

# 《パートタイム労働法に基づく》 都道府県労働局長による紛争解決の援助

## 都道府県労働局長の援助とは？

都道府県労働局長が、パートタイム労働者と事業主との間のトラブルを公正・中立な立場から、当事者双方の意見を十分に聴取し、双方の意見を尊重しつつ、問題解決に必要な具体策の提示（助言・指導・勧告）をすることにより紛争の解決を図る制度です。

### 1 援助対象者

紛争の当事者である**パートタイム労働者**および**事業主**

※労働組合、使用者団体など紛争の当事者以外の第三者は対象となりません。

### 2 援助の対象となる紛争

下記に関するパートタイム労働者と事業主との間の紛争

- 労働条件の文書交付など
- 通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者に対する差別的取扱い
- 職務の遂行に必要な教育訓練
- 福利厚生施設の利用の機会の配慮
- 通常の労働者への転換を推進するための措置
- 待遇の決定についての説明

### 3 援助の対象とならない紛争

●労働組合と事業主との紛争や労働者と労働者の間の紛争など

★次のような場合にも、原則として援助の対象とはなりません。

- ・援助対象事項からの逸脱がある場合
- ・申立てに係る紛争に関し、確定判決が出されている場合
- ・申立てに係る紛争が既に司法的救済または局長の援助以外の行政的救済に係属している場合
- ・申立てに係る紛争が集団的な労使紛争にからんだものである場合
- ・申立てに係る紛争に関し、調停に係属し、既に調停案受諾勧告が行われ、当事者双方が調停案を受諾した、または打ち切られた場合
- ・事業主の措置が行われた日、または措置の内容が終了した日から1年以上経過している場合  
など

## 《パートタイム労働法に基づく》

## 都道府県労働局長による紛争解決の援助手続きの流れ

パートタイム労働者が援助の申立てをしたことを理由とする不利益取扱いの禁止

## 援助の申立

- 「紛争の当事者」(パートタイム労働者または事業主)からの援助の申立てにより手続きを開始
- 来局の他、文書(連絡先記載)または電話での申立ても可能(申立書などの文書は必要ありません)

## 援助の実施

- 申立者、被申立者に対する事情聴取
- 第三者に対する事情聴取  
(紛争の内容等の把握に必要な場合で、申立者および被申立者の了承を得た場合に実施)
- 問題の解決に必要な援助(助言・指導・勧告)の実施

## 解決

- 当事者双方による援助の内容の受け入れ

## 打ち切り

- ① 本人の死亡、法人の消滅などがあつた場合
- ② 申立てが取り下げられた場合
- ③ 被申立者が事情聴取に応じない場合など、援助を継続することが適当でない場合
- ④ 対立が著しく強く、歩み寄りが困難である場合など

※ 必要に応じ一定の場合に調停申請(P28、29)が可能です。

# 《パートタイム労働法に基づく》 均衡待遇調停会議による調停

## 均衡待遇調停会議による調停とは？

調停委員が、当事者であるパートタイム労働者と事業主双方から事情を伺い、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受諾を勧告することにより紛争の解決を図る制度です。

調停は、弁護士や大学教授、家庭裁判所家事調停委員、社会保険労務士などの労働問題の専門家が援助の主体となり、高い公平性、中立性、的確性が期待できます。

### 1 調停対象者

紛争の当事者である**パートタイム労働者**および**事業主**

※労働組合、使用者団体など紛争の当事者以外の第三者は対象となりません。

### 2 調停の対象となる紛争

下記に関するパートタイム労働者と事業主との間の紛争

- 労働条件の文書交付等
- 通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者に対する差別的取扱い
- 職務の遂行に必要な教育訓練
- 福利厚生施設の利用の機会の配慮
- 通常の労働者への転換を推進するための措置
- 待遇の決定についての説明

### 3 調停の対象とならない紛争

- 労働組合と事業主の間の紛争や労働者と労働者の間の紛争など

★次のような場合には、紛争の解決のために必要があると認められず、原則として調停は開始されません。

- ・申請に係る紛争に関し、確定判決が出されている場合
  - ・申請に係る紛争が既に司法的救済または調停以外の行政的救済に係属している場合（関係当事者双方が調停を優先させる意向がある場合を除く）
  - ・申請に係る紛争が集団的な労使紛争にからんだものである場合
  - ・事業主の措置が行われた日、または措置の内容が終了した日から1年以上経過している場合
- など

#### 合意の効力

調停案について当事者双方に成立した合意は民法上の和解契約となり、当事者の一方が義務を履行しない場合は他方当事者は債務不履行として訴えることができます。

#### 時効の中断

時効の成立を心配せずに司法救済前に調停を利用できるよう、調停が打ち切られた場合、一定期間内に訴えを提起したときは、時効が調停の申請時に遡って中断されます。

# 《パートタイム労働法に基づく》 均衡待遇調停会議による調停手続きの流れ

パートタイム労働者が調停の申請をしたことを理由とする不利益取扱いの禁止

## 調停の申請

- 調停申請書 (P33) を都道府県労働局雇用均等室へ提出  
ホームページからのダウンロード、電子申請も可能です

## 調停申請書の受理

- 管轄違い、調停対象事項からの逸脱などがある場合は受理されません

## 調停開始の決定

- 調停を開始する必要があると判断された場合には調停は開始されません

## 均衡待遇調停会議の開催 (非公開)

- 関係当事者からの事情聴取
  - 関係労使を代表する者からの意見聴取  
(関係当事者からの申立てに基づき、必要があると認めるとき)
  - 同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人からの意見聴取  
(必要があると認めるとき)
  - 調停案の作成
  - 調停案の受諾勧告
- ※ 補佐人の同行、代理人の意見陳述を希望する場合は、事前に許可申請が必要です

## 解 決

- 当事者双方が調停案を受諾

## 打ち切り

- ① 本人の死亡、法人の消滅などがあつた場合
- ② 当事者間で和解が成立した場合
- ③ 調停が取り下げられた場合
- ④ 被申請者が調停への参加を拒否した場合
- ⑤ 対立が著しく強く、歩み寄りが困難である場合
- ⑥ 調停案を受諾しない場合など

## 《パートタイム労働法に基づく》

## 都道府県労働局長による紛争解決援助事例

## 事例 1 正社員への転換制度について紛争がおきた例

## 〈概要〉

申立者が勤務する事業所では、正社員への転換については就業規則に規定されているものの、要件があいまいであるため、実際は転換ができない状況になっているとして、実効性のある転換推進措置を求める紛争解決援助の申立てを行った。

## 〈パートタイム労働者の主張〉

就業規則の転換規定は、正社員への転換要件が「正社員としての能力を有する者」というあいまいなものであるため、事業主によって恣意的な運用をされており、これまでパートタイム労働者から正社員へ転換した者がいない。これでは転換推進措置を講じているとはいえないため、実効性のある転換推進措置を講じることを求める。

## 〈事業主の主張〉

会社では転換制度を設けている以上、パート法上なんら問題がない。

## 〈結果〉

雇用均等室は、規定を設けていても正社員に転換するかどうかを事業主が恣意的に決めるということであれば、転換推進措置を講じているとはいえず、転換制度を設ける場合は転換要件を客観的なものとし、公平・公正な制度とする必要があることを指摘。その結果、転換試験を行い、その結果をもとに正社員に登用するという新しい転換制度が導入されることになり、双方が納得し、援助は終了した。

## 《パートタイム労働法に基づく》

## 均衡待遇調停会議による調停事例

## 事例 2 差別的取扱いについて紛争がおきた例

## 〈概要〉

申請者は、正社員と同視すべき状態であるにも関わらず、正社員と比べ賃金に著しい差があるとして、賃金の差額分を請求する調停申請を行った。

## 〈パートタイム労働者の主張〉

- ・正社員とパートタイム労働者は、職務の内容、人材活用の仕組み・運用が同じであり、契約期間の定めはない。
- ・改正パート法が施行されて以降、1年分の賃金差額の支払いを求める。

## 〈事業主の主張〉

- ・正社員とパートタイム労働者では職務の内容が異なっている。
- ・現在支払っている賃金は労働契約で双方合意したものであり、問題がない。

## 〈結果〉

調停委員は、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たが、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、半年間の賃金差額の支払いに関する調停案を作成し、受諾を勧告。双方が受諾し、調停は終了した。

【パートタイム労働法に基づく調停】記載例

調 停 申 請 書

関係当事者	短時間労働者	氏名 住所	○ 田 ○ 子  (〒*** - ***) 東京都〇〇区1-2-3  電話 03(***)****
	事業主	氏名 又は名称 住所	△ △ 株式会社 代表取締役 × × × 夫 (〒*** - ***) 東京都◇◇区◇◇-1-1  電話 03(***)****
調停を求める事項 及びその理由		契約期間の定めはなく、同僚の正社員□□□□と職務の内容が同じであり、どちらも転勤がないにもかかわらず、正社員には支給される賞与、退職金が支給されず、賃金も著しく低いなど、法第8条で禁止している差別的取扱いがあるので、速やかに、正社員と同じ待遇としてほしい。(詳細別紙)	
紛争の経過		平成20年〇月〇日に入社をして以来、所定労働時間は短いものの、正社員と全く同じ仕事をしてきたが、賃金額などにおいて差別的取扱いを受けてきたため、〇月〇日以降、数回に渡り、人事課長に対し、パート法で禁止されている差別的取扱いである旨、苦情を申し立ててきたが、正社員とパートでは仕事が異なるとの返答を繰り返すのみであった。(詳細別紙)	
その他参考となる事項		訴訟は提起しておらず、また、他の救済機関も利用していない。会社には労働組合はあるが、パートタイム労働者は加入できない。	

平成 ○年 ○月 ○日

申請者 氏名又は名称 ○ 田 ○ 子 (印)

〇〇労働局長 殿

申請用紙は、P33の様式を切り取り、又はコピーをしてお使いください。  
厚生労働省ホームページからダウンロードもできます。(http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/woman/index.html)  
また、電子政府の総合窓口より、電子申請を行うこともできます。(http://www.e-gov.go.jp/)

## 紛争解決の援助および調停にかかるパートタイム労働法のポイント(条文)

### ●苦情の自主的解決(第19条)

### ●労働局長による紛争解決の援助(助言、指導、勧告)

**第21条(紛争の解決の援助)** 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該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(不利益取扱いの禁止)** 事業主は、短時間労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該短時間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。

### ●均衡待遇調停会議による調停

**第22条(調停の委任)** 都道府県労働局長は、第20条に規定する紛争について、当該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、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

**2(不利益取扱いの禁止)** 前条第2項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

**第23条において準用する均等法第19条(調停)** 前条第1項の規定に基づく調停(以下この節において「調停」という。)は、3人の調停委員が行う。

**第23条において準用する均等法第20条第1項(関係当事者の意見聴取)** 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

**第23条において準用する均等法第21条** 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

**第23条において準用する均等法第22条(調停案の作成・受諾勧告)** 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができる。

**第23条において準用する均等法第23条(調停の打ち切り)** 委員会は、調停に係る紛争について調停による解決の見込みがないと認めるときは、調停を打ち切ることができる。

**2** 委員会は、前項の規定により調停を打ち切ったときは、その旨を関係当事者に通知しなければならない。

**第23条において準用する均等法第24条(時効の中断)**

**第23条において準用する均等法第25条(訴訟手続の中止)**

**第23条において準用する均等法第26条(資料提供の要求等)**

**第24条(厚生労働省令への委任)**

※第21条の「前条に規定する紛争」及び第22条の「第20条に規定する紛争」とは、次の事項に関する紛争です。

- 労働条件に関する文書の交付等
- 待遇の差別的取扱い禁止
- 職務の遂行に必要な教育訓練
- 通常の労働者への転換を推進するための措置
- 待遇の決定についての説明

## 調 停 申 請 書

関係 当 事 者	短時間 労働者	氏 名  住 所	(〒    -    )   電話            (    )
	事業主	氏 名 又は名称 住 所	(〒    -    )   電話            (    )
		調停を求める事項 及びその理由	
		紛争の経過	
		その他参考となる事項	

年    月    日

申請者            氏名又は名称

労働局長            殿

## 調停申請書記載要領(パートタイム労働法)

(1) 調停の申請は、調停申請書に必要事項を記入の上、紛争の当事者である短時間労働者に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長(雇用均等室経由)あて提出してください。

申請書の提出は原則として申請者本人が来局して行うことが望ましいものですが、郵送、電子申請等による提出でも受け付けます。

なお、申請書の提出が来局して行われなかった場合は、申請者本人に来局を求め、事実確認を行うことがあります。

(2) 申請書に記載すべき内容及び注意事項は、次のとおりです。

① 短時間労働者の氏名、住所等

当該調停の申請に係る短時間労働者の氏名、住所等を記載すること。

なお、複数の短時間労働者が事業主の同一の措置について申請を行う場合は、1葉の申請書の本欄に連名で記載すれば足りるものであること。

② 事業主の氏名、住所等

当該調停に係る紛争の関係当事者である短時間労働者に係る事業所の名称、住所、代表者の職・氏名等を記載するものであり、必ずしも当該企業の本店、本社所在地とは限らないこと。

③ 調停を求める事項及びその理由

調停を求める事項については、紛争の解決のため希望する措置を、その理由については、紛争の原因となった事業主の措置(不作為を含む)が法的に問題であると争われている点を正確に記載すること(様式で足りない場合は別紙を添付することも可)。

なお、1人の短時間労働者が事業主の複数の措置について申請を行う場合又、事業主が1人の短時間労働者に対し複数の措置について申請を行う場合は、1葉の申請書の本欄に併記すれば足りるものであること。

④ 紛争の経過

紛争に関する措置の内容によって、紛争にかかる経緯(時系列)、被申請者に対して苦情を述べた時期及び企業内苦情処理機関等での取扱い状況等について詳しく記載すること(様式で足りない場合は別紙を添付することも可)。

⑤ その他参考となる事項

当該紛争について確定判決が出されているか否か、訴訟手続又は調停以外の裁判外紛争処理手続が進行しているか否か、当該事業主の措置又はそれ以外の事由で集团的労使紛争が起こっているか否か、又、企業の雇用管理がこれまでどのように行われてきたか等の情報を記載すること。

⑥ 申請者の記名

双方申請の場合は双方の、一方申請の場合は一方の関係当事者の記名押印を行うこと。ただし、短時間労働者が申請を行う場合は自筆による署名でもかまわないこと。

(3) 事業主は、短時間労働者が調停申請をしたことを理由として、当該短時間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こととされています。