

差別的取扱いの禁止（論点）

- 通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者として、①職務の内容（業務の内容及び責任の程度）が通常の労働者と同一であること、②人材活用の仕組み、運用等が通常の労働者と同一であること、③事業主と無期労働契約（反復更新により、無期労働契約と同視できる有期労働契約を含む。）を締結していることとの3要件に該当する者について、パートタイム労働者であることを理由として、待遇に関し差別的取扱いを禁止しているが、これについて、どのように考えるべきか。

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）（抄）

（通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止）

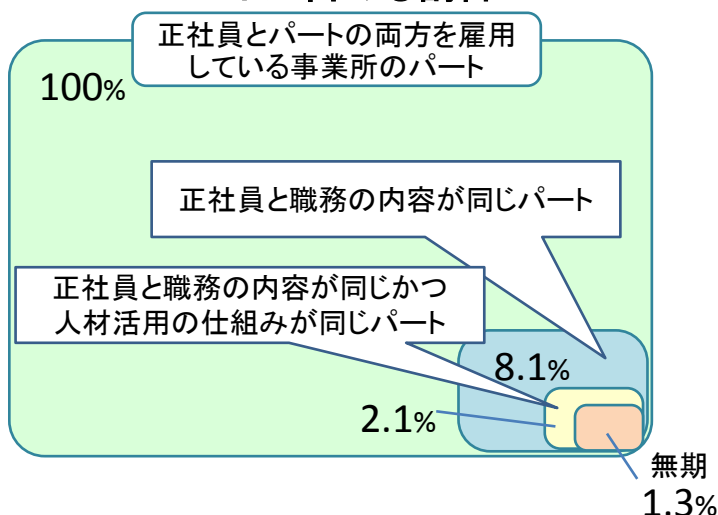
第8条 事業主は、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者（以下「職務内容同一短時間労働者」という。）であつて、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているもののうち、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（以下「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。）については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

- 2 前項の期間の定めのない労働契約には、反復して更新されることによって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認められる期間の定めのある労働契約を含むものとする。

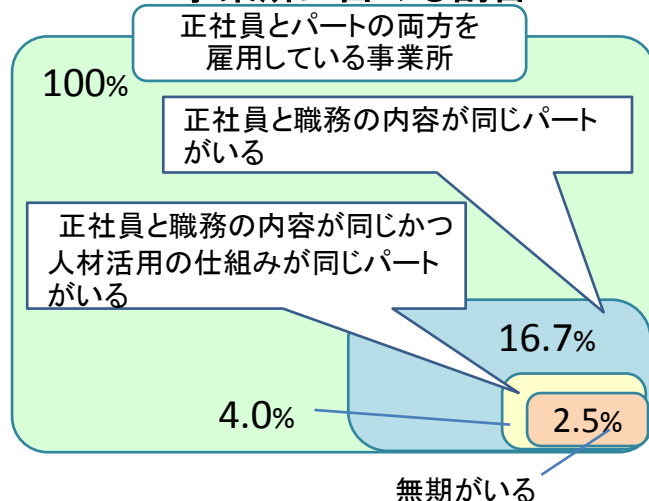
差別的取扱いの禁止(第8条)

働き方が正社員と同じパートの存在割合 H23

パートに占める割合



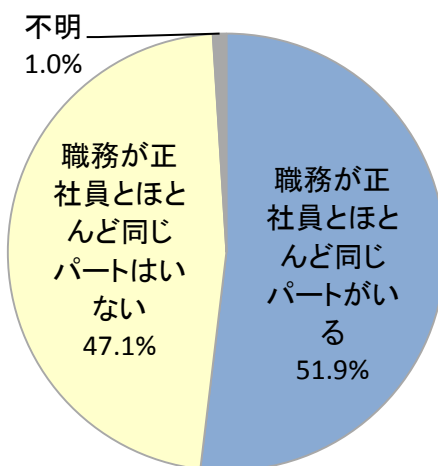
事業所に占める割合



- ・正社員と職務が同じパート(1要件)の割合は8.1%(事業所割合では16.7%)
- ・正社員と職務が同じかつ人材活用の仕組みが同じパート(2要件)の割合は2.1%(事業所割合では4.0%)
- ・正社員と職務が同じかつ人材活用の仕組みが同じで無期契約のパート(3要件)の割合は1.3%(事業所割合では2.5%)

資料出所:平成23年パートタイム労働者総合実態調査(厚生労働省)

正社員と職務がほとんど同じパートの有無別事業所割合 H18



(※ H18は再集計をしていないデータである)

資料出所:平成18年パートタイム労働者総合実態調査(厚生労働省)