

## 資料室



HOME | 資料室 | 一般教養 | 労働関係法 | 職場と労働法 2 活動編 (8) 退職・解雇について⑧

労働組合

労働者福祉・共済

一般教養

社会保障

労使トラブル法律相談Q&A

労働関係法

経営全般

人間関係とコミュニケーション

ライフプラン

男女共同参画

公務員関係法

日朝の歴史

7つの習慣

中東の歴史

ボランティア活動

環境活動

社会貢献活動

自己啓発

生涯学習

外交・防衛問題

資本論

### 職場と労働法 2 活動編 (8) 退職・解雇について⑧

#### 非正社員の雇用管理

非正社員の雇用管理（雇用条件・雇止め・業務内容など）については、関係法令を基礎に、就業規則などで、労働条件（賃金・労働時間・業務内容・雇用期間など）を明確にして、本人との雇用契約の際に具体的に明示する必要があります。

#### 非正社員の区分を明確に

1. パートとは
2. 契約社員とは
3. 嘱託とは
4. 派遣社員とは
5. アルバイトとは

区分に応じた雇用条件の明確化を。

#### パート・契約社員管理（モラル）

1. 職場差別や被害者意識が出ないよう現場（管理者）が率先配慮（管理）する。
2. 位置づけ、必要性の説明、仲間として職場での協力・理解を求め深める。
3. 面談機会を持ち不安、問題点を把握。
4. 属性一括管理ではなく、能力・成果で個別に公平公正な評価をする。

▼ 人間関係に配慮しモラルの向上が重要。

#### パート採用時の留意点

▼ 正社員とは明確に区別した管理と期間限定の意識付けを行うこと。

1. 契約更新は毎回確実に行い、契約期間は書面の交付で確認する。
2. 契約書には、正社員と異なる項目は漏らさず記載する（パート就業規則でも可）
3. 契約書には、臨時的・期間限定である旨を記載する。場合によっては、以後更新しない旨の規定も盛り込む。
4. 募集・採用時、更新時に継続雇用の可能性を示唆する言動、表現はしない。

#### パート・契約社員の雇用管理について

1. 有期労働契約でも、労働法令が適用される契約書の記載には注意を。  
契約期間・賃金・労働時間（始業時刻）・業務内容  
就業場所・年休・産前産後休暇など。
2. 社会保険の適用可否  
1日又は1週間の所定労働時間が正社員の3/4以上（6H/日又は時間勤務契約者は15日以上/月の勤務日数）
3. 雇用保険の適用可否  
所定労働時間20H以上/週、かつ1年以上引き続き雇用見込み（1日8時間勤務契約者は、3日以上/週）
4. 年休付与  
6ヶ月以上の継続勤務（全労働日8割以上出勤）  
短時間労働者は比例付与。
5. 育児・介護休業  
実質的に期限のない労働契約と判断される場合は、申出を認めなければならない。ただし、育児休業しない場合であっても3歳未満の子を養育する場合、短時間勤務や始業時刻の繰り下げ等の措置必要。
6. 健康診断  
契約更新により1年以上雇用し、かつ同種業務の通常労働者の1週間の所定労働時間数の3/4以上の場合。

#### 人事戦略とその活用

＜雇用の多様化と有効活用＞

1. 正社員の活用職務の明確化（キャリアパスへの影響考慮）
2. 業務の変動に対応する人員計画の具体化。
3. コスト削減と仕事の質の向上、人材活用の視点を。
4. 計画なき雇用の多様化ではなく、仕事と人材の最適組合わせを。二重構造や変成方法をめぐる人材活用の方針を

教育カリキュラム

日本国憲法

傾聴

語り部スキル

▶ キーワード検索はこちら

6. 00、提案活動等で過度の負荷を掛けない

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

**Worker's Library 会員登録**  
お申し込みはこちらです。

>>一覧へ戻る

▶ サイトマップ ▶ このサイトについて ▶ 個人情報保護の取組みについて

▶ ページTOPへ

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's広場

関連リンク

**Worker's Library** 静岡で働く人のための資料閲覧サイト  
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.