

パートタイマー等に 労働条件を明示する際の注意点

従業員を雇入れた際、労働基準法に基づき労働条件を明示することが義務付けられています。パートタイマーや契約社員（以下、「パート等」という）については、正社員より多くの明示すべき事項があります。以下ではこの内容をとり上げます。

明示が漏れやすい事項

パート等については、パートタイム・有期雇用労働法が適用されているため、雇入れ・労働契約の更新の際に、以下の事項を明示する義務があります。

- ① 昇給の有無
- ② 退職手当の有無
- ③ 賞与の有無
- ④ パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口

労働条件は、文書の交付などにより明示する必要がありますが、パート等が希望した場合は、FAX や電子メール等で明示することも可能です。

①～④の明示を行う際の注意点は、例えば、賞与について会社の業績や従業員の勤務成績などによって支給しており、支給要件を満たさない場合には支給されない可能性があるれば、制度を「有」としたうえで、「業績により不支給の場合あり」など、支給されない可能性があることを文書等で明記を行うことです。

特に④の相談窓口については、明示が漏れているケースが見受けられます。窓口を設置するとともに、忘れずに明示しましょう。

2024年4月からの追加事項

2024年4月から、労働条件の明示に関するルールが変更になります。そのため、雇入れ・労働契約の更新の際に、以下の事項を追加する必要があります。

① 就業場所・業務の変更の範囲

現在は、契約直後の内容を明示すれば足りるとされているものが、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲についても明示が必要となります。

② 更新上限の有無と内容

有期労働契約については、契約更新に関してトラブルになることがあります。そのため、有期労働契約労働者については、有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限の有無を明示し、上限がある場合はその内容を明示することになります。

③ 無期転換に関する内容

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えると、従業員は無期転換の申込をすることができます。無期転換の対象となったときに、対象者に無期転換の申込ができることを明示し、さらに、無期転換後に有期労働契約時の労働条件が変わる場合には、その内容についても契約更新のタイミングごとに明示します。

今後は2024年4月に向けて、労働条件通知書のひな形を見直す必要が出てきます。まずは、現行のひな形に不備等がないかを確認し、不備等があれば見直しを行いましょう。