

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6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5,635件で、令和5年度より259件（△4.4%）減少した（第1表）。
- (2) 男女別では、男性1,772件（31.4%）、女性3,862件（68.5%）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1006件（17.9%）と最も多く、次いで、「サービス業（他に分類されないもの）」851件（15.1%）、「宿泊業、飲食サービス業」797件（14.1%）となっている（第4表）。
- (4) 相談内容では、「職場の嫌がらせ」（1,347項目）が最も多く、以下、「退職」（1,343項目）、「労働契約」（1,078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	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	令和6年度
労働相談	52,884件	52,318件	45,504件	46,269件	42,642件	44,440件
総 計	5.5%	△1.1%	△13.0%	1.7%	△7.8%	4.2%
パート・	7,676件	8,304件	6,029件	5,731件	5,894件	5,635件
アルバイト	9.6%	8.2%	△27.4%	△4.9%	2.8%	△4.4%
相談件数	14.5%	15.9%	13.2%	12.4%	13.8%	12.7%

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	44,440件	19,027件 42.8%	25,372件 57.1%	35,774件 80.5%	6,910件 15.5%	1,756件 4.0%
パート・ アルバイト 相談件数	5,635件	1,772件 31.4%	3,862件 68.5%	4,824件 85.6%	687件 12.2%	124件 2.2%

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	44,440件	6,316件 14.2%	2,885件 6.5%	2,317件 5.2%	5,513件 12.4%	27,409件 61.7%
パート・ アルバイト 相談件数	5,635件	772件 13.7%	380件 6.7%	181件 3.2%	582件 10.3%	3,720件 66.0%

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
44,440件	1,106件 2.5%	2,144件 4.8%	3,246件 7.3%	1,219件 2.7%	2,891件 6.5%	616件 1.4%	586件 1.3%
パート・ アルバイト 相 談 件 数 5,635件	70件 1.2%	193件 3.4%	78件 1.4%	241件 4.3%	665件 11.8%	50件 0.9%	90件 1.6%
	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
	1,562件 3.5%	1,522件 3.4%	5,975件 13.4%	7,195件 16.2%		1,363件 3.1%	15,015件 33.8%
	797件 14.1%	227件 4.0%	1,006件 17.9%	851件 15.1%		69件 1.2%	1,298件 23.0%

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	11, 151	9, 093	1, 799	259
労働組合及び労使関係	131 [1. 2%]	123	1	7
労働 条 件	7, 102 [63. 7%]	5, 722	1, 226	154
就 業 規 則	54 [0. 5%]	50	3	1
労働 契 約	1, 078 [9. 7%]	945	115	18
労働 条 件 変 更	426 [3. 8%]	396	26	4
配 転 ・ 出 向	24 [0. 2%]	23	1	0
賃 金 情 報	37 [0. 3%]	34	1	2
賃 金 不 払	618 [5. 5%]	508	91	19
賃 金 そ の 他	336 [3. 0%]	281	50	5
退 職 金	14 [0. 1%]	14	0	0
労働 時 間	324 [2. 9%]	309	10	5
休 日	19 [0. 2%]	18	1	0
休 暇	626 [5. 6%]	490	121	15
休 業	141 [1. 3%]	123	15	3
休 職 ・ 復 職	377 [3. 4%]	246	123	8
安 全 衛 生	285 [2. 6%]	184	93	8
服 務 ・ 懲 戒	49 [0. 4%]	41	4	4
解 雇	807 [7. 2%]	631	159	17
雇 止 め	354 [3. 2%]	259	78	17
退 職	1, 343 [12. 0%]	991	330	22
定 年 制	13 [0. 1%]	10	2	1
女 性	34 [0. 3%]	31	1	2
育 児 休 業	20 [0. 2%]	19	1	0
介 護 休 業	8 [0. 1%]	8	0	0
そ の 他	115 [1. 0%]	111	1	3
労働 福 祉	1, 287 [11. 5%]	982	260	45
雇 用 保 険	508 [4. 6%]	375	117	16
労 災 保 険	110 [1. 0%]	91	9	10
健 保 ・ 年 金	654 [5. 9%]	501	134	19
教 育 ・ 訓 練	1 [0. 0%]	1	0	0
福 利 厚 生	9 [0. 1%]	9	0	0
そ の 他	5 [0. 0%]	5	0	0
人 間 関 係	2, 134 [19. 1%]	1, 804	292	38
職 場 の 嫌 が ら せ	1, 347 [12. 1%]	1, 081	245	21
セクシュアルハラスメント	162 [1. 5%]	124	35	3
マタニティハラスメント	25 [0. 2%]	25	0	0
そ の 他	600 [5. 4%]	574	12	14
そ の 他 の 問 題	497 [4. 5%]	462	20	15
雇 用 関 連	166 [1. 5%]	158	7	1
企 業 再 編	7 [0. 1%]	5	1	1
企 業 倒 産	9 [0. 1%]	9	0	0
偽 装 請 負	22 [0. 2%]	21	0	1
損 害 賠 償 ・ 慰 謝 料	96 [0. 9%]	87	6	3
税 金	75 [0. 7%]	72	2	1
障 害 者	42 [0. 4%]	35	1	6
高 年 齢 者	12 [0. 1%]	9	2	1
派 遣 関 連	1 [0. 0%]	1	0	0
そ の 他	67 [0. 6%]	65	1	1

[] は構成比 (%)

＜パート・アルバイト関連のあっせん事例＞

【事例１】 使用者からの一方的なシフト削減

相談者は、医療法人でパートタイムの看護師として就労を開始した。勤務はシフト制で、前々月末までに法人に希望を提出し、前月末にシフトが決定されていたが、診療の予約状況によって勤務予定日の前日にシフトが一方的に変更・削減されることが続いた。院長に改善を求めたが対応がなされず、２か月間で40時間以上のシフトが削減され、働くはずだった分の給料も支払ってもらえないとして、センターに相談に来所した。

センターは法人に事情を確認し、一方的なシフト削減は使用者の都合による休業に該当することや、シフト制運用の留意点を説明し、問題解決に向けた対応と今後の運用改善を要請した。その結果、法人側から相談者に対し、シフト削減分の休業手当を支払うとともに、今後はシフト制を適切に運用していく旨の説明があった。相談者も「しばらく様子を見ていく」として勤務を継続することとなり、あっせんを終了した。

【事例２】 有期雇用契約期間途中の契約解除

相談者はフランチャイズ経営のコンビニエンスストアで勤務する学生アルバイトである。入社時に労働条件を記載した書面は交付されなかったが、親の会社に相談者の勤務証明書を提出する必要があったため、店長に作成を依頼したところ、交付された証明書には雇用期間６か月と記載されていた。しかし、勤務開始から３か月が経過した頃、店長からコスト削減を理由に翌月末で辞めてほしいと言われたとして、相談に来所した。

センターが使用者に事情を聴いたところ、「当店では短期間で辞めてしまうアルバイトもいるため、雇用契約書は一定期間勤務して仕事を覚えた頃に渡している。入社から３か月は研修期間とし、働きぶりを見て本採用を決定している。コスト削減の必要性は本人にも説明している」とのことであった。

センターは会社に対し、労働条件の明示義務について説明し、適切に対応するよう助言した。また、整理解雇の要件等を説明し、契約解除について再考を促したところ、会社は契約期間満了まで雇用を継続することとなり、相談者もこれを受け入れたため、あっせんを終了した。