

## パートタイム労働法における「通常の労働者」

### 「通常の労働者」の解釈について

#### 法第2条

この法律において「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。

- 「通常の労働者」とは、
  - ・当該業務に従事する者の中にいわゆる正規型の労働者がいる場合は、当該正規型の労働者
  - ・当該業務に従事する者の中にいわゆる正規型の労働者がいない場合については、当該業務に基幹的に従事するフルタイム労働者（フルタイムの基幹的労働者）
  
- いわゆる正規型の労働者とは、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金体系等（例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断
  
- フルタイムの基幹的労働者は、当該業務に恒常的に従事する1週間の所定労働時間が最長の、正規型の労働者でない者を指し、一時的な業務のために臨時的に採用されているような者は含まないとされている。

（平成19年10月1日パートタイム労働法施行通達）

## 通常の労働者への転換の考え方について

通常の労働者への転換については、

- 短時間労働者からいわゆる契約社員など、通常の労働者以外のフルタイム労働者への転換制度を設け、さらに契約社員には通常の労働者への転換制度が設けられているような、複数の措置の組み合わせにより通常の労働者への転換の道が確保されている場合

には、法の求める措置を講じたこととなるが、

- 当該事業所においていわゆる正規型の労働者とフルタイムの基幹的労働者が通常の労働者として存在する場合に、事業主が講ずる措置がフルタイムの基幹的労働者への転換を推進するものととどまる場合

には、就業形態間の障壁が残ることになるため、法の求める措置を講じたことにはならない。

(平成19年10月1日パートタイム労働法施行通達)

## 「短時間正社員」について

- 「短時間正社員」とは、

- ・所定労働時間が短いながら正社員として適正な評価と公正な待遇が図られた働き方(短時間労働者対策基本方針(平成20年厚生労働省告示第280号))
- ・正規型のフルタイムの労働者と比較しその所定労働時間が短い、正規型の労働者(平成19年10月1日パートタイム労働法施行通達)

とされている。