

(2) 教育訓練

第10条のポイント

[対象者：通常の労働者と職務の内容が同じパートタイム労働者]

1. 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、その通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容が同じパートタイム労働者が既にその職務に必要な能力を有している場合を除き、そのパートタイム労働者に対しても実施しなければならない。

[対象者：すべてのパートタイム労働者]

2. 事業主は、1のほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用するパートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力及び経験などに応じ、そのパートタイム労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

- 教育訓練については、職務の遂行に必要な能力を身に付けさせるための訓練と、それ以外、例えば職種転換のためのキャリアアップ訓練などの職務に関連しない訓練とに分けて、以下のような対応が求められています。

【職務の遂行に必要な能力を身につけさせるための訓練】

- パートタイム労働者と通常の労働者の**職務の内容が同じ場合**、その職務を遂行するに当たって必要な知識や技術を身に付けるために通常の労働者に実施している教育訓練については、パートタイム労働者が既に必要な能力を身に付けている場合を除き、そのパートタイム労働者に対しても通常の労働者と同様に実施することが**義務**付けられています。
- 例えば、経理業務に従事している通常の労働者にその職務遂行上必要な簿記の訓練を実施しているときは、同じ職務に従事しているパートタイム労働者に対しても実施しなければならないこととなります。
- 時間の制約があり、通常の労働者に対して実施している教育訓練に参加できないパートタイム労働者については、例えば、その教育訓練を受講すれば平均的に身に付けられる知識、技能などと同様の内容を習得できる教育訓練をパートタイム労働者が受講できるような形で別途提供する必要があります。

【キャリアアップのための訓練など】

- 上記の訓練以外の訓練、例えば職種転換のためのキャリアアップ訓練などについては、**職務の内容の違いの有無にかかわらず**、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力及び経験などに応じ実施することが**努力義務**とされています。

(3) 福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）

第11条のポイント

〔対象者：すべてのパートタイム労働者〕

事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）については、その雇用するパートタイム労働者に対しても、利用の機会を与えるように配慮しなければならない。

- 福利厚生施設のうち、給食施設、休憩室、更衣室について、通常の労働者が利用している場合は、パートタイム労働者にも利用の機会を与えるよう配慮することが**義務**付けられています。
- この規定は、例えば、定員の関係で給食施設の利用の機会を事業所の労働者全員に与えられないような場合に、増築などをして全員に利用の機会を与えることまで求めるものではありませんが、施設の利用の対象を正社員に限定しているなら、パートタイム労働者も利用できるよう個々の労働者の昼食時間帯をずらすなど、具体的な措置を求めるものです。

Q & A

Q1. 当社では、給食施設がない代わりに正社員に対して、食事手当を支給していますが、パートタイム労働者にも正社員と同様に食事手当を支給しなければならないのでしょうか？

A. 法第11条は給食施設について、パートタイム労働者に対しても利用の機会を求めるものですので、食事手当の支給まで求めるものではありません（就業規則などにより支給要件が明確である場合には、賃金に該当する可能性があります）。

ただし、法第8条の差別的取扱いの禁止に該当するパートタイム労働者に対しては、正社員と同様に食事手当を支給する必要があります。