

## 4. パートタイム労働者から通常の労働者へ転換するチャンスがうまれます

事業主は、通常の労働者への転換を推進するための措置

(以下の措置またはこれらに準じた措置)を講じることが**義務化**されます。〈改正法第12条〉

### 講じる措置の例

- ★ 通常の労働者を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム労働者に周知する。
  - ★ 通常の労働者のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム労働者にも応募する機会を与える。
  - ★ パートタイム労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設けるなど、転換制度を導入する。
- ・ 事業所によっては、[いわゆる正規型の労働者]と[フルタイムの基幹的な働き方をしている労働者]の両方が「通常の労働者」として存在する場合がありますが、このような事業所においては、パートタイム労働者を[いわゆる正規型の労働者]への転換を推進するための措置を講じることが義務となります。
  - ・ また、事業主は、転換を推進するためにも、どのような措置を講じているか、事業所内のパートタイム労働者にあらかじめ広く周知することが望まれます。

## 5. パートタイム労働者と事業主の苦情・紛争の解決の仕組みがととのえられます

(1) 事業主がパートタイム労働者から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ことが**努力義務化**されます。〈改正法第19条〉

- ・ 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、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化されます。

※短時間雇用管理者とは…パートタイム労働法では、常時10人以上のパートタイム労働者を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などを担当する「短時間雇用管理者」を選任するよう努めることとされています。

- ・ なお、下の囲みのなかの苦情について対応することが法律上努力義務化されますが、**改正パートタイム労働指針**では、事業主は、パートタイム労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡などを考慮した待遇にかかる事項に関する苦情についても、自主的な解決を図るよう努めるものとする、としています。

(2) 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 】が設けられます。〈改正法第21、22条〉

- ・ パートタイム労働者が都道府県労働局長による援助を求めたこと、調停の申請をしたことを理由として、解雇、配置転換、降格、減給、昇給停止、出勤停止、雇用契約の打ち切りなど不利益な取扱いをすることは禁止されます。

ご注意ください

### 対象となる苦情・紛争

- ・ 労働条件の文書交付等、待遇に関する説明、待遇の差別的取扱い禁止、職務遂行に
- ・ 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