

## 『多様な働き方の実務必携 Q&amp;A』

## 目次

## 第1章 総論

## ～働き方の多様化・柔軟化・複線化へ向けた動き～

- |   |                             |    |
|---|-----------------------------|----|
| 1 | 日本型雇用システムの特徴とその問題点          | 2  |
| 2 | 政府の動き                       | 6  |
| 3 | 新型コロナウイルス感染症の発生と今後、予想される働き方 | 11 |

## 第2章 各論 ～Q&amp;A～

- |   |                                     |    |
|---|-------------------------------------|----|
| I | 多様な働き方                              | 16 |
| 1 | after コロナを見据えた働き方                   | 16 |
|   | Q1 テレワーク制度の導入                       | 16 |
|   | Q2 テレワークにおける労働時間管理                  | 21 |
|   | Q3 テレワークにおける通勤手当の扱い                 | 25 |
|   | Q4 テレワークにおける設備費・通信費・光熱費等の扱い         | 27 |
|   | Q5 テレワークの対象者を正社員に限定することは不合理な待遇差となるか | 29 |
|   | Q6 テレワーク導入に伴う社員の精神・健康面への配慮          | 31 |
|   | Q7 テレワークにおけるハラスメント                  | 34 |
| 2 | フレックスタイム制度・裁量労働制・高度プロフェッショナル制度      | 37 |
|   | Q8 労働時間の柔軟性を高める制度                   | 37 |
|   | Q9 フレックスタイム制度の概要                    | 40 |
|   | Q10 フレックスタイム制度と法定時間外労働              | 43 |

Q11	フレックスタイム制度導入の留意点	46
Q12	事業場外みなし労働時間制	49
Q13	裁量労働制	53
Q14	高度プロフェッショナル制度	57
Q15	勤務間インターバル制度	61
<b>3</b>	<b>限定正社員</b>	65
Q16	限定正社員の意義、種類、想定される活用方法	65
	<b>コラム</b> 「ジョブ型雇用」とは	67
Q17	限定正社員の待遇、有期契約社員や正社員との均衡	70
Q18	限定正社員制度の導入方法	73
Q19	限定正社員に対する限定の内容の明示等	75
Q20	限定正社員に対する限定の解除	78
Q21	限定正社員と正社員との転換制度	80
	<b>【就業規則、労働契約書の規定例】</b>	81
Q22	勤務地限定社員の解雇	89
Q23	職務限定正社員の解雇	92
<b>4</b>	<b>副業促進</b>	96
Q24	副業・兼業をさせる意義、留意点	96
	<b>【モデル就業規則（厚生労働省）】</b>	99
Q25	副業と労働時間	100
Q26	副業・兼業と労働災害および安全配慮義務	103
Q27	副業・兼業と社会保険・労働保険	107
<b>5</b>	<b>雇用類似の働き方</b>	110
Q28	社員を個人事業主（フリーランス）へ変更できるか	110
Q29	個人事業主（フリーランス）との団体交渉	113
Q30	個人事業主（フリーランス）に専属義務を課すことはできるか	116

II 同一労働同一賃金 .....	120
1 働き方改革関連法における同一労働同一賃金規制の概要 .....	120
Q31 働き方改革関連法における同一労働同一賃金規制 .....	120
Q32 パート有期法に基づく均等・均衡待遇規定のとらえ方 .....	122
Q33 パート有期法に基づく均等・均衡待遇規定を踏まえた対応 .....	127
2 パート有期法要件論 .....	132
Q34 パート有期法8条の「通常の労働者」とは .....	132
Q35 パート有期法8条にいう「職務の内容」とその同一性の判断 .....	135
Q36 パート有期法8条にいう「職務の内容及び配置の変更の範囲」の判断基準 .....	138
Q37 パート有期法8条にいう「その他の事情」とは .....	140
Q38 パート有期法8条にいう待遇の性質・目的の内容 .....	142
Q39 パート有期法8条の「不合理と認められる相違」の意味 .....	146
3 パート有期法8条効果論 .....	148
Q40 パート有期法8条違反の効果 .....	148
Q41 パート有期法8条違反と判断された場合の不法行為に基づく損害賠償責任 .....	150
4 個別待遇論 .....	153
Q42 基本給の差異は不合理な相違か .....	153
Q43 賞与の不支給は不合理な相違か .....	157
Q44 通勤手当の不支給、精勤手当・皆勤手当の不支給は不合理な相違か .....	161
Q45 住宅手当の不支給は不合理な相違か .....	167
Q46 家族手当の不支給は不合理な相違か .....	171
Q47 退職金の不支給は不合理な相違か .....	175
Q48 病気休暇、休職を認めないことは不合理な相違か .....	180
Q49 夏期・冬期休暇を認めないことは不合理な相違か .....	187
Q50 特殊勤務手当（年末年始手当、祝日給）の不支給は不合理な	

相違か	191
Q51 その他の待遇差についての考察	195
<b>5</b> パート有期法9条要件・効果論	199
Q52 パート有期法9条の対象となる労働者	199
Q53 短時間・有期雇用であることを理由とする差別的取扱いとは	201
Q54 均等待遇について問題となった裁判例	205
<b>6</b> 定年後再雇用の特殊性	208
Q55 定年後再雇用と均等・均衡待遇	208
Q56 定年前後の賃金差の許容範囲	211
Q57 定年後再雇用における留意点	217
<b>7</b> パートタイム労働者の特殊性	221
Q58 パートタイム労働者の特性と許容される待遇差	221
Q59 パートタイム労働者の待遇差が許容される場合	225
<b>8</b> 説明義務等	228
Q60 短時間・有期雇用労働者に対する説明義務	228
Q61 事業主の説明義務の程度	231
<b>9</b> 事業者の対応	234
Q62 紛争化した場合のリスクと防止・予防	234
Q63 短時間・有期雇用労働者との待遇差が不合理とは解されない場合でも留意すべき点	239
Q64 短時間・有期雇用労働者との待遇が不合理と解される場合の是正策	242
Q65 短時間・有期雇用労働者の今後の活用	246

## 資料編

● 関係判例一覧	252
◆ 旧労契法20条違反（定年前事案）	252
・ 日本郵便（時給制契約社員ら）事件	252
・ 日本郵便（非正規格差）事件	252

・ 日本郵便（佐賀）事件	253
・ 大阪医科薬科大学事件	253
・ メトロコマース事件	253
・ ハマキョウレックス事件	254
・ 学校法人中央学院事件	254
・ 学校法人 X 事件	254
・ 井関松山ファクトリー事件	255
・ 井関松山製造所事件	255
・ 産業医科大学事件	255
・ 日本郵便（休職）事件	255
・ 九水運輸商事事件	256
・ 医療法人 A 会事件	256
・ アートコーポレーション事件	256
・ トーカロ事件	256
・ 学校法人明泉学園事件	256
・ ヤマト運輸事件	256
◆ 旧労契法20条違反（定年後再雇用事案）	257
・ 長澤運輸事件	257
・ 九州惣菜事件	257
・ 名古屋自動車学校事件	257
・ 北日本放送事件	257
・ 日本ビューホテル事件	258
・ 五島育英会事件	258
・ 学究社事件	258
◆ 均等待遇事案	258
・ 京都市立浴場運営財団ほか事件	258
・ ニヤクコーポレーション事件	258
● 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	259