

(4) 差別的取扱いの禁止

第8条のポイント

〔対象者：3要件を満たすパートタイム労働者〕

1. 事業主は、職務の内容、退職までの長期的な人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と同一のパートタイム労働者であって、期間の定めのない労働契約を締結している者については、パートタイム労働者であることを理由として、その待遇について、差別的取扱いをしてはならない。
2. 1の期間の定めのない労働契約には、反復更新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有期労働契約を含むものとする。

- 3要件を満たすパートタイム労働者とは、以下の要件を満たす者です。
 - ① 職務の内容が同じ
 - ② 人材活用の仕組みや運用などが全雇用期間を通じて同じ
 - ③ 契約期間が無期又は実質的に無期労働契約
- 3要件を満たすパートタイム労働者は、通常の労働者と就業の実態が同じと判断され、賃金の決定をはじめ教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の**すべての待遇**について、パートタイム労働者であることを理由に**差別的に取り扱うことが禁止**されています。
- 所定労働時間が短いことに基づく合理的な差異や、勤務成績を評価して生じる待遇の差異については許容されますが、所定労働時間の長短に関係なく支給されている通勤手当や家族手当、慶弔見舞金や、教育訓練の実施については、時間比例の待遇とすることに合理性がないため、通常の労働者と同様の取扱いをする必要があります。
- 平成20年4月1日以降、要件を満たすパートタイム労働者についての差別的取扱いが禁止されていますが、退職金など支給に当たって注意が必要なものがあります。例えば、正社員については退職金を勤続年数に応じて支給している事業所で、法第8条に該当するパートタイム労働者が平成20年4月1日以降退職する場合、勤続年数の起算日は少なくとも正社員と同視すべきパートタイム労働者になった時点とする必要があります。したがって、その起算日が平成20年3月31日以前になることもあります。これは、退職金の支給を実際に受ける時点において差別的取扱いとならないようにする必要がありますからです。

- ②の「人材活用の仕組みや運用などが全雇用期間を通じて同じ」とは、パートタイム労働者が通常の労働者と職務が同一になってから、通常の労働者とパートタイム労働者が退職するとされるまでの期間において、事業所の人事システムや慣行から判断して同じ、となる場合です。

パートタイム労働者も正社員も、「転勤」、「職務の内容の変更」、「配置の変更」が共に「無い」という状態であれば、「人材活用の仕組みや運用など」が同じと判断されます。

- ③の「契約期間が実質的に無期労働契約」とは、「期間を定めて労働契約を結んでいても、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される場合」のことです。

これは、契約期間について通常の労働者と同様であるかどうかを判断する際、形式的に判断するのではなく、実際の取扱いがどうなっているかを判断する、という考え方によるもので、期間の定めのない労働契約を結んでいる場合だけでなく、反復更新によって実質的に期間の定めのない労働契約と変わらない雇用関係の場合も通常の労働者と同様の実態にあると判断します。

期間を定めて労働契約を結んでいても、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される場合について、これまでの裁判例をみると、

- ① 業務の客観的内容
(恒常的な業務に従事しているのか、臨時的な業務に従事しているのか、通常の労働者の業務との違いがあるのか)
 - ② 契約上の地位の性格
(契約上の地位が基幹的か、臨時的か)
 - ③ 当事者の主観的態様
(継続雇用を期待させる事業主の言動や認識があったか)
 - ④ 更新の手続・実態
(反復更新の有無や回数、勤続年数、契約更新時の手続方法)
 - ⑤ 他の労働者の更新状況
(同様の地位にある労働者の雇い止めの有無)
- などが判断材料とされています。

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だけ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、「高年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歳以上のパートタイム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パートタイム労働者については、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パートタイム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がありますので、必要な対応をとるようにしてください。