

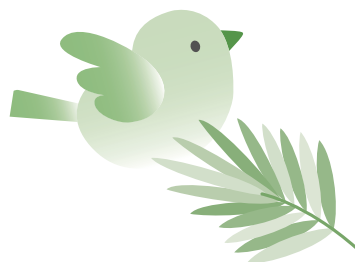
## Q & A

Q1. 当社では、通常の労働者になって欲しいと思うパートタイム労働者には、その都度声をかけて通常の労働者になってもらっていますが、このような方法でかまいませんか？

A. 事業主が通常の労働者になって欲しい、と思うパートタイム労働者にだけ、声をかけ、通常の労働者への転換を促すこと自体は法律に違反するものではありませんが、そのような行為だけでは、法第12条で求める措置を実施しているとは言えません。事業所内のすべてのパートタイム労働者が通常の労働者へ転換できる機会が付与されるよう公正で客観的な仕組みを整えてください。

Q2. 当社では、正社員の募集内容について自社のホームページ上で公開しており、随時更新することとしています。パートタイム労働者には雇い入れの際に、「当社では正社員への転換を推進する措置として、正社員の募集内容を周知することとしているので、募集内容は各自ホームページで確認するように」と伝えておけば、募集内容更新のたびにパートタイム労働者に周知する必要はないと考えてよいでしょうか？

A. パートタイム労働者全員が、いつもホームページを見ることができるとは限りませんので、ホームページ上に公開しそのことを周知するだけでは措置を講じたとはいえない場合があります。なお、職場の環境によって、すべてのパートタイム労働者が常に自社のホームページを閲覧でき、募集内容も見ることができるような場合には、措置を講じているといえます。



## 5. 苦情処理・紛争解決の援助

パートタイム労働者と事業主の紛争解決の仕組みが整えられています

### (1) 苦情の自主的解決

本来、事業所内での苦情や紛争などは、当事者であるパートタイム労働者と事業主との間で自主的に解決されることが望ましいものです。

このため、事業主はパートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは、自主的な解決を図るように努めることとされています。

#### 第19条のポイント

事業主は、パートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関に苦情の処理をゆだねるなどして、自主的な解決を図るように努めるものとする。

#### 対象となる苦情（義務事項及び差別禁止事項のみ）

労働条件の文書交付等、待遇の決定についての説明、待遇の差別的取扱い禁止、職務の遂行に必要な教育訓練、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

- パートタイム労働者から苦情の申出を受けたとき、事業所内の苦情処理制度を活用するほか、人事担当者や短時間雇用管理者※が担当するなどして、事業所内で自主的な解決を図ることが**努力義務**とされています。

※短時間雇用管理者：パートタイム労働法第15条により、パートタイム労働者を常時10人以上雇用する事業所ごとにパートタイム労働者の雇用管理改善等を担当する短時間雇用管理者を選任するように努めてください。詳しくは33ページをご覧ください。

- 苦情の解決方法や仕組みについては、事業所内のパートタイム労働者に周知し、活用に努めてください。