

紛争解決援助（パートタイム労働法関係）の手続きについて

労働局では、パートタイム労働法に基づき、パートタイム労働者と事業主との間でパートタイム労働法で事業主に義務づけられている事項に関する紛争が生じた場合に、紛争当事者の一方又は双方の求めに応じ、紛争の早期解決のための援助を実施しています。

援助の方法

「労働局長による援助（助言、指導、勧告）」と「均衡待遇調停会議」の2つがあります。

◆ 援助対象事項：

労働条件の文書交付等、待遇の決定についての説明、待遇の決定についての説明、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

（注）次のような紛争は対象となりません。

- 裁判で係争中のもの
 - 他の行政機関で調整等が現に行われているもの
 - 労働争議にからんでいるもの
- など

援助を求めることができる方

紛争当事者である男女労働者又は事業主の方です。
労働組合、使用者団体等は含まれません。

制度の特徴

1. 裁判による時間的、経済的負担を軽減することを目的とした行政の援助であり、公平な立場で迅速かつ簡便な手続きにより行います。
2. 紛争を現実的に解決するため、男女労働者と事業主それぞれが歩み寄ることを手助けするものであり、裁判所の判決のような強制力はありません。
3. 個別の援助の過程や内容については、秘密を厳守します。援助の過程においては、当事者もその内容を当事者間限りのものとする等信頼関係の形成に努めることが大切です。
※なお、会社に苦情処理の制度が設けられている場合にはその利用も考えてください。
4. 労働者が労働局長の援助、均衡待遇調停会議による調停を申請したことを理由に、事業主がパートタイム労働者に対して解雇、配置転換、雇用契約の打ち切りなどその他不利益な取扱いを行うことは禁止されています。

紛争解決援助の手続

(1) 労働局長による紛争解決の援助

紛争解決の援助の申立を行います。(来室あるいは文書、電話などの方法で労働局雇用均等室に申し出てください。)



労働局雇用均等室の職員が、紛争の相手方に事情を聴いたり、書類の提出を求めるなどの方法で事実関係を把握します。



<援助の実施>

紛争の当事者がどのような解決を望んでいるのかを把握し、労働局長は問題の解決に必要な援助を行います。

(2) 均衡待遇調停会議による調停

調停申請書を提出します。(均衡待遇調停会議の事務局である労働局雇用均等室に提出してください。管轄違い、調停対象事項からの逸脱等があれば不受理となります。)



調停申請書の受理前後に事実確認のために労働者と事業主に事情聴取を行います。



裁判で係争中のものなどを除き、原則として<調停開始>
均衡待遇調停会議が調停を行います。



<調停案の受諾勧告>

紛争の当事者がどのような解決を望んでいるかを把握したうえで、調停案を作成し、その受諾を勧告します。

(注) 紛争解決援助の手続の開始後に、紛争当事者である事業主の企業が倒産した場合、関係当事者間に歩み寄りが期待できないなど解決が著しく困難である場合などには、援助を打ち切ることがあります。

★なお、労働者が「労働局長による紛争解決の援助」や「調停」を申請したことを理由に、事業主は労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

申請方法など、詳しくは富山労働局雇用均等室(電話 076(432)2740)にお問い合わせください。

〈紛争解決事例〉

【事例 1】

パートタイム労働者Aが勤務する事業所では、正社員へ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は一人もいません。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出を行いました。

《解決例》

申出に基づき、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、パートタイム労働者であることを理由に解雇されましたが、解雇前の職務内容は正社員と同じであり、人材活用の仕組み・運用なども正社員と同じで、契約期間も定められていませんでした。元の職場への復職は望みませんが、違法な解雇に対する金銭補償を求めたいと第 22 条に基づく調停の申請がありました。

《解決例》

調停会議において、それぞれの主張を聴取し、争点は、「パートタイム労働者であることを理由とする解雇であるか」という点で整理され、同僚のパートタイム労働者にも意見をききながら事実関係を確認し、調停会議としては、「事業主は解雇前半年分の賃金額を支払うこと」とする調停案を提示して、双方が調停案を受諾することにより、紛争の解決が図られました。