

5. パートタイム労働者と事業主の苦情・紛争の解決の仕組みがととのえられます

(1) 事業主がパートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは、事業所内で自主的な解決を図ることが **努力義務化** されます。
(改正法第19条)

- ・事業主は、パートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは、事業所内の苦情処理制度を活用するほか、人事担当者や短時間雇用管理者(※)が担当するなどして、事業所内で自主的な解決を図ることが努力義務化されます。

※短時間雇用管理者とは…パートタイム労働法では、常時10人以上のパートタイム労働者を雇用する事業所ごとに、パートタイム労働者の雇用管理改善などを担当する「短時間雇用管理者」を選任するよう努めることとされています。

- ・なお、下の囲みのなかの苦情について対応することが法律上努力義務化されますが、改正パートタイム労働指針では、▽事業主は、パートタイム労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡などを考慮した待遇にかかる事項に関する苦情についても、自主的な解決を図るよう努力するものとする—としています。

(2) 紛争解決の援助の仕組みとして、【都道府県労働局長による助言、指導、勧告】【均衡待遇調停会議による調停】が設けられます。
(改正法第21、22条)

- ・パートタイム労働者が都道府県労働局長による援助を求めたこと、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、不利益な取り扱いをすることは禁止されています。

ご注意ください

対象となる苦情・紛争

労働条件の文書交付等、待遇に関する説明、待遇の差別的取扱い禁止、職務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

Q & A

Q. 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. 改正パートタイム労働法では、事業主の講ずべき措置が義務規定として規定されたこととともない、事業所内でこれらに関する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つの仕組みが新設されました。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。労使協定して事業所内での解決に努めてください。

Q & A

Q. 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条の調停が新設されるそうですが、それぞれのどのような違いがあるのですか？

A. 紛争とは言っても、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が、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はっきりしていることが多いようです。このため、紛争が迅速かつ円満に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創設されることになりました。

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、改正法では、学識経験者等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も創設されます。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。

定 義

○「パートタイム労働者」

パートタイム労働法の対象である「短時間労働者（パートタイム労働者）」は、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」とされています。例えば、「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」など、呼び方は異なっても、この条件に当てはまる労働者であれば、「パートタイム労働者」としてパートタイム労働法の対象となります。

ここでいう「通常の労働者」とは、事業所において社会通念にしがたい「通常」と判断される労働者をいいます。この「通常」の判断は、業務の種類ごとに行い、「正社員」「正職員」など、いわゆる正規型の労働者がいれば、その労働者をいいます。例えば、▽労働契約の期間の定めがない▽長期雇用を前提とした待遇を受ける賃金体系であるーなど、雇用形態、賃金体系などを総合的に勘案して判断することになります。事業所に同種の業務に従事するいわゆる正規型労働者がいない場合は、フルタイムの基幹的な働き方をしている労働者がいれば、その労働者が通常の労働者となり、その労働者より1週間の所定労働時間が短い労働者がパートタイム労働者となります。

改正パートタイム労働指針では、事業主がパートタイム労働者を雇う上での基本的考え方として、次のように規定しています。

- パートタイム労働法には、パートタイム労働法以外にも労働基準法、最低賃金法、労働者安全衛生法、労働者災害補償保険法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、雇用保険法などの労働関係法令が適用されますので、事業主はこれらの法令も遵守しなければなりません。
- パートタイム労働者の雇用管理を見直す際、通常の労働者、パートタイム労働者にかかわらず、労働者の労働条件を合理的な理由なく、事業主の一存で一方向的に不利益に変更することは、許されません。労働条件の変更を労働契約によって行う場合には労働者との合意が必要ですし、就業規則によって行う場合には各労働者の同意までは求められませんが、その内容の相当性や労使交渉等の事情にかんがみ合理的なものである必要があります。いずれにしても、労働条件を見直す際は、事業所内でよく話し合ったうえであることが望まれます。
- フルタイムで働く方については、「パート」などこれに類する名称で呼ばれていてもパートタイム労働法の対象とはなりません。事業主はこれらの方についてもパートタイム労働法の趣旨が考慮されるべきであることに留意する必要があります。