

2 パートの雇用契約

Q 採用時に口頭で告げられた時間給と違っていた

A 採用時に時間給を書面で交付しなければならない

法律のポイント⇒

労働条件の明示（賃金・労働時間等に関する事項については書面による明示）が義務づけられている（労基法第15条）。パートも同じ。

解説

労働条件の書面明示

労基法15条において、次の事項では書面で明示しなければならない。

- ①賃金に関する事項
- ②就業の場所及び従事する業務に関する事項
- ③始業及び終業の時刻、所定労働時間を越える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに就業時転換に関する事項
- ④退職に関する事項
- ⑤労働契約期間（有期労働契約に限る）

パートの場合

上記の明示義務は、パートも同じで就業規則か雇入通知書または書面によって明示条件が満たされなければならない。

雇入通知書

労働省作成のモデル様式は、労基法15条及び労基則5条により、明示が義務づけられている事項すべてが記載できるようになっていて雇用形態別に作成され、社会保険についても記載される。

注意事項

労基法15条による明示義務を果たしても、同89条の就業規則の作成・周知義務まで免除されないのので、作成義務のある事業所においては作成・届出が必要である。

罰則

労働条件の明示義務違反は30万円以下の罰金。

＜参照条文＞ 労基法 15、89 労基則 5 パート法 6
パート指針

労働条件通知書 年 月 日 (労働者名) 殿 事業場名称・所在地 使用 者 職 氏 名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり(年 月 日～ 年 月 日)
就業の場所	
従事すべき業務の内容	
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時 転 換 ((1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1)始業(時 分) 終業(時 分) 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2)変形労働時間制等:()単位の変形労働時間制・交代制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 始業(時 分) 終業(時 分) (適用日) 始業(時 分) 終業(時 分) (適用日) 始業(時 分) 終業(時 分) (適用日) (3)フレックスタイム制:始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレキシブルタイム(始業) 時 分から 時 分、(終業) 時 分から 時 分、コアタイム 時 分から 時 分) (4)事業場外みなし労働時間制:始業(時 分)終業(時 分) (5)裁量労働制:始業(時 分)終業(時 分)を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間()分 3 所定時間外労働(有 (1週 時間、1か月 時間、1年 時間)、 無) 4 休日労働(有 (1か月 日、1年 日)、 無)
休 日	・定例日:毎週 曜日、国民の祝日、その他() ・非定例日:週・月当たり 日、その他() ・1年単位の変形労働時間制の場合-年間 日 ○詳細は、就業規則第 条、第 条～第 条

休 暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有・無) → か月経過で 日 2 その他の休暇 有給() 無給() ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
賃 金	1 基本賃金 イ 月給 (円)、ロ 日給 (円) ハ 時間給 (円)、 ニ 出来高給 (基本単価 円、保障給 円) ホ その他 (円) ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等 2 諸手当の額又は計算方法 イ (手当 円 /計算方法:) ロ (手当 円 /計算方法:) ハ (手当 円 /計算方法:) ニ (手当 円 /計算方法:) 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ (所定時間外、法定超 () %、所定超 () %、 ロ 休日 法定休日 () %、法定外休日 () %、 ハ 深夜 () % 4 賃金締切日 () -毎月 日、() -毎月 日 5 賃金支払日 () -毎月 日、() -毎月 日 6 労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無 、 有 ()) 7 昇給 (時期等) 8 賞与 (有 (時期、金額等)、無) 9 退職金 (有 (時期、金額等)、無)
退職に関する事項	1 定年制 (有 (歳)、 無) 2 自己都合退職の手続 3 解雇の事由及び手続 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条)
そ の 他	・社会保険の加入状況 (厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他 ()) ・雇用保険の適用 (有 、 無) ・その他