

4

相談体制の整備等

1. パートタイム・有期雇用労働者からの相談に対応するための体制整備 (法第16条)

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならないこととなっています。

【相談に対応するための体制整備の例】

- ・ 相談担当者を決めて対応させる
- ・ 事業主自身が相談担当者となり対応する
- ・ 外部専門機関に委託して対応する など

2. 短時間・有期雇用管理者の選任 (法第17条、規第6条及び第7条、指針第3の5)

事業主は、常時パートタイム・有期雇用労働者を10人以上雇用する事業所ごとに短時間・有期雇用管理者を選任し、以下(1)(2)を担当させるように努めなければなりません。

- (1) パートタイム・有期雇用労働法、指針に定める事項その他のパートタイム・有期雇用労働者の雇用管理改善等に関して、事業主の指示に基づき必要な措置を検討・実施すること
- (2) パートタイム・有期雇用労働者の労働条件等に関し、パートタイム・有期雇用労働者からの相談に応じ・苦情処理に対応すること

また、選任したときはその氏名を事業所の見やすい場所に掲示する等により、周知させるように努めましょう。

短時間・有期雇用管理者は、事業所の人事労務管理責任者（例：人事部課長）が望ましいでしょう。

短時間・有期雇用管理者の選任及び変更の際には、厚生労働省東京労働局雇用環境・均等部に届け出るようにしましょう。

※様式は、厚生労働省公式インターネットサイトからダウンロードできます。

<https://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/tp0605-1m.html>

3. パートタイム・有期雇用労働者からの苦情申出への対応 (法第22条、第24条、第25条)

パートタイム・有期雇用労働者から待遇等に関する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ように努めることとされています。また、紛争解決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あります。

対象となる苦情・紛争

労働条件の明示、待遇に関する説明、差別的取扱い、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、雇入れ時の説明義務

また、事業主はパートタイム・有期雇用労働者が紛争解決の援助を求めたことを理由に解雇その他の不利益な取扱いをすることはできません。