

3. パートタイム労働者の待遇はその働きや貢献に応じて決定されます

考え方

- ・ パートタイム労働者の方の働き方をみると、繁忙期に一時的に働く方から通常の労働者と同様の仕事に従事し長期間働く方までその働き方はさまざまです。
- ・ このため改正法では、事業主はパートタイム労働者の待遇を通常の労働者との働き方の違いに応じて均衡（バランス）を図るための措置を講じるよう規定されています。
- ・ 具体的には、**職務の内容（業務の内容と責任の程度）**、**人材活用の仕組みや運用など**、**契約期間**の3つの要件が通常の労働者と同じかどうかにより、賃金、教育訓練、福利厚生などの待遇の取扱いについて規定されています。

パートタイム労働法 での

職務の内容とは、

実際に従事している業務と、**その業務に伴う責任の程度**まで含めて考えますので、「**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かどうか？**」

を判断する際には、パートタイム労働者と通常の労働者について、それぞれの

<中核的業務>

- ◆ その労働者に与えられた職務に不可欠な業務
- ◆ 業務の成果が事業所の業績や評価に大きな影響を与える業務
- ◆ 労働者の職務全体に占める時間、頻度において、割合が大きい業務

を取り出し、中核的業務について、「**実質的に同じかどうか？**」を判断します。

※個々の作業が一致しているかをみるのではなく、当該職務に必要な知識や技術の水準などの観点から、その業務の性質や範囲の同一性を比較します。

また、責任の程度については

- ◆ 与えられている権限の範囲
- ◆ 業務の成果について求められている役割
- ◆ トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度
- ◆ ノルマなどの成果への期待度

などを総合的に比較し、著しく異ならないかを判断します。

人材活用の仕組みや運用などとは、

人事異動の有無や範囲を指します。

「**パートタイム労働者と通常の労働者の人材活用の仕組みや運用などが同じかどうか？**」

を判断する際には、パートタイム労働者と通常の労働者について、実際に配置転換や昇進したかどうか、だけでなく、将来にわたって配置転換や昇進をする見込みがあるかどうか、について、事業所の就業規則や慣行などをもとに判断します。

配置転換や昇進をする場合は、

「**配置転換の範囲も同じかどうか？**」を比較します。

どちらも配置転換があっても、一方は全国転勤、一方はエリア限定の転勤、という場合は、転勤の範囲が異なるため、「人材活用の仕組みや運用などは異なる」と判断します。

なお、配置転換や昇進というかたちをとらない場合でも、1つの事業所に雇われている間に経験する職務経験の範囲がパートタイム労働者と通常の労働者との間で異なっていれば、両者の「人材活用の仕組みや運用などは異なる」と判断します。