

- 法第6条第1項の明示義務としては、当該労働者自身の(有期契約であれば、当該労働契約期間に関する)労働条件を明示することが求められます。昇給や賞与の支給を事業所の業績やパートタイム労働者の勤務成績などによって支給するケースで業績などによっては支給されない可能性がある場合や、退職手当を勤続年数に基づき支給するケースで、所定の年数に達していなければ支給されない可能性がある場合は、制度は「有り」とした上で、「業績により不支給の場合あり」や「勤続〇年未満は不支給」など支給されない可能性があることを明記してください。
- 上記の3つの事項以外については、文書の交付など(パートタイム労働者が希望した場合は電子メールやFAXでも可能)により明示することが**努力義務**とされています。
- 37ページおよび58ページの労働条件通知書の作成例も参考にしてください。

Q & A

Q1. 当社では、パートタイム労働者を1年更新で雇用しています。1年間の契約期間中には昇給はありませんが、契約更新時に時給をアップすることがあります。この場合、昇給についての明示はどのように行えばよいのですか？

A. 第6条第1項で明示が求められているのは、契約期間中の昇給の有無ですので、契約更新時に時給をアップするような場合には、「昇給なし」と明示することになります。ただし、契約更新時に時給がアップする可能性があることについて説明を加えておくことが望ましいでしょう。

Q2. 当社では、パートタイム労働者に適用する退職金制度はあるが、「勤続3年以上の者に支給する」制度となっています。契約期間が1年の有期契約のパートタイム労働者の退職手当の有無はどちらの明示となるのでしょうか。

A. パート法第6条第1項の明示義務は、当該パートタイム労働者に関するものです。このため、有期契約のパートタイム労働者に適用される退職金制度がある場合であっても、当該契約期間内に支給対象要件を満たさないため支給されることがないときは、「無」と明示することになります。

ただし、労働契約の締結に関して、当該契約期間満了後、「自動的に更新する」または「更新する場合があります」等、雇用継続の可能性があるとした場合、契約更新により退職金の支給対象となる可能性があるため、このような契約については、「有(勤続3年以上を支給対象とする)」と明示することとなります。