

有期契約労働者・短時間労働者の労働条件管理

○ 労働条件の明示(労働基準法第15条)

労働契約の締結に際し、労働者に対して労働条件を書面で明示しなければなりません。

○ 法定労働時間と割増賃金(労働基準法第32条・第37条)

有期契約労働者・短時間労働者について、法定労働時間を超えて、働かせる場合には、労働者の過半数労働組合等(※)と時間外労働協定を締結し、労働基準監督署長に届け出る必要があります。また、法定労働時間を超えて働かせた場合には、割増賃金の支払が必要です。

○ 年次有給休暇(労働基準法第39条)

有期契約労働者・短時間労働者に対しても、法定の要件を満たせば、年次有給休暇を与える必要があります。

○ 就業規則(労働基準法第89条)

常時10人以上の労働者(有期契約労働者・短時間労働者を含む。)を使用する場合は、有期契約労働者・短時間労働者に適用される就業規則も作成し、労働者の過半数労働組合等(※)の意見書を添えて、労働基準監督署長に届け出る必要があります。

○ 健康診断の実施(労働安全衛生法第66条)

有期契約労働者・短時間労働者に対しても、雇入れ時健康診断、定期健康診断、特定の有害業務に就かせる場合に必要な特殊健康診断を実施する必要があります。

○ 最低賃金(最低賃金法第5条)

有期契約労働者・短時間労働者についても、最低賃金を守らなければなりません。

※「過半数労働組合等」とは、事業場の労働者の過半数で組織する労働組合、それが無い場合には、労働者の過半数を代表する者をいい、労働者の“過半数”の算定にあたっては、派遣・業務請負・有期契約・短時間労働者等も算定の基礎人数に含める必要があります。