

2005年

# Parttime

Vol.2

パートタイム労働者雇用管理の実務シリーズ

## 求人・採用するときにはここに注意しよう!

### 1 求人条件には制限がある?

求人条件については法律により規制されています。男女別の求人は原則としてできません。「男子アルバイト募集!」とか「ウエイトレス求む!」といった表現の方法がこれにあたります。但し、守衛、警備員等防犯上から男性に従事させることが必要である職業の場合はこの規制の適用除外となります。また、年齢制限を設けることは避けるように求められています。

### 2 労働条件通知書で労働条件を明示しよう

労働契約については、労基法では労働条件の一部を文書で明示するように求めています。明示する必要がある労働条件を記載して、労働者に交付する書類が「労働条件通知書」です。文書や口頭で明示しなければならない労働条件をまとめておきますので、参考にして下さい。なお、口頭で明示すればよいものについても、定めがあれば文書にしておくほうが望ましいでしょう。

#### 文書で明示すべきもの

1. 労働契約の期間
2. 就業の場所及び従事すべき業務
3. 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
4. 賃金（退職手当及び第5号に規定する賃金を除く）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
5. 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

#### 定めがあれば口頭で明示しなければならないもの

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（退職手当を除く）、賞与及び第8号各号に掲げる賃金並びに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



### 3 採用時にはこんな書類の提出を求めよう

パートタイマーの場合は、1.履歴書、2.通勤経路に関する書類、3.給与所得者の扶養控除等（異動）申告書の3つは必ず提出を求めましょう。

また、勤務形態によっては、雇用保険被保険者証、年金手帳、その人の所得を証明する書類や在学証明書（高校生以上）が必要です。

さらに、誓約書の提出を求めることも職務の重要性を認識させる点では意義のあることです。