

また、次の事項についても、明示した文書などを交付するよう努めてください。

- ④ 昇給（有無を除く昇給時期や昇給基準等）
- ⑤ 退職手当（有無を除く支払い基準や支払い方法等）、臨時に支払われる賃金、賞与（有無を除く支払い基準や支払い方法等）、1か月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当、1か月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当、1か月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給・能率手当
- ⑥ 所定労働日以外の日の労働の有無
- ⑦ 所定労働時間を超えて、または所定労働日以外の日に労働させる程度
- ⑧ 安全衛生
- ⑨ 教育訓練
- ⑩ 休職

2. 有期労働契約の締結・更新の場合には

期間の定めのある労働契約（有期労働契約）を締結する際の基準として、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」が定められています。この「基準」は、有期労働者であるパートタイム労働者に対しても適用されますので、パートタイム労働者と有期労働契約を締結・更新する際には、以下の措置を講じなければなりません。なお、この「基準」に基づき契約の終了（雇止め）の際に講ずべき措置については、44 ページを参照してください。

（1）契約締結時の明示事項等

- ① 有期労働契約の締結に際し、パートタイム労働者に対し、その契約の期間の満了後における契約の更新の有無を明示すること。
- ② 契約を更新する場合がある旨を明示したときは、パートタイム労働者に対して、その契約を更新する場合またはしない場合の判断の基準を明示すること。
- ③ 有期労働契約の締結後に①または②の事項に関して変更する場合には、契約を締結したパートタイム労働者に対して、速やかにその内容を明示すること。

（2）契約期間についての配慮

有期労働契約（契約を1回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している場合に限る）を更新しようとする場合には、その契約の実態およびパートタイム労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするように努めること。

3. 就業規則の作成・変更の際に必要な手続

パートタイム労働者を含め常時10人以上の労働者を使用する事業主は、労働基準法に基づき、パートタイム労働者にも適用される就業規則を作成し、届け出なければなりません。さらに、パートタイム労働者に係る事項について就業規則を作成・変更する際には、その事業所において雇用する「パートタイム労働者の過半数を代表すると認められるもの」の意見を聴くことが必要（33 ページ参照）ですが、この「過半数を代表すると認められるもの」は、パートタイム労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、その