

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法第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上で、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、法第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。

Q & A

Q1. 法第19条の苦情の自主的解決と法第21条、22条の紛争解決の援助の関係を教えてください。

A. パートタイム労働法で、事業主の講ずべき措置として規定された事項に関し、事業所内でトラブルが発生してしまった場合の対処方法として、法第19条の自主的な解決を促す規定、法第21条の都道府県労働局長による援助に関する規定、法第22条の調停の規定の3つの方法が設けられています。

法第21条の都道府県労働局長による援助や法第22条の調停を申し立てる前提として、法第19条が規定されているわけではありませんが、本来事業所内のトラブルは、まずは事業所内で自主的に解決することが望ましいものです。労使協力して事業所内での解決に努めてください。

Q2. 紛争解決の援助の仕組みとして、法第21条による都道府県労働局長による援助と法第22条の調停がありますが、それぞれどのような違いがあるのですか？

A. 紛争と言っても、法律の知識の不足や誤解から生じているトラブルも少なくありません。このような場合、紛争の問題点や解決の方向性がある程度はつきりしていることが多いようです。このため、紛争の迅速かつ円満な解決が図られるよう都道府県労働局長による助言、指導、勧告による援助の仕組みが設けられています。

一方、紛争の解決には、事業所の賃金制度を検証したり、通常の労働者とパートタイム労働者の職務を比較したりするなど専門的な知識が必要となるケースもあるようです。このため、パートタイム労働法では、学識経験者など専門家で構成される、行政とは異なる第三者機関が行う調停の仕組みが設けられています。調停は、パートタイム労働者や事業主から意見を聴取するなどにより、解決に向けた調停案を作成します。

いずれも窓口は都道府県労働局の雇用均等室ですので、まずは、雇用均等室までご相談ください。