

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(法第8条)

- (1) 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。）であって、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) (1) 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。

パートタイマーの分類		職務（職務の内容）	人材活用の 仕組み・運用	契約期間
通常の労働者と				
職務内容 同一短時間労働者	①同視すべき者	同じ	全期間を通じて同じ	無期 or 反復更新により無期と同じ
	②職務と人材活用の仕組みが同じ者	同じ	一定期間は同じ	—
	③職務が同じ者	同じ	異なる	—
	④職務も異なる者	異なる	異なる	—

賃金(法第9条)

- (1) 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その**賃金**（通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。(2)において同じ。)を決定するように努めるものとする。
- (2) 事業主は、(1)の規定にかかわらず、**職務内容同一短時間労働者**（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主に雇用される期間のうち少なくとも一定の期間において、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については、当該変更が行われる期間においては、通常の労働者と**同一の方法**により賃金を決定するように努めるものとする。