

A8 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経営者は、就業規則を作成することが義務付けられています。

[解説]

①「就業規則」とは

重要な労働条件やその職場の規律を文書で定めたもので、パートタイム労働者を含むすべての労働者に適用されます。

②その作成と変更について

その事業所の全労働者の過半数で組織する労働組合（そのような労働組合がない場合には、全労働者の過半数代表者）の意見を聞く必要があります。この意見は反対意見でもかまいません。

③作成・変更した就業規則

労働基準監督署に届け出る必要があります。

④正社員と労働条件が異なるパートタイム労働者について

別規則として、パートタイム労働者用の就業規則を作成するのが通常です。別規則であっても就業規則の一部ですから、パートタイム労働者用の就業規則の作成・変更についても全労働者の過半数労働組合等からの意見聴取が必要です。さらに、パートタイム労働者の過半数代表者の意見を聞くように努めなければ いけません。

就業規則に記載すべき労働条件（法定の記載事項）

絶対的 必要記載事項	始業・終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、交代制の場合の就業時転換に関する事項
	賃金の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期、昇給に関する事項 ※上記の賃金からは退職手当、臨時的賃金等を除く
	退職に関する事項（解雇の事由を含む）
相対的 必要記載事項	退職手当に関する事項
	臨時的賃金等（退職手当を除く）、最低賃金額に関する事項
	労働者に負担させる食費、作業用品等に関する事項
	安全・衛生に関する事項
	職業訓練に関する事項
	災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
	表彰、制裁に関する事項
その他、当該事業場のすべての労働者に適用される定めに関する事項	

[労基法 89、90、パート法 7]