

(2) 教育訓練<改正法第10条>

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つ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つけている場合を除き、事業主は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**義務化**されます。<改正法第10条第1項>

上記の訓練以外の訓練、例えば、キャリアアップのための訓練などについては、職務の内容の違い如何にかかわらず、事業主は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**努力義務化**されます。<改正法第10条第2項>

(3) 福利厚生施設（「給食施設」、「休憩室」、「更衣室」）<改正法第11条>

「給食施設」、「休憩室」、「更衣室」について、事業主はパートタイム労働者に利用の機会を提供するよう配慮することが**義務化**されます。

- なお、**改正パートタイム労働指針**では、事業主は、上記の福利厚生施設以外の福利厚生についても、パートタイム労働者の就業の実態や通常の労働者との均衡などを考慮した取扱いをするよう努めるものとする、としています。

(4) 差別的取扱いの禁止<改正法第8条>

事業主は「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」の待遇を**差別的に取り扱うことが禁止**されます。

- 「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」の、賃金、教育訓練、福利厚生をはじめすべての待遇を、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ます。
- 「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」とは、次の要件を満たすパートタイム労働者です。
 - ① 職務の内容 が同じ、で、
 - 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、で、
 - ③ 契約期間が実質的に無期契約
- 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、退職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。
- ③の「契約期間が実質的に無期契約」とは、a)期間の定めのない労働契約を結んでいる場合 と b)期間を定めて労働契約を結んでも、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 です。

