

- ・「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」とは、次の要件を満たすパートタイム労働者です。
 - ① 職務の内容が同じ
 - ② 人材活用の仕組みや運用などが全雇用を通じて同じ
 - ③ 契約期間が実質的に無期契約
- ・②の「人材活用の仕組みや運用などが全雇用期間を通じて同じ」とは、パートタイム労働者が通常の労働者と職務が同一になってから、退職までの期間において、事業所の人事システムや慣行から判断して同じ、となる場合です。
- ・③の「契約期間が実質的に無契約」とは、a) 期間の定めのない労働契約を結んでいる場合と、b) 期間を定めて労働契約を結んでいても、期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当とされる場合です。

Q & A

Q. 法第8条の差別的取り扱いの禁止とは、具体的に何が禁止されるのですか？

A. 例えば基本給については、パートタイム労働者と通常の労働者の1時間当たりの金額が同額になるように設定してください。個々人の成績評価の結果によって、実際に支払われる額が違っていても問題にはなりません。基本給を設定する際には、パートタイム労働者だけを理由にパートタイム労働者の額を低く設定してはいけません。また、基本給以外の諸手当、賞与なども同じ取扱いにしてください。賃金以外についても、福利厚生、教育訓練、退職手当、休日・休暇、安全衛生や災害補償、解雇の基準などすべての取扱いで差を設けてはなりません。

4. パートタイム労働者から通常の労働者へ転換するチャンスがうまれます

事業主は、通常の労働者への転換を推進するための措置（以下の措置またはこれらに準じた措置）を講じることが **義務化** されます。（改正法第12条）

講じる措置の例

- ◇ 通常の労働者を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム労働者に周知する。
- ◇ 通常の労働者のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム労働者にも応募する機会を与える。
- ◇ パートタイム労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設けるなど、転換制度を導入する。

・事業所によっては、「いわゆる正規型の労働者」「フルタイムの基幹的な働き方をしている労働者」の両方が「通常の労働者」として存在する場合がありますが、このような事業所においては、パートタイム労働者を「いわゆる正規型の労働者」への転換を推進するための措置を講じることが義務となります。

・また、事業主は、転換を推進するため、どのような措置を講じているか、事業所内のパートタイム労働者にあらかじめ広く周知することが望まれます。

Q & A

Q. 通常の労働者への配置転換を導入すると、パートタイム労働者の採用が優先され、採用活動に制限がかかるのではないのでしょうか。

A. 法第12条は、通常の労働者への転換を推進する機会をととのえることが規定されていますが、これは、通常の労働者として働くことを希望するパートタイム労働者に通常の労働者になるチャンスを提供することを目的とするものであり、優先的に採用することまで求めているものではありません。最終的に通常の労働者への転換を希望しているパートタイム労働者を通常の労働者に採用するかどうかは、公正な採用選考である限り事業主の判断にゆだねられていますので、法第12条は、企業の採用活動を制限するものではありません。また、法第12条で求められている措置を講じていれば、他社からヘッドハンティングを行うことなども問題になりません。

