

5-3. 自分の処遇がおかしいと思ったら？

Q：どうなる？こんなトラブル！

最初はパートとして採用されましたが、今は正社員と同じ仕事を担当して、同じように仕事の責任を負っているのに、賃金や福利厚生で違う扱いをされています。納得がいかないのですが、どうしたらいいですか？

A：これがルール！

会社には「パートタイム・有期雇用労働法」により、パートタイム労働者を採用する際に、正社員との待遇の差の内容を説明することが義務付けられています。まずは、会社に、正社員との間に待遇の差がある理由の説明を求めてみましょう。

また、問題解決の手段は様々です。労使関係の状況と自分の希望に応じて、適切な手段を考える必要があります。

■まずは雇い主と話し合い

パートタイム・有期雇用労働法は、事業主に対して、パートタイム・有期雇用労働者の仕事内容に応じた公正な処遇のほか、パートタイム・有期雇用労働者が正社員に転換できる措置と、自分の待遇について説明を受け、相談できる窓口を社内に設けることを義務付けています。また、説明を求めたことを理由として、その人を不利益に扱うことを禁じています。

まずは、勤め先の事業主に対して、自分の扱いについての疑問を伝え、説明を受けましょう。

■話し合いがつかなかったら？

勤め先の事業主がパートタイム・有期雇用労働法に違反しているのに改善しようとなしないうち、あるいは、パートタイム・有期雇用従業員が、待遇に関する説明を求めたのに勤め先の事業主が応じなかったり、説明された内容に納得できなかったりしたときは、国の行政機関（東京労働局雇用環境・均等部）に相談してみてください。

労働局は、パートタイム・有期雇用労働法に関して、当事者に助言、指導、勧告のほか、話し合いの場を設ける調停をすることもできます。また、雇い主が勧告に従わないときは、厚生労働大臣が事業主名を公表できることになっています。労働局に相談したことを理由に不利益な取扱いをすることは禁止されています。

なお、その労働条件が、これまでに説明してきたような労働時間、割増賃金、最低賃金などの法律上の最低基準に違反しているのであれば、労働基準監督署に申告する

ことで、結果的にその状態が解消されることもあります。労働基準監督署に相談したことを理由として不利益に取扱うことも禁止されています。

■ その他のサポート

法律で認められた権利を守るためであっても、勤め先の事業主や上司に説明を求めたり、行政に助けを求めたりしたら、先々嫌がらせを受けるのではないかという恐れがあると、行動をためらってしまうこともあるでしょう。

こうした嫌がらせは法律上禁止されていますが、不安があるときは、労働組合に加入したり、同じような疑問を持つ社内の人と一緒に労働組合を結成したりした上で、雇い主と話し合うのもひとつの手段です。労働組合には、法律上の労働条件を守るだけでなく、よりよい労働条件を求めて交渉することが認められています（「9. パートや派遣社員も労働組合に入れるの？」参照）。

また、強力な手段である訴訟を起こすことも考えられます。訴訟の手続きがわからないときや不安があるときは、まずは日本司法支援センター（通称「法テラス」）や、弁護士会に相談してみるとよいでしょう。

複雑な争いの場合は弁護士などの専門家に依頼せざるを得ないことも多く、一定程度の費用負担を見込む必要はありますが、事案の種類によっては、労働審判（原則3回の日程で終了）や少額訴訟（訴えの額が60万円以下）などの比較的簡単な手段を用いることで解決できることもあります。