

人事労務担当者 必見!

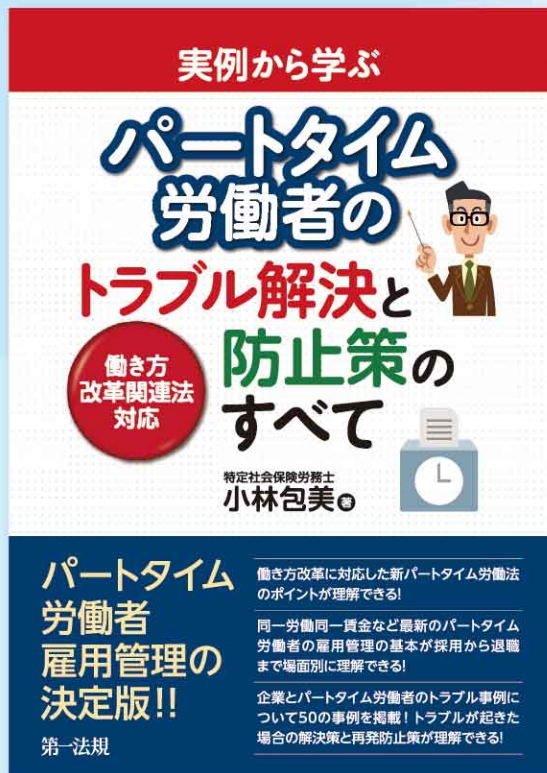
2020年4月施行
新パートタイム労働法対応!

新時代の「パートタイム労働者」雇用管理はこれで安心!

実例から学ぶ パートタイム労働者の

トラブル解決と防止策のすべて

働き方
改革関連法
対応



特定社会保険労務士
小林包美 著

**パートタイム労働者の雇用管理
誤解がトラブルを招きます!**

同一労働同一賃金とは?
どこまで対応
すればいいの?

いつでも自由に
解雇できる?

社会保険の
被保険者には
なれない?

有給休暇を
付与する
必要はない?

A5判・216頁
定価 本体2,500円+税

- ▶ 働き方改革に対応した「新パートタイム労働法」(同一労働同一賃金など)のポイントが理解できる!
- ▶ 最新の「パートタイム労働者の雇用管理」の基本が採用から退職までの場面別に理解できる!
- ▶ 企業とパートタイム労働者とのトラブルについて、場面別に50の事例を掲載、トラブルの解決策と再発防止策が学べる!



第一法規

東京都港区南青山2-11-17 〒107-8560
<https://www.daiichihoki.co.jp>

Tel. 0120-203-694
Fax. 0120-302-640

第1編 総論

- 進む雇用形態の多様化
- パートタイム労働者の定義等
- パート労働の現状等
- パートタイム・有期雇用労働法、短時間・有期雇用労働法に規定された事業主の講ずべき内容
- 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要
(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)
- パートタイム労働者と働き方改革関連法制
- パートタイム労働者をめぐる現状と課題

第2編 パートタイム労働者の雇用管理の基本

- パートタイム労働者の雇入れ等
- パートタイム労働者の在職中の雇用管理
- パートタイム労働者に適用される就業規則等
- パートタイム労働者の契約更新
- パートタイム労働者の退職・解雇

第3編 パートタイム労働者のトラブル事例と対策

- 雇入れ時のトラブル
 - CASE.1 雇入れ時、賃金額の説明不足によるトラブル事例
 - CASE.2 雇入れ時、二重就業がわかったため契約変更したトラブル事例
 - CASE.3 雇入れ時、雇入通知書を交付しなかったためのトラブル事例
 - CASE.4 雇入れ時、明示した条件と違う残業・休日出勤のトラブル事例
 - CASE.5 雇入れ後、勤務日数等を変更したことによるトラブル事例
 - CASE.6 雇入れ時、賞与に関する説明がなかったことによるトラブル事例
 - CASE.7 雇入れ時、更新の有無を明確にしなかったことによるトラブル事例
 - CASE.8 雇入れ時、昇給について説明しなかったことによるトラブル事例
 - CASE.9 賞与の定額制に関し納得しないことによるトラブル事例
 - CASE.10 労働保険未加入で労災事故が発生したトラブル事例
 - CASE.11 雇用保険加入手続きを取らなかったことによるトラブル事例
 - CASE.12 要望により社会保険未加入にしたことによるトラブル事例
- 在職中のトラブル
 - CASE.13 始業前に行う朝礼出席義務化によるトラブル事例
 - CASE.14 終業時間後の後片付け時間カットによるトラブル事例
 - CASE.15 休憩時間を与えなかったことによるトラブル事例
 - CASE.16 所定休日の祝日に働かせたことによるトラブル事例
 - CASE.17 年次有給休暇を与えなかったことによるトラブル事例
 - CASE.18 所定休日に年次有給休暇を使用したことによるトラブル事例
 - CASE.19 年次有給休暇の残日数を買い取ったことによるトラブル事例
 - CASE.20 育児休業から除外したことによるトラブル事例
 - CASE.21 介護休暇を拒否したことによるトラブル事例
 - CASE.22 最低賃金を下回る金額で雇用していたことによるトラブル事例
 - CASE.23 深夜時間帯の割増賃金不払いによるトラブル事例
 - CASE.24 安全衛生教育を行わなかったことによるトラブル事例
 - CASE.25 健康診断を行わなかったことによるトラブル事例
 - CASE.26 上司にパワハラを受けたことによるトラブル事例
 - CASE.27 店長からセクハラを受けたことによるトラブル事例

3 就業規則等に関するトラブル

- CASE.28 パート就業規則がないことによるトラブル事例
- CASE.29 パート就業規則を周知しなかったことによるトラブル事例
- CASE.30 パート就業規則作成時に意見聴取をしないことによるトラブル事例
- CASE.31 パート就業規則の登用制度に実効がないためのトラブル事例
- CASE.32 慣習による手当を支払わなかったことによるトラブル事例
- CASE.33 割増賃金の計算基礎に算入もれがあったことによるトラブル事例
- CASE.34 社員就業規則準用の退職金不支給によるトラブル事例
- CASE.35 退職金制度に途中から加入したことによるトラブル事例

4 契約更新に関するトラブル

- CASE.36 更新時に雇用契約書を交付しなかったことによるトラブル事例
- CASE.37 更新時に労働条件を勝手に変更したことによるトラブル事例
- CASE.38 更新時に予告をしなかったことによるトラブル事例
- CASE.39 更新時に契約期間を変更したことによるトラブル事例
- CASE.40 更新時に年次有給休暇の付与日数を間違えたことによるトラブル事例

5 退職・解雇等に関するトラブル

- CASE.41 退職時に離職票の手続きが遅れたことによるトラブル事例
- CASE.42 退職時に退職証明書の交付をしなかったことによるトラブル事例
- CASE.43 契約期間の途中での退職の申し出によるトラブル事例
- CASE.44 通算5年となる前に雇止めしたことによるトラブル事例
- CASE.45 パートタイム労働者を突然雇止めたことによるトラブル事例
- CASE.46 妊娠・出産を理由とする雇止めによるトラブル事例
- CASE.47 育児休業中のパートタイム労働者が育児休業期間の延長を申し出たことによるトラブル事例
- CASE.48 人員整理のため契約期間中に退職勧奨したことによるトラブル事例
- CASE.49 契約期間中に解雇したことによるトラブル事例
- CASE.50 解雇予告をしないで解雇したことによるトラブル事例

第4編 資料編 ※掲載法令等が専用サイトで閲覧できます。

第3編 パートタイム労働者のトラブル事例と対策

CASE.6 雇入れ時、賞与に関する説明がなかったことによるトラブル事例

■トラブル概要
パートタイム労働者を雇入れた際に、賃金(基本給、手当)を簡単に口頭で説明しただけで、賞与については何も説明しなかった。4月から入社し、3ヵ月経った時点で夏の賞与を社員全員に支給したが、パートタイム労働者には支給しなかった。本人は多少の支給はあるものと期待していたため、上司である課長に支給の有無を確認し、今までもパートタイム労働者には支給されていなかったことがわかったと退職の相談をした。

■トラブルへの対応

勤務態度、仕事に対する姿勢も良好で、できたら長く勤務してもらいたいと期待していただけに、賞与不支給での退職の相談は会社としてショックだった。従来からパートタイム労働者には賞与を支給しないことになっていたが、社員には全員賞与を支給し、入社して間もない社員にも支給していた。そして、社内で協議した結果、パートタイム労働者には一切支給しないということは、均等・均衡待遇がわいている現在において不合理なことになった。

そのため、パートタイム労働者にも次回から賞与を支給することになり、支給基準等は今後検討するが、その旨を本人に説明し、納得してもらった。

■今後の対策等

- 賞与等の書面による明示
- パートタイム労働者を雇い入れる際、口頭だけでなく労働条件を説明する

1 雇入れ時のトラブル

ことは今後はないようにした。とくに、賞与については十分に説明し、疑問等があれば納得できるまで回答することにした。

また、労働条件は、法定の文書明示事項だけでなく、パートタイム労働者から質問の多い昇給等についても文書で明示することにした。

・パートタイム労働者の賞与支給基準の検討
従来から社員については賞与支給基準があったが、パートタイム労働者に今後賞与を支給することになるため、社員に準じた賞与支給基準を検討し、作成することになった。社員と同じように会社業績を反映させることを前提として、個人の勤怠などを考慮し、パートタイム労働者の特性を入れた賞与支給基準を検討することにした。

■ポイント

- とくに注意が必要な文書明示事項
パートタイム労働者の文書明示事項の中でも賃金、退職金、賞与に関するトラブルが多くなっています。とくに、賞与に関しては、支給の有無に加えて支給基準等の不明確な場合、社員との格差などについての質問やトラブルが多く見られます。雇用契約書で明示する場合や就業規則に規定する場合には、その内容を明確に定め、十分に説明することが必要です。
- なお、「同一労働同一賃金ガイドライン」では、いわゆる正規雇用労働者とパートタイム労働者など非正規雇用労働者の間で、賞与に関して待遇差が存在する場合は、待遇差が不合理なもの、不合理でないものを示しています。会社業績等への貢献が同一である場合は同一の支給を、貢献に一定の違いがある場合には、その相違に応じた支給をしななければならないとしています。

新パートタイム労働法で義務化された「正規労働者との待遇差の内容・理由の説明」場面においても参考になります!

詳細・お申し込みはコチラ
＜クレジットカードでもお支払いいただけます＞

→ 第一法規 検索 CLICK!

キリトリ線

申込書〈第一法規刊〉

実例から学ぶ パートタイム労働者のトラブル解決と防止策のすべて
—働き方改革関連法対応—

●定価2,750円(本体2,500円) [コード066456]

*弊社宛直接お申し込みいただく場合、一回のご注文でお届け先が一箇所、お買い上げ合計金額5,000円(税込)以上のご注文は、国内配送料サービスといたします。
*お買い上げ合計金額5,000円(税込)未満のご注文については、国内配送料550円(税込)にてお届けいたします。
*消費税は申込日時の適用税率に依ります。

◎上記のとおり申し込みます。代金については、次に示す方法にて支払います。
*現在、弊社とお取引のないお客様につきましては、代金引換にてお支払いをお願い申し上げます。
(いずれかを✓で選択ください。) 代金引換により支払います。 現品到着後請求書により支払います。

*代金引換手数料について 一回あたりのご購入金額 (商品の税込価格+送料)の合計が	1万円以下の場合、300円+税 3万円以下の場合、400円+税 10万円以下の場合、600円+税	*送料・代引手数料を含む合計金額は、商品のお届け時に配送業者 に現金でお支払いください。その際、クレジットカードはご利用い ただけません。
---	--	---

年 月 日

〒 _____ 〆 〆 〆
ご住所

_____ 〆 〆 〆
機関名

_____ 〆 〆 〆
部署名

公用
 私有

_____ 〆 〆 〆
フリガナ
ご氏名

TEL _____

_____ @ _____
E-mail

お客様より預かりした個人情報は、納品や請求書等の発送・アフターサービス、弊社製品・サービスのご案内などの目的のために利用させていただきます。また、お客様の個人情報は、弊社ホームページに掲載のプライバシーポリシーに基づき適切に取り扱います。なお、個人情報についての照会、修正・削除・利用停止を希望される場合、その他お問い合わせにつきましては、お問合せフォーム (<https://www.daichihoki.co.jp/support/contact/contact.php>) からフリーダイヤルにてご連絡ください。フリーダイヤル TEL.0120-203-696 FAX.0120-202-974

取扱い

この申込書は、ハガキに貼るか、このままFAXで下記宛お送りください。

■宛先
〒107-8560
東京都港区南青山2-11-17
第一法規株式会社
FAX.0120-302-640

書店印