

労政時報

<https://www.rosei.jp/readers/>

実務解説—働き方改革シリーズ

柔軟な働き方ガイドラインから読み解く

新たな働き方のルール

短時間正社員制度—働き方改革シリーズ

短時間正社員制度事例

(広島電鉄／スープストックトーキョー／ハウスコム)

実務解説

短時間正社員制度の設計と活用

実務解説

企業における パワーハラスメント対応の実務

判例解説

実務視点で読む 最近の労働裁判例の勘所

(平成29年下期)



労働判例

知的障害のある社員に対する「馬鹿でもできる」等の発言には不法行為が成立し、会社には使用者責任が認められる
(スーパーI事件 東京地裁 平29.11.30判決)

相談室Q&A

- 人手不足のため休憩時間が取れない分を代休付与するよう求めるパートタイマーにどう対応すべきか
- 産前・産後休業、育児休業中の社員に対し、業務に関わる連絡を継続的に行うことは問題か
- 会社支給のパソコンで私的なチャットを繰り返していた場合、懲戒処分できるか
- 60歳超で新たに雇用した有期契約労働者につき、無期転換後の定年年齢を無期転換時の年齢に応じ段階的に設定してよいか
- 上司への欠勤連絡メールが迷惑メール扱いで閲覧できず連続無断欠勤となった場合、解雇できるか
- 定年再雇用者につき、定年前に起こした非違行為に対する懲戒処分は可能か
- 就業規則とは別に置いている懲戒規程の閲覧を、上司の許可制としてよいか
- 就業規則から分けて定めている関連規程はどこまで労働基準監督署に届け出る必要があるか

INDEX

目次は次ページをご覧ください

TOPICS

8 ニュース 労政ニュース

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」を国会に提出／
「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書を公表／
子ども・子育て拠出金率などを改定 等

【お知らせ】「ここに注目 労働法令のポイント」：本号はお休みさせていただきます。

10 労働関係法令一覧（平成30年2月分）

12 労働判例 労働判例SELECT

知的障害のある社員に対する「馬鹿でもできる」等の発言には不法行為が成立し、
会社には使用者責任が認められる（スーパー I 事件 東京地裁 平29.11.30判決）

特集1 働き方改革シリーズ 第9弾

14 柔軟な働き方に関するガイドラインから読み解く 新たな働き方のルールづくり

副業・兼業、雇用型テレワーク、自営型テレワークの三つのガイドラインへの実務対応
荒井太一 弁護士 森・濱田松本法律事務所

1. 各ガイドライン公表までの経緯……15
2. 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」のポイント……16
3. 「雇用型テレワークガイドライン」のポイント……23
4. 「自営型テレワークガイドライン」のポイント……28
5. まとめ……30

特集2 働き方改革シリーズ 第10弾

31 短時間正社員制度

人材確保や多様な人材活用などの目的に応じ制度を導入・運用する3社の事例と、
制度設計上のポイント解説

企業事例

35 広島電鉄

利用する理由や期間、所定労働時間の短縮幅に制限を設けず、誰でも・いつでも利用できる制度を導入

45 スーパーストックトーカー

育児・介護に加え、自己研鑽での制度利用を期間無制限で許可。
短時間勤務中は本人希望に応じ役割を見直す

52 ハウスコム

採用力の強化、多様な人材の確保を目的として、営業職に短時間正社員制度を導入

実務解説

60 企業の課題に合わせた短時間正社員制度の設計と活用

「積極的に使われる制度」にするための見方・考え方のポイント

矢島洋子 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 社会政策部 共生社会部長 主席研究員

特集3 実務解説

77 いじめ・パワーハラスメントの対応実務総まとめ

判断の考え方から相談窓口での対応、事後措置までを具体的に解説

中井智子 弁護士 中町誠法律事務所

特集4 判例解説

93 実務視点で読む 最近の労働裁判例の勘所(平成29年下期)

企業側弁護士による実務に役立つ判例解説

丸尾拓養 弁護士 丸尾法律事務所

連載

112 シニア・プレシニア世代の活用戦略

第2回 自社における要員調達ニーズの予測を踏まえた制度コンセプトの設計

乾 靖志 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 コンサルティング事業本部 組織人事戦略部 プリンシパル

122 相談室Q&A

- 人手不足のため休憩時間が取れない分を代休付与するよう求めるパートタイマーにどう対応すべきか……122
- 産前・産後休業、育児休業中の社員に対し、業務に関わる連絡を継続的に行うことは問題か……124
- 会社支給のパソコンで私的なチャットを繰り返していた場合、懲戒処分できるか……126
- 60歳超で新たに雇用した有期契約労働者につき、無期転換後の定年年齢を無期転換時の年齢に応じ段階的に設定してよいか……128
- 上司への欠勤連絡メールが迷惑メール扱いで閲覧できず連続無断欠勤となった場合、解雇できるか……130
- 定年再雇用者につき、定年前に起こした非違行為に対する懲戒処分は可能か……132
- 就業規則とは別に置いている懲戒規程の閲覧を、上司の許可制としてよいか……134
- 就業規則から分けて定めている関連規程はどこまで労働基準監督署に届け出る必要があるか……136