

訂正表

Q番号（ページ・行目）	改正前	現在
Q10（32ページ・11行目から14行目）	この書面による労働条件の明示義務は、パートタイム労働法では、努力義務とされていますが、厚生労働省の告示（パートタイム労働指針）で労基法とほぼ同様の書面による明示を義務付けていますので、実務上は書面交付が必要ということになります。	この書面による労働条件の明示義務は、パートタイム労働法でも書面による明示を義務付けていますので、法律上も、実務上も書面交付が必要ということになります。
Q10（33ページ・16行目から17行目）	数日しか雇わないアルバイト社員についても出来る限り書面で締結するべきです。	数日しか雇わないアルバイト社員についても書面で締結しなければなりません。
Q63（148ページ・11行目から14行目）	そこで平成15年の労基法改正では、解雇について「客観的、合理的理由がなく、社会通念上相当でない解雇は権利の濫用として無効とする（第18条の2）」という条文が加えられました。	そこで平成15年の労基法改正では、解雇について「客観的、合理的理由がなく、社会通念上相当でない解雇は権利の濫用として無効とする（第18条の2）」という条文が加えられました（この労基法第18条の2は、平成20年3月1日に削除されるとともに同日施行の労働契約法第16条に移されました）。