

A7 パートタイム労働者について、正社員との均衡のとれた待遇の確保を推進するための規定が設けられました（平成20年4月から）。「職務の内容（業務の内容と責任の程度）」「人材活用の仕組みや運用など」「契約期間」の3つの要件が、正社員と同じかどうかにより、賃金、教育訓練、福利厚生などの待遇の取り扱いを決定すべきとされています。

[解説]

法令上、義務規定、配慮義務規定、努力義務規定が混在していますが、義務規定から順に、可能な範囲で履行していけばよいでしょう。

①正社員と同視すべきパートタイム労働者（職務の内容・全期間の人材活用の仕組みが正社員と同一で、無期契約の者）

パートタイム労働者であることを理由とする差別的取扱いは禁止

②正社員と職務内容が同一のパートタイム労働者で、一定期間の人材活用の仕組みが正社員と同一であるもの

賃金	職務関連基本給・賞与・役付手当等	□
教育訓練	職務遂行に必要な能力を付与するもの	○
	それ以外のもの	△
福利厚生	健康保持関連給食施設・休憩室・更衣室	☆

③正社員と職務内容が同一のパートタイム労働者（①②を除く）

賃金	職務関連基本給・賞与・役付手当等	△
教育訓練	職務遂行に必要な能力を付与するもの	○
	それ以外のもの	△
福利厚生	健康保持関連給食施設・休憩室・更衣室	☆

○…実施義務がある

☆…利用の機会を与える配慮義務がある

□…同一の方法で決定する努力義務が課されている

△…職務内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務が課されている

[パート法 8~11 ほか]