

# 22.

## 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て法律違反とは思えません。改善される見込みがまったくないのですが、どうしたらいいですか？

A

これがルール！

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。

### 扱いがおかしいと思ったら

労働条件は、「4. 労働契約って何ですか」で説明したように、基本的には最初の労働契約によって決まります。

働き始めたときと比べて仕事や責任が増えたとしても、すぐに労働条件を変えることが義務付けられているわけではないため、今後の待遇を変えるかどうかは、原則はお互いの話し合い次第です。

しかし、仕事や責任の内容が正社員と同じになったというのであれば、「19. 正社員と契約社員で処遇が異なる」、「20. 正社員とパートで処遇が異なる」で説明したように、不合理な労働条件格差として、企業はその待遇を改善する義務があります。

### まずは雇い主と話し合い

パートタイム労働法は、企業に対して、パートタイム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、勤め先の企業に対して、自分の扱いについての疑問を伝え、説明を受けましょう。

## 話し合いがつかない場合

勤め先の企業がパートタイム労働法に違反しているのに改善しようとしないうち、あるいは説明に応じなかったり、説明されても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、厚生労働大臣が企業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り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、勤め先の企業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この恐れがあると、行動をためらってしまうこともあるでしょう。

このようなときは、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、外部の労働組合に加入したりした上で、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（「44. 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。