



愛媛労働局発表
平成25年10月28日

【担当】

愛媛労働局雇用均等室

室長 山田 泉

機会均等指導官 前田 啓子

(電話) 089(935)5222

報道関係者 各位

パートタイマーお悩み無料相談ダイヤルの設置について

愛媛労働局(局長 田中敏章)では、無料電話相談を行います。

パートタイム労働者は近年著しく増加し、今や雇用者総数の約4分の1を占めており、働く状況も様々となっています。パートタイム労働者の待遇の問題があることや妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談が依然として散見されることから、パートタイム労働者等に対して、フリーダイヤルを設置して無料で相談に応じます。

期 間 : 平成25年11月11日(月)から15日(金)

フリーダイヤル ☎ 0120-992-502

受付時間 : 9時~17時

- 平成23年度からフリーダイヤルを設置し、今年で3回目の開催となりました。
今年度は昨年度に加えて相談の多いセクシュアルハラスメントも含む幅広い相談にも応じます。
- パートタイム労働者以外に派遣労働者やアルバイト、正社員の方からの相談もお受けします。
労働者だけでなく法制度に係る事業主の問い合わせも受付ます。
- 相談は全て無料です。匿名でも相談でき、相談内容などのプライバシーは守られます。
- 上記の期間以外でも雇用均等室で労働相談を受け付けています。
(開庁時間 平日8:30~17:15)

パートタイマーお悩み無料相談ダイヤルのご案内

<パート労働・育児休業・セクハラ等の疑問・ご相談にお答えします>

入社した時間いた労働条件と違う気がするけど。言いにくいな・・・

育児休業は正社員しかとれないの？

パートから正社員になれないの？

職場でセクハラを受けて困っている。どうしよう・・・

ぜひ、お電話ください。

*通話料は無料で相談できます。

日時：平成25年11月11日（月）～11月15日（金）

9:00～17:00

フリーダイヤル



0120-992-502

相談の内容：パートタイム労働法・育児休業・セクハラ等に関する各種相談
この機会に日頃疑問に思うことなどお気軽にご相談ください。



愛媛労働局雇用均等室では、専門の雇用均等指導員がおり、労働者や事業主のみなさまから、パートタイム労働法や妊娠・出産、育児や介護等又セクハラに関する相談をお受けしています。

お気軽にお問い合わせください。

愛媛労働局雇用均等室

〒790-8538 松山市若草町4番地3

TEL 089-935-5222

職場のセクシュアルハラスメントで悩んでいませんか？

- ◆セクハラ被害にあった時はどうすればいい？
- ◆相談できる場所がない。
- ◆会社に相談したが、取り合ってもらえない。



- ・相談は全て無料です。
- ・匿名でも相談できます。
- ・相談内容などのプライバシーは守られます。
- ・安心してご相談ください。

日頃こんな風に感じていませんか？

男女別の雇用管理になっている。
管理職は男性ばかり。

ご存知ですか？育児・介護休業法

○育児休業（第5条～第9条の2）

原則として1歳未満の子を養育するすべての男女労働者（日々雇用者及び一定範囲の期間雇用者を除く。）が対象です。パートタイム労働者や契約社員であっても、法で定める一定要件を満たせば育児休業の対象となります。

（注）入社1年未満の労働者など、一定の労働者については労使協定がある場合は対象になりません。

○子の看護休暇（第16条の2～第16条の3）

小学校就学までの子を養育するすべての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象です。病気やけがをした子の看護等のため、子が一人であれば年5日、2人以上であれば年10日まで1日単位で取得できる休暇です。

○育児短時間勤務制度（第23条）

○不利益取扱いの禁止（第10条ほか）

育児休業などの利用の申出や取得を理由として、解雇などの不利益な取扱いをすることは禁止されています。

こんな時はぜひご相談ください。

- 会社に妊娠を報告したら、退職を強要された。
- 契約社員には育児休業はないと言われた。
- 育児休業をとったら復職せず退職して欲しいと言われた。など

※パートタイム労働法の対象となる「パートタイム労働者」とは？

→「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」です。

（「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」等の名称の如何にかかわらず、上記に当てはまれば「パートタイム労働者」として、パートタイム労働法の対象となります。）

パートタイム労働者が能力を発揮できる雇用環境の整備を推進しています。

○労働条件に関する文書の交付等（第6条）

○差別的取扱いの禁止（第8条）

○賃金の決定方法（第9条）

○福利厚生施設（第11条）

○通常の労働者への転換（第12条）

パートタイム労働者を雇用する事業主は、パートタイム労働者の働きや貢献に応じて、正社員との均等、均衡待遇を確保しなければなりません。