

Q & A

Q1. 法第8条の差別的取扱いの禁止とは、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基本的には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であること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いけません。

Q2. 当社では、これまで60歳が定年でしたが、高齢者等の雇用の安定等に関する法律を踏まえ、65歳までの定年延長を行うとともに、65歳以降については、希望者を嘱託社員として再雇用する制度を設けました。パートタイム労働法ではどのような点に注意する必要がありますか？

A. まず、パートタイム労働法は、「短時間労働者」について適用があるので、定年延長後、又は嘱託社員となった後について、同じ事業所の通常の労働者に比べて週の所定労働時間が短いかどうか確認してください。短ければ法の適用があります。

定年延長については、延長に伴って、60歳以上の短時間労働者について職務の内容及び人材活用の仕組みや運用などに変更があるかどうかをチェックしてください。全く同じであり、同じ事業所に同じ職務の内容の通常の労働者がいる場合で、待遇に差があるときは、法第8条の差別的取扱いの禁止に該当する可能性があります。

また、嘱託社員として採用された短時間労働者については、同じ事業所の通常の労働者と職務の内容や人材活用の仕組みや運用などが同じかどうかという点に加えて、契約期間がどうなっているか（実質的に無期かどうか）という点についてもチェックしてください。職務の内容や人材活用の仕組みや運用などが同じであり、契約期間が実質無期ということであれば、法第8条の差別的取扱いの禁止に該当する可能性があります。

なお、定年延長及び再雇用制度によって短時間労働者となった者については、法第8条の適用がないとしても、法第9条などの他の条文の適用はありますので、必要な対応をとるようにしてください。