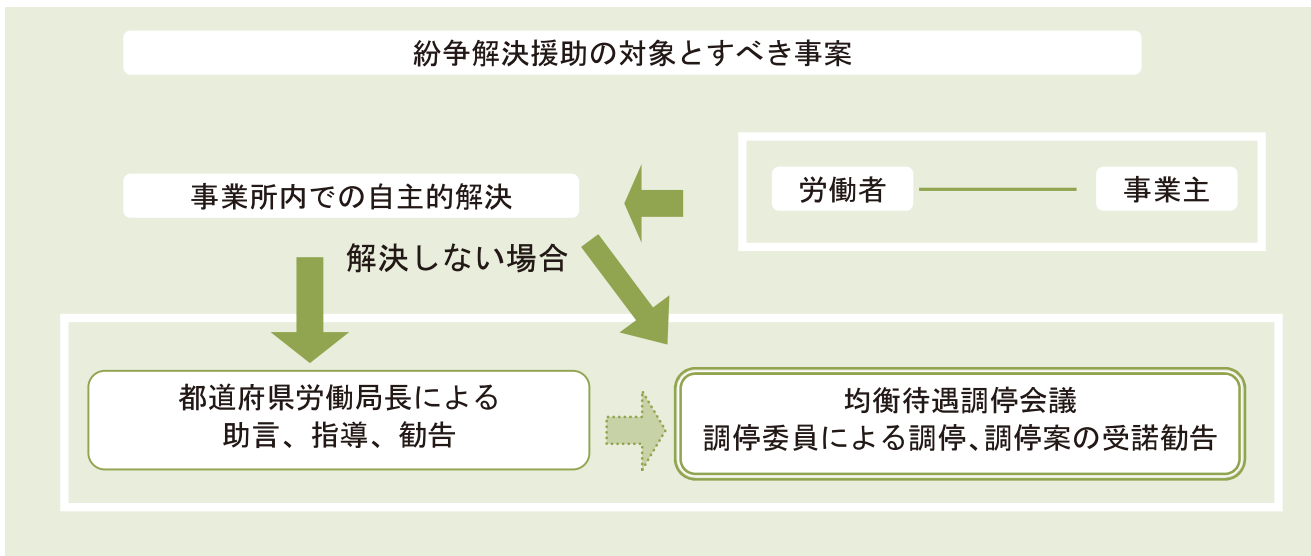


紛争解決の流れ



(2) 紛争解決の援助

苦情や紛争は事業所内で解決することが望ましいのですが、パートタイム労働法で事業主に義務付けられている事項の紛争については、2つの解決の仕組みが設けられています。

以下の①、②の援助等を受けるか否か、また、①、②における助言等及び調停案を受諾するか否かは、パートタイム労働者及び事業主の任意です。

対象となる紛争（義務事項及び差別禁止事項のみ）

労働条件の文書交付等、待遇の決定についての説明、待遇の差別的取扱い禁止、職務の遂行に必要な教育訓練、福利厚生施設、通常の労働者への転換を推進するための措置

① 都道府県労働局長による紛争解決の援助

第21条のポイント

1. 都道府県労働局長は、紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。
2. 事業主は、パートタイム労働者が1の援助を求めたことを理由として、当該パートタイム労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

- 紛争の当事者であるパートタイム労働者、事業主の双方または一方から紛争の解決のための援助を求められた場合、都道府県労働局長が助言、指導又は勧告を行うことによって紛争の解決の援助を行う仕組みが設けられています。
- なお、パートタイム労働者が援助を申し出たことを理由として解雇、配置転換、降格、減給、昇給停止、出勤停止、雇用契約の打ち切りなど不利益な取扱いをすることは禁止されています。

② 調 停

第 22 条のポイント

1. 都道府県労働局長は、紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、「均衡待遇調停会議」に調停を行わせるものとする。
2. 事業主は、パートタイム労働者が1の調停の申請をしたことを理由として、当該パートタイム労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

- 紛争の当事者であるパートタイム労働者、事業主の双方または一方から申請があった場合で、都道府県労働局長がその紛争の解決に調停が必要と認めた場合、学識経験者などの専門家で構成される第三者機関である「均衡待遇調停会議」に調停を行わせる仕組みが設けられています。
- 「均衡待遇調停会議」は、必要に応じ当事者や参考人から意見を聴いた上で、調停案を作成し、当事者に対して受諾勧告を行うことができます。
- なお、パートタイム労働者が調停の申請をしたことを理由として解雇、配置転換、降格、減給、昇給停止、出勤停止、雇用契約の打ち切りなど不利益な取扱いをすることは禁止されています。

紛争解決事例

事例1

パートタイム労働者Aが勤務する事業所においては、正社員の転換制度が設けられていますが、要件が「正社員としての能力がある者」とあいまいなものであり、制度が設けられて〇年が経過した現在も、未だにパートタイム労働者から正社員に登用された者が一人もいません。Aは、実効性のある転換制度にしてもらいたいと、事業主に主張しましたが、事業主は法違反ではないとの主張を繰り返すばかりで対応してくれません。そこで、Aは労働局長から具体的なアドバイスをしてもらいたいと第21条に基づく「都道府県労働局長の援助」の申立てを行いました。

解決例

申立てに基づき、パートタイム労働者、事業主双方に事情聴取を行ったうえで、労働局長から実効性のある転換制度について具体的な制度を助言したところ、双方が納得し、転換試験を行いその結果に基づき登用するという新しい転換制度が導入され、紛争の解決が図られました。

事例2

パートタイム労働者Bは、職務の内容、人材活用の仕組み・運用が同じであり、期間の定めもないとして、正社員と同視すべき状態であるにもかかわらず、正社員と比べ著しい差があるとして、改正パートタイム労働法が施行されて以降の1年分の賃金差額の支払いを求め、第22条に基づく「調停」の申請を行いました。

解決例

調停会議において、それぞれの主張を聴取し、同僚のパートタイム労働者にも意見をききながら、申請者について正社員と同視すべき状態であると判断しました。しかし、その状態の始期については、申請者が主張する1年前ではなく半年前であると判断し、半年間の賃金差額について支払うよう調停案の受諾を勧告し、双方が受諾して紛争の解決が図られました。