

同一労働同一賃金

同一労働同一賃金に 関する紛争解決の ための援助

朋労務コンサルタントオフィス所長
(一社)名北労働基準協会
労働相談室相談員
社会保険労務士
藤原 朋子 11

パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法の改正施行が、本年の4月(中小企業については2021年4月)に迫り、企業も労働者も同一労働同一賃金についての意識が高まっています。そして今後、非正規労働者が自らの待遇と正規労働者との待遇格差について疑問に思うことも増えていくことが考えられます。会社は、労働者の雇用形態ごとにその待遇を決定していることが多く、正規・非正規間で相違がある場合は、非正規労働者に対してその待遇差の理由を説明する義務があります。待遇差があった

としても、それが合理性のあるものであって、会社の説明に非正規労働者が納得できるのであれば、特に問題となることもなく、非正規労働者も気持ちよく働くことができま

す。しかし、待遇差に納得できない場合、それは争いに発展することも考えられます。正規労働者との待遇差に納得できず、非正規労働者が会社にその解消を求めて裁判で訴えた例は、過去に数多くあります。一度裁判が起こると、会社側も労働者側も、多くの時間や労力を費やさなければならなくなり、解決までに何年もかかる場



合もあります。こうしたことを避けるため、今回の法改正では待遇差に関する争いについて、行政の援助を受けることができるように整備されました。これまでも、パートタイム労働法などでは一部、その規定がありましたが、今回は短時間労働者のみでなく、フルタイムの非正規労働者や派遣労働者も対象となっています。

(1) 都道府県労働局長による紛争解決の援助
均等均衡待遇や、待遇差説明に関する会社の義務等に関する問題について、労働局長は、当事者の求めにより、紛争解決を図るために具体的な解決策を提示するなどの助言、指導、勧告を行います。

(2) 裁判外紛争解決
手続
裁判を行うことなく、待遇の格差について解決するために調停手続を利用することができます。公正、中立の立場である専門家の第三者機関が解決策を提示することにより、当事者間が歩み寄り、紛争解決をしようとする制度です。

均等均衡待遇等に関する苦情の申し出については、労使間による自主解決が最も望ましいものですので、会社はそのために苦情処理機関を設ける等の対策を講じ、自主解決を図るよう努めなければなりません。しかし、当事者間のみで解決することができないときには、専門家である第三者が関わることで、公正な解決の糸口を探ることが可能となっているのです。

イラスト・森沢康代

ご相談をお寄せください
労務管理、安全衛生管理、労働トラブル等にかかわるご相談がございましたら、下記までご連絡ください。事務局での面談、電話、メール、FAXにて社会保険労務士等の当協会専門職員が企業の立場でお答えします。

企業の労働110番!
☎ 052-961-7110
FAX 052-961-9635
メールアドレス roudou110@meihokurouki.or.jp

※当協会会員企業のみなさまは解決まで何度でも、未入会の企業の方は初回のご来局に限り、無料でご相談が可能です。

一般社団法人 名北労働基準協会 労働相談室