、高齢者は一括で取得)

### ②就業規則の変更が必要

### ③労働局の認定を取り消されたら特例対象外

### ④労働局の認定を取り前の人は特例対象外

## 3. 認定に必要なこと…

例. 高齢者雇用推進者の選任、職業能力を評価する仕組みetc

**助成金活用で作きましょう！**