# 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りません。

**【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８）

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者を常時 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。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）が望ましく、事業主は、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、パートタイム・有期雇用労働者に周知させるように努めましょう。

(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ること

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、東京労働局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 18 条、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し出を受けたときは、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、厚生労働大臣は、パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善等を図るために必要があると判断した場合は、事業主に対して報告を求めたり、助言・指導・勧告を行うことができます。さらに第三者機関である紛争調整委員会による調停の制度が設けられています。

**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不利益な取扱いをしてはなりません。

