

「登用あり」で足りる？

社入社時に交わす書面

問

新たに雇用するアルバイトに労働条件を明示する際、正社員登用制度はとくに明記していませんでした。雇入時に労働条件を説明する場合に、登用制度ありで義務を果たしたことになるでしょうか。

説明義務を果たさない

答

労働者を短時間・有期雇用する場合に必要な労働条件の明示事項は、労基法 15 条をベースにして、さらにパート・有期雇用労働法で上乗せしている形です。上乗せしているのは、昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無および相談窓口です（則 2 条 1 項）。正社員登用制度の有無に関する項目はなく、法で上乗せしている形です。上乗せしているのは、昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無および相談窓口です（則 2 条 1 項）。正社員登用制度の有無に関する項目はなく、厚生労働省のモデル労働条件通知書にも書かれていません。パート・有期雇用労働法 14 条は、8～13 条までの規定により措置を講ずべき事項について（労働者を雇い入れたときなどに説明しなければならないと定めています。13 条が、通常の労働者への転換措置です。試験制度を設けるパターンは選択肢の 1 つですが、貴社ではこの措置を選択しているということになります。説明義務を果たしたというためには、「資料を活用し、口頭により行う」（平 31. 1. 30 雇均発 0130 第 1 号）のが基本です。就業規則の条項を記載し、閲覧させるという方法も考えられます。貴社では、就業規則で、登用の基準をきちんと定めしておく必要があるでしょう。