

1 パート・アルバイト労働相談

【パート・アルバイト労働者をめぐる状況】

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、パートタイム労働者の占める割合は依然として高い。小売業などでは、パートタイム労働者が現場で欠くことのできない基幹的な労働力として活用されている。大手企業を中心として雇用管理の改善は一般的には進んでいるが、その一方で、「パート」と呼ばれていても、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ないという場合もある。

パートタイム労働者については、適正な労働条件の確保、通常の労働者への転換の推進、職業能力の開発及び向上等を目的として、パートタイム労働法が定められていたが、働き方改革関連法により労働契約法に定められていた有期雇用労働者に関する規定と一本化され、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（有期・パートタイム労働法）」となった。

令和2年4月には、公正な待遇の確保（いわゆる同一労働同一賃金）に関する規定が施行されたことから（中小企業については令和3年4月施行）、今後、パートタイム労働者の待遇改善がどのように進むのか注目される場所である。

<令和5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5,894件で、令和4年度より163件（2.8%）増加した（第1表）。
- (2) 男女別では、男性1,720件（29.2%）、女性4,170件（70.7%）と女性からの相談が多い（第2表）。
- (3) 産業別では、「医療・福祉」が1,123件（19.1%）と最も多く、次いで、「サービス業（他に分類されないもの）」1,068件（18.1%）、「宿泊業、飲食サービス業」940件（15.9%）となっている（第4表）。
- (4) 相談内容では、「職場の嫌がらせ」（1,327項目）が最も多く、以下、「労働契約」（1,242項目）、「退職」（988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

区 分	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
労働相談 総 計	50,137件 △2.3%	52,884件 5.5%	52,318件 △1.1%	45,504件 △13.0%	46,269件 1.7%	42,642件 △7.8%
パート・ アルバイト 相談件数	7,006件 △16.5% 14.0%	7,676件 9.6% 14.5%	8,304件 8.2% 15.9%	6,029件 △27.4% 13.2%	5,731件 △4.9% 12.4%	5,894件 2.8% 13.8%

斜体文字は対前年度比（%） 欄下段は構成比（%）

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 総計	42,642件	19,656件 46.1%	22,966件 53.9%	33,711件 79.1%	6,943件 16.3%	1,988件 4.7%
パート・ アルバイト 相談件数	5,894件	1,720件 29.2%	4,170件 70.7%	4,970件 84.3%	775件 13.1%	149件 2.5%

各欄下段は構成比（％） 男女別の合計は一致しない

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 総計	42,642件	5,144件 12.1%	3,663件 8.6%	2,871件 6.7%	5,676件 13.3%	25,288件 59.3%
パート・ アルバイト 相談件数	5,894件	952件 16.2%	326件 5.5%	86件 1.5%	705件 12.0%	3,825件 64.9%

各欄下段は構成比（％）

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
42,642件	1,060件 2.5%	2,728件 6.4%	3,113件 7.3%	1,028件 2.4%	3,084件 7.2%	728件 1.7%	567件 1.3%
パート・ アルバイト 相談件数 5,894件	38件 0.6%	83件 1.4%	172件 2.9%	143件 2.4%	610件 10.3%	108件 1.8%	222件 3.8%
	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
	1,430件 3.4%	2,161件 5.1%	5,525件 13.0%	6,875件 16.1%		1,482件 3.5%	12,861件 30.2%
	940件 15.9%	233件 4.0%	1,123件 19.1%	1,068件 18.1%		136件 2.3%	1,018件 17.3%

各欄下段は構成比（％）

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	10,935	9,183	1,460	292
労働組合及び労使関係	80 [0.7%]	79	1	0
労働条件	6,838 [62.5%]	5,718	961	159
就業規則	44 [0.4%]	40	3	1
労働契約	1,242 [11.4%]	1,108	94	40
労働条件変更	778 [7.1%]	621	139	18
配転・出向	223 [2.0%]	175	46	2
賃金情報	22 [0.2%]	16	2	4
賃金不払	582 [5.3%]	502	71	9
賃金その他	145 [1.3%]	136	8	1
退職金	23 [0.2%]	21	2	0
労働時間	162 [1.5%]	156	6	0
休日	5 [0.0%]	5	0	0
休暇	463 [4.2%]	417	38	8
休業	224 [2.0%]	193	26	5
休職・復職	361 [3.3%]	269	92	0
安全衛生	138 [1.3%]	86	12	40
服務・懲戒	137 [1.3%]	108	28	1
解雇	912 [8.3%]	670	229	13
雇止め	195 [1.8%]	188	3	4
退職	988 [9.0%]	833	145	10
定年制	1 [0.0%]	1	0	0
女性	25 [0.2%]	23	2	0
育児休業	36 [0.3%]	34	1	1
介護休業	7 [0.1%]	7	0	0
その他	125 [1.1%]	109	14	2
労働福祉	1,125 [10.3%]	964	144	17
雇用保険	443 [4.1%]	357	81	5
労災保険	144 [1.3%]	135	5	4
健保・年金	481 [4.4%]	418	56	7
教育・訓練	4 [0.0%]	3	1	0
福利厚生	5 [0.0%]	4	0	1
その他	48 [0.4%]	47	1	0
人間関係	2,138 [19.6%]	1,778	295	65
職場の嫌がらせ	1,327 [12.1%]	1,160	125	42
セクシュアルハラスメント	163 [1.5%]	110	50	3
マタニティハラスメント	8 [0.1%]	7	0	1
その他	640 [5.9%]	501	120	19
その他の問題	754 [6.9%]	644	59	51
雇用関連	212 [1.9%]	206	5	1
企業再編	2 [0.0%]	2	0	0
企業倒産	14 [0.1%]	14	0	0
偽装請負	0 [0.0%]	0	0	0
損害賠償・慰謝料	232 [2.1%]	193	34	5
税金	48 [0.4%]	47	1	0
障害者	138 [1.3%]	83	14	41
高齢者	34 [0.3%]	32	2	0
派遣関連	11 [0.1%]	10	0	1
その他	63 [0.6%]	57	3	3

[] は構成比 (%)

<パート・アルバイト関連のあっせん事例>

【事例1】 シフトを入れてもらえないことが解雇であると受け止めた事例

相談者は、小売業で働くパート従業員で、外国人労働者である。風邪を悪化させてしまい5日ほど欠勤したところ、同じく外国人労働者の同僚のAさんが「店長があなたのことを怒っている。急な休みで職場に迷惑をかけているので、このあとのシフトもキャンセルさせると言っていた」と知らせた。それを聞いた相談者は店長に「自分はクビなのか」と聞いたが返事はない。急な解雇で困っているとしてセンターに来所した。

センターが会社に事情を聴いたところ、「相談者はこれまでも急に休んでしまうことが多かったので、このままではシフトを入れられなくなるとは言ったが、解雇する意図はない。同僚のAさんの言い方に問題があったのではないか」とのことだった。

センターは、日本語による意思疎通に不安のある外国人労働者の雇用管理では丁寧な対応が求められることを助言した。センターは、労使双方の意向を確認しつつ解決条件を調整したところ、会社から相談者の退職にあたり解決金を支払うとの提案があり、相談者もこれを受け入れたことからあっせんを終了した。

【事例2】 長年運用で続けている勤務形態の不利益変更

相談者は、本業の傍ら長年続けているパート勤務先で、勤務形態が不利益に変更されたとしてセンターに相談に訪れた。相談者によると、自分の本業は、春から夏にかけて繁忙シーズンであり、長年にわたり、繁忙シーズンはパート勤務先では月に2回ほどのごく少ないシフトで働き、それ以外の時期は週5回のシフトが入ることになっていた。しかし、店長が人事異動で変わってから、こうした長年のシフトの形態を一方的に変更されるようになった。自分は以前の勤務形態に戻してほしいと要望したが「契約書では週3回勤務となっているので応じられない」と言われたという。

センターが会社に事情を聴いたところ、「多くのパート従業員がおり、相談者だけを特別扱いすることはできない、契約書どおりのシフトに応じてもらわないといけない」とした。

センターは、長年にわたり運用されてきた勤務形態やシフトは、労働契約の一部になっている可能性があるもので、これを一方的に変更するのはシフト決定権の濫用にもなりかねないものであるとして、再考を促した。しかし、会社としては、すでに他の従業員のシフトでも同様の対応をして納得してもらっているため、相談者の要望に応じることはできないとの回答であった。センターとしては、これ以上の調整は困難と判断し、相談者の了解を得たうえであっせんを打ち切った。