

## パートタイマーには 就業規則がなくても大丈夫?

「就業規則」は経営上二の次になりがちです。ここでは、就業規則の活かし方を見ていきましょう。

### パートの就業規則がない?

正社員の就業規則があっても、パートタイマーやアルバイトの就業規則がない会社は意外と多いのです。臨時的・補助的雇用のパートタイマーまで気が回らないということも、あるでしょう。しかし、これを放置するとトラブルになることがあります。

### 正社員の就業規則が適用される

欧米などの契約社会では労働契約書に多くの条件を明記しますが、日本では社員を一律に扱うことが多いため、労働契約書には多くを書かず「詳しくは就業規則の定めによる」と就業規則を重視する形式をとってきました。

たとえば、就業規則と労働契約書で内容が異なる場合、法律では「就業規

則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効などと定められているのです。

過去の裁判例では、パートタイマーの就業規則がない場合、正社員の就業規則が適用されたり、労働の実態から正社員と同視すべきなどと判断され、会社の意図に反し退職金の支払いを命じられたケースもあります。

### 懲戒処分できない

他にも、パートタイマー用の就業規則を作っておいた方がいい理由があります。たとえば、会社がパートタイマーを懲戒処分をしたい場合、就業規則がなければできません。懲戒処分が有効になるには、就業規則などに懲戒処分に該当する行為や処分の種類が明記されていることが必要なのです。

### 「無期転換ルール」にも注目!

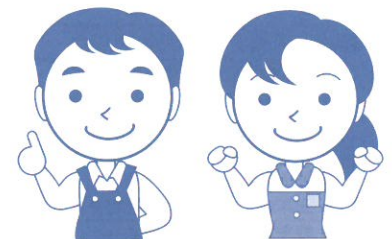
パートタイマーの就業規則がある会

社も安心してはいけません。

「無期転換ルール」\*によって平成30年4月以降、有期雇用から無期雇用に転換される労働者がでてくる会社が増えると考えられています。これまでは正社員とその他の社員を有期雇用と無期雇用で区別してきた場合、無期転換された者が正社員と同じ就業規則を適用される可能性があります。

パートタイマーをはじめ、社内すべての雇用形態について、就業規則を作成しておきましょう。

\*平成25年の法改正により、有期雇用の労働者について、同じ会社で有期契約が更新され通算5年を超えた場合、労働者の申し込みにより無期雇用に転換されるもの。平成25年4月以降の契約からカウント。



### 労働ひとこと

人材総合サービスのエン・ジャパンが今年1月、「企業のパワーハラ実態調査」の結果を公表しました。

社内のパワーハラについて把握している企業は全体の45%、把握しているパワーハラの内容は「精神的な攻撃」(76%)がダントツの1位でした。

「パワーハラが起きる部署に特徴や

傾向はありましたか?」という問いに対しては、「上司と部下のコミュニケーションの少なさ」(37%)がもっとも多く、次いで「失敗が許されな

## パワーハラの原因は「上司と部下の コミュニケーションの少なさ」

い(許容度が低い)」(20%)、「他部署や外部との交流が少ない」(19%)となりました。風通しの悪いギスギスした職場が想像できます。

パワーハラ対策をおこなっている企業は56%と半数を超えていますが、「どのような対策が有効かわからない」「社内規定や罰則はあるが運用できずにいる」といった声もあります。

厚生労働省では「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を公表しています。予防から事後対応まで7つの取り組みを提示しており、参考にできるでしょう。