

# 1 パート・アルバイト労働相談

## 【パート・アルバイト関連の職場トラブルの特徴】

就業構造の変化・雇用形態の多様化が一段と進み、非正規労働者の割合が増加している中、パート労働者の占める割合は依然として高い。

パート労働者の勤続年数の長期化や就業意識の変化から、既に企業においては、パート労働者を基幹的な戦力として活用しているケースも見受けられる。このような中、平成20年4月に「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パート労働法）」が改正された。また、平成26年4月にも、パート労働者の処遇改善や適正な雇用管理を一層進めていく観点から法律改正が行われたところである。

しかしその一方で、労働相談情報センターの労働相談では、法知識の理解不足、適正な雇用管理及び担当業務に相応しい処遇がなされていないこと等に関するトラブルも目立っている。

「パート・アルバイト」と呼ばれても、勤務時間の長さや裁量の範囲、職責等、現実には正社員と何ら変わるところが無い場合も多い。

### 〈平成25年度のパート・アルバイト労働相談の傾向〉

- (1) パート・アルバイトに関する労働相談は9,000件で、24年度より1,000件（12.5%）増加した。（第1表）
- (2) 男女別では、男性3,435件（38.2%）、女性5,565件（61.8%）と女性からの相談が多い。（第2表）
- (3) 産業別では、「サービス業（他に分類されないもの）」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」等、対人サービスを中心とする分野からの相談が上位を占める。（第4表）
- (4) 相談内容では、「賃金不払」（24年度1,314項目→25年度1,811項目）が最も多く、以下、「解雇」（24年度1,715項目→25年度1,698項目）、「退職」（24年度1,178項目→25年度1,643項目）となっている。（第5表）

第1表 年度別・パート・アルバイト労働相談件数

上段：全体の労働相談件数

下段：パート・アルバイト労働相談件数

年 度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
労働相談	54,933件	55,082件	52,196件	52,363件	52,155件	52,684件
総 計	(0.5)	(0.3)	(△5.2)	(0.3)	(△0.4)	(1.0)
パート・ アルバイト	7,672件	7,384件	7,667件	8,311件	8,000件	9,000件
労働相談件数	(95.7)	(△3.8)	(3.8)	(8.4)	(△3.7)	(12.5)
	[14.0]	[13.4]	[14.7]	[15.9]	[15.3]	[17.1]

( ) は対前年度比 [ ] は構成比

第2表 男女別／労使別・パート・アルバイト労働相談件数 上段：全体の労働相談件数

下段：パート・アルバイト労働相談件数

	計	男性	女性	労働者	使用者	その他
労働相談	52,684件	27,757件	24,927件	40,601件	9,214件	2,869件
総計	[100.0]	[52.7]	[47.3]	[77.1]	[17.5]	[5.4]
パート・ アルバイト 労働相談件数	9,000件	3,435件	5,565件	7,024件	1,715件	261件
	[100.0]	[38.2]	[61.8]	[78.0]	[19.1]	[2.9]

[ ] は構成比

第3表 規模別・パート・アルバイト労働相談件数

上段：全体の労働相談件数

下段：パート・アルバイト労働相談件数

	計	30人未満	30～99人	100～299人	300人以上	その他 ・不明
労働相談	52,684件	11,530件	4,848件	3,078件	8,097件	25,131件
総計	[100.0]	[21.9]	[9.2]	[5.8]	[15.4]	[47.7]
パート・ アルバイト 労働相談件数	9,000件	1,846件	496件	709件	1,247件	4,702件
	[100.0]	[20.5]	[5.5]	[7.9]	[13.9]	[52.2]

[ ] 内は構成比

第4表 産業別・パート・アルバイト労働相談件数

上段：全体の労働相談件数

下段：パート・アルバイト労働相談件数

合計	建設業	製造業	情報 通信業	運輸業、 郵便業	卸売業、 小売業	金融業、 保険業	不動産業、 物品賃貸業
52,684件 [100.0]	1,630件 [3.1]	4,887件 [9.3]	3,619件 [6.9]	1,724件 [3.3]	6,156件 [11.7]	1,169件 [2.2]	581件 [1.1]
パート・ アルバイト 労働相談件数 9,000件 [100.0]	179件 [2.0]	401件 [4.5]	227件 [2.5]	235件 [2.6]	1,723件 [19.1]	51件 [0.6]	107件 [1.2]
	宿泊業、 飲食サービス業	教育、 学習支援	医療、 福祉	サービス業（他に分 類されないもの）		その他	不明
	2,306件 [4.4]	1,712件 [3.2]	5,596件 [10.6]	9,971件 [18.9]		1,937件 [3.7]	11,396件 [21.6]
	1,143件 [12.7]	293件 [3.3]	1,032件 [11.5]	1,937件 [21.5]		222件 [2.5]	1,450件 [16.1]

[ ] 内は構成比（※項目ごとに四捨五入したため、合計と一致しない）

第5表 パート・アルバイト労働相談の内容項目

労使別	計	労働者	使用者	その他
合計	16,633 [100.0]	12,452	3,556	625
労働組合及び労使関係	329 [ 2.0]	177	91	61
労働条件	11,330 [ 68.1]	8,321	2,627	382
就業規則	124 [ 0.7]	87	25	12
労働契約	1,552 [ 9.3]	1,213	292	47
労働条件変更	825 [ 5.0]	644	171	10
配転・出向	157 [ 0.9]	106	51	0
賃金情報	19 [ 0.1]	12	6	1
賃金不払	1,811 [10.9]	1,325	423	63
賃金その他	513 [ 3.1]	402	100	11
退職金	76 [ 0.5]	55	20	1
労働時間	299 [ 1.8]	263	29	7
休日	27 [ 0.2]	25	2	0
休暇	1,058 [ 6.4]	738	301	19
休業	84 [ 0.5]	71	13	0
休職・復職	215 [ 1.3]	126	54	35
安全衛生	155 [ 0.9]	86	28	41
服務・懲戒	144 [ 0.9]	69	41	34
解雇	1,698 [10.2]	1,139	521	38
雇止め	534 [ 3.2]	340	183	11
退職	1,643 [ 9.9]	1,348	279	16
定年制	4 [ 0.0]	4	0	0
女性	112 [ 0.7]	82	16	14
育児休業	98 [ 0.6]	66	23	9
介護休業	19 [ 0.1]	15	1	3
その他	163 [ 1.0]	105	48	10
労働福祉	1,441 [ 8.7]	1,112	282	47
雇用保険	839 [ 5.0]	590	230	19
労災保険	215 [ 1.3]	181	21	13
健保・年金	353 [ 2.1]	309	30	14
教育・訓練	5 [ 0.0]	5	0	0
福利厚生	9 [ 0.1]	9	0	0
その他	20 [ 0.1]	18	1	1
人間関係	2,042 [12.3]	1,666	315	61
職場の嫌がらせ	1,332 [ 8.0]	1,069	220	43
セクシュアルハラスメント	223 [ 1.3]	155	60	8
その他	487 [ 2.9]	442	35	10
その他の問題	1,491 [ 9.0]	1,176	241	74
雇用関連	329 [ 2.0]	255	62	12
企業再編	102 [ 0.6]	72	27	3
企業倒産	92 [ 0.6]	61	25	6
偽装請負	21 [ 0.1]	6	6	9
損害賠償・慰謝料	327 [ 2.0]	255	59	13
税金	93 [ 0.6]	85	7	1
障害者	201 [ 1.2]	164	26	11
高齢者	45 [ 0.3]	36	7	2
派遣関連	78 [ 0.5]	62	6	10
その他	203 [ 1.2]	180	16	7

[ ] 内は構成比（※項目ごとに四捨五入を行ったため、大項目の計及び合計と一致しない）

## <パート・アルバイト関連のあっせん事例>

### 【事例1】 履行の見通しが立たない正社員登用の労使合意

相談者は、以前勤務していた職場から復職の誘いを受け、「正社員への登用」を条件に前職を退職して入社を決意。ところが、勤務開始直前になって会社から「都合により当面はパートタイム社員。極力早く正社員にする」と通告を受けた。

既に前職を退職していた相談者は、不本意ながらこれを受諾し入社した。

その後も、相談者は、正社員登用の約束履行を求め続けた。

しかし、その対応を先延ばしにされた上、所属会社の吸収合併方針が明らかになり、正社員登用の見通しが立たなくなった。相談者は「前職より賃金は低下しており、苦しい生活を余儀なくされている。正社員になれないのなら、今後生活できない」と相談に来所した。

センターから会社に事情聴取を行った。その結果、会社は①事実経過を調査すること②書面請求を前提に社会保険労務士と相談の上対処すること等を約束した。

その後の調整の結果、会社が不適切さを認め、最終的に①前職との差額賃金の補償②補償合意を受けての退職③退職理由は「採用条件との相違」等の条件で労使が合意した。

### 【事例2】 試用期間中の解雇

相談者は、小売業に従事するアルバイト社員。使用者から「周囲と折り合いが悪い」「明日から来なくていい」と言われた。

相談者が解雇は争わないので解雇予告手当を払ってくれと請求すると、「試用期間中の労働者に払う必要はない」との会社の返答であった。

センターがあっせんに着手した。センターから会社に労働基準法第21条（解雇の予告義務）について説明。その後、会社は解雇予告手当を支払うことになったが、「経営が苦しいので暫く待ってほしい」とのことであった。

センターが相談者の意向確認をしたところ、相談者は「払ってくればそれでもよい」とのことであったので、会社側にその旨を伝えた。

その後暫くして、相談者から支払いが完了したとの連絡がセンターにあった。

### 【事例3】 勸奨退職に同意しなかったところ交付された解雇通知

相談者は、不動産管理業務に従事するパートタイム社員。相談者が従事する空調管理業務が廃止されることを理由に、会社から2か月先の退職勧奨を受け一定の退職条件が提示された。

しかし、相談者は、廃止対象業務が自己の担当業務に占める割合は僅かと疑問を感じ、「当該業務が無くなる事だけが理由の退職勧奨は受諾できない」と会社に対して意思表示をしたところ、会社から相談者に解雇通知書が交付された。

センターが事情聴取を行った。センターから会社に「相談者は高齢であるため、居住者が多少なりとも不安を感じる面があったにしても、本解雇が当然に有効と判断されるかは不透明。相談者の長年にわたる貢献に対して慰労金を支払うことで、労働契約を終了することではどうか」と話し、一定の配慮を要請した。

その後、センターが会社との調整を重ねた結果、賃金の2か月相当分を慰労金として支払うことで双方が合意に達した。

### 【事例4】 些細なインターネット利用への注意が退職に発展

相談者は、小売業に従事するパートタイム社員。週4日で20時間の勤務、時給は800円であった。

最近になり、「仕事が遅いのにインターネットをしている」と、社長から注意を受けた。それを機に、それまで良好だった労使関係が悪化。暫くして、会社から週2日への勤務変更を一方向的に提案された。

相談者は、「些細な利用と考えていたが、注意されて仕事を続けていくのが嫌になった。週2日のみの勤務をする気はない」ことから、退職を決意。退職手続きについて相談するため、センターに来所した。

相談の過程で、相談者の時給が最低賃金未満であることが判明した。そのため、相談者はセンターの助言で、相談者は、過去2年間の差額分を会社に対し請求した。

しかし、会社は業務多忙を理由に対応しなかったため、センターが会社に来所を求め、事実経過確認及び事情聴取を行った。

会社に状況を確認したところ、会社は、「インターネットについての注意はしたが、最低賃金との差額請求については、支払わないとは言っていない」と述べた。

そこで、センターから、最低賃金の未払いについて、その差額を支払うよう会社に依頼した。

センターはさらに調整を進め、インターネット私的利用を控えることでの雇用継続も打診したが、労使ともに希望しなかった。

最終的に、過去2年分の最低賃金の差額の支払い及び残余年次有給休暇取得後の退職を条件として、双方が合意した。