

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、パートタイム労働者の占める割合は依然として高い。

パートタイム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、パートタイム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。「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場合も多い。

このような中、正規雇用と非正規雇用の処遇、特に賃金格差が問題となり、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（パートタイム労働法）」は大きく改正された。さらに、パートタイム労働者の均等・均衡処遇を強化する改正法が27年4月1日から施行されたところである。

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。

〈平成27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8,198件で、26年度より172件（2.1%）増加した（第1表）。
- (2) 男女別では、男性2,914件（35.5%）、女性5,284件（64.5%）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」「医療・福祉」など、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、「退職」（26年度1,701項目→27年度1,878項目）が最も多く、以下「労働契約」（26年度1,270項目→27年度1,466項目）、「解雇」（26年度1,214項目→27年度1,288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22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
労働相談 総 計	52,196件 (△5.2)	52,363件 (0.3)	52,155件 (△0.4)	52,684件 (1.0)	53,104件 (0.8)	51,960件 (△2.2)
パート・ アルバイト 相談件数	7,667件 (3.8) [14.7]	8,311件 (8.4) [15.9]	8,000件 (△3.7) [15.3]	9,000件 (12.5) [17.1]	8,026件 (△10.8) [15.1]	8,198件 (2.1) [15.8]

() 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	51,960件	26,448件	25,512件	40,101件	9,159件	2,700件
総計	[100.0]	[50.9]	[49.1]	[77.2]	[17.6]	[5.2]
パート・ アルバイト 相談件数	8,198件	2,914件	5,284件	6,589件	1,350件	259件
	[100.0]	[35.5]	[64.5]	[80.4]	[16.5]	[3.2]

[] は構成比 (%)

※項目ごとに四捨五入を行ったため、合計と一致しない場合がある（以下同様）。

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	51,960件	12,226件	4,861件	3,795件	9,044件	22,034件
総計	[100.0]	[23.5]	[9.4]	[7.3]	[17.4]	[42.4]
パート・ アルバイト 相談件数	8,198件	1,787件	771件	585件	1,025件	4,030件
	[100.0]	[21.8]	[9.4]	[7.1]	[12.5]	[49.2]

[] 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
51,960件	2,107件	4,365件	3,944件	1,886件	5,051件	1,368件	1,016件
[100.0]	[4.1]	[8.4]	[7.6]	[3.6]	[9.7]	[2.6]	[2.0]
パート・ アルバイト 相談件数 8,198件	121件	386件	304件	263件	1,234件	22件	92件
	[1.5]	[4.7]	[3.7]	[3.2]	[15.1]	[0.3]	[1.1]
	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
	2,221件	1,652件	5,972件	11,564件		1,980件	8,834件
	[4.3]	[3.2]	[11.5]	[22.3]		[3.8]	[17.0]
	1,049件	331件	1,067件	2,016件		130件	1,183件
	[12.8]	[4.0]	[13.0]	[24.6]		[1.6]	[14.4]

[] 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	15,102 [100.0]	11,755	2,739	608
労働組合及び労使関係	83 [0.5]	66	15	2
労働条件	10,052 [66.6]	7,865	1,933	254
就業規則	76 [0.5]	44	26	6
労働契約	1,466 [9.7]	1,291	146	29
労働条件変更	994 [6.6]	792	185	17
配転・出向	49 [0.3]	48	1	0
賃金情報	33 [0.2]	22	10	1
賃金不払	1,104 [7.3]	935	148	21
賃金その他	458 [3.0]	333	103	22
退職金	85 [0.6]	53	32	0
労働時間	278 [1.8]	253	18	7
休日	14 [0.1]	13	1	0
休暇	908 [6.0]	739	142	27
休業	234 [1.5]	197	31	6
休職・復職	164 [1.1]	112	50	2
安全衛生	60 [0.4]	51	7	2
服務・懲戒	37 [0.2]	22	13	2
解雇	1,288 [8.5]	892	377	19
雇止め	591 [3.9]	385	191	15
退職	1,878 [12.4]	1,441	375	62
定年制	30 [0.2]	23	7	0
女性	80 [0.5]	66	10	4
育児休業	60 [0.4]	44	13	3
介護休業	10 [0.1]	8	0	2
その他	155 [1.0]	101	47	7
労働福祉	1,683 [11.1]	1,266	280	137
雇用保険	831 [5.5]	605	160	66
労災保険	273 [1.8]	224	36	13
健保・年金	563 [3.7]	421	84	58
教育・訓練	5 [0.0]	5	0	0
福利厚生	6 [0.0]	6	0	0
その他	5 [0.0]	5	0	0
人間関係	1,917 [12.7]	1,512	322	83
職場の嫌がらせ	1,246 [8.3]	971	206	69
セクシュアルハラスメント	200 [1.3]	145	50	5
その他	471 [3.1]	396	66	9
その他の問題	1,367 [9.1]	1,046	189	132
雇用関連	346 [2.3]	317	18	11
企業再編	9 [0.1]	9	0	0
企業倒産	11 [0.1]	9	2	0
偽装請負	0 [0.0]	0	0	0
損害賠償・慰謝料	282 [1.9]	224	44	14
税金	195 [1.3]	150	41	4
障害者	289 [1.9]	133	59	97
高年齢者	69 [0.5]	49	20	0
派遣関連	23 [0.2]	20	1	2
その他	143 [0.9]	135	4	4

[] は構成比 (%)

<パート・アルバイト関連のあっせん事例>

【事例1】 契約を更新し続けたパート社員の雇止め

相談者は、マンション管理業務に従事していたパート社員。1年契約で7回更新していたが、年齢を理由に次回の契約更新が最後であることを告げられた。相談者より年齢が上の従業員が継続勤務しているため、相談者は、納得できずに理由を尋ねると、会社は、「他の社員は関係ない」と述べるにとどまった。相談者は、会社の対応に納得がいかず、来所に至った。

センターは、会社から状況確認を行った。会社は、相談者の仕事ぶりにつき、他の従業員からクレームがあがっていたため、辞めてもらいたい旨を述べた。

センターは、会社に対し、改めるべき点があれば指導すべきで、指導せずに周囲の従業員の意見を聞くのみで雇止めとすることには疑問があることを伝えた。併せて、センターは、一旦、契約を更新した上で指導しながら改善を求めるよう要望した。

すると、会社からは、これまでと同じ条件で引き続き契約更新を行った上で、当面、様子を見ることにすると返答があった。

【事例2】 一方的な労働条件の不利益変更

相談者は、コンビニエンスストアで接客業務に従事していたアルバイト店員。週1日8時間勤務でシフトに入っていたところ、オーナーから週3日勤務の打診を受けた。相談者が週2日勤務であれば可能であることを伝えたところ、従来より少ない週1日4時間勤務とされた。また、勤務中、同僚から客前で怒鳴られることもあったため、相談者は、店の経営姿勢などに疑問を抱き、来所に至った。

センターは、オーナーから状況確認を行った。オーナーは、「相談者とシフトに入ることを拒む従業員が多い中で、週3日の勤務を提案したが、期待に反した返答があったことに失望した。相談者に対して怒鳴るなどの同僚の態度は問題であるが、相談者に対して積もりに積もったものがあつたと思う。」と述べた。

センターは、オーナーに対し、一方的な労働条件の不利益変更はできないことを伝えた。すると、オーナーから一定の理解が得られ、労働時間を当初の日数及び時間数に戻すほか、相談者の不安などを払拭するため、話し合いの場を設けて職場環境の改善に努めていくことが表明された。相談者は、オーナーの説明に納得した。

【事例3】 不注意を理由に当初断られた労働災害手続き

相談者は、清掃会社で清掃業務に従事していたパート社員。相談者は、勤務開始半年後、業務中に階段で足を踏み外して全治10日のはく離骨折の怪我をした。医療機関で労働災害となる旨を告げられたため、相談者は、会社に対して労働災害の申し出を行ったところ、会社からは、不注意であることを理由に労働災害とはならないことを告げられた。

相談者は、会社の対応に疑義を抱き、来所に至った。

センターは、事故の状況から、労働災害となる可能性が高いことを説明し、相談者に対し、再度、会社に申し出ることを助言した。相談者が再度申し出ると、会社から申請書類を渡された。相談者は、書類を持参して医療機関に行くと、医療機関からは治療費のみで休業補償が支払われないことを告げられたため、再びセンターに相談した。

センターが、書類を確認すると、通勤災害の書類であり、タイムカードを押したあとに更衣室に行く途中の事故であったことから、一般的には業務災害に当たることを説明した。

相談者は、会社から退職するよう示唆されていたこともあり、センターは、会社から状況確認を行った。会社は、「社会保険労務士と相談の上で進め、労働基準監督署も既に認める決定をしており、手続きの変更は難しい。」と述べた。

センターは、会社に対し、トラブルを避けるため、労働基準監督署に確認することを勧めた。

すると、会社は、通勤災害ではなく、業務災害として手続きをし直すことを表明した。

【事例4】 契約更新を繰り返したアルバイトの有給休暇と雇用保険

相談者は、情報通信業で1か月の有期契約を更新して勤続8年となるアルバイト。週の所定労働時間は30時間であったが、有給休暇は取得できず、雇用保険にも未加入であったため、会社に改善を求めた。これを受け、会社は、アルバイトを対象に雇用保険の加入手続きを取り、半年後には10日の有給休暇を付与することとした。さらに、相談者は、これまでの勤続年数を反映した有給休暇の付与と雇用保険の遡及加入を要望したが、受け入れられなかったため、来所に至った。

センターは、会社から状況確認を行った。会社は、1か月契約のアルバイトには有給休暇の付与と雇用保険の加入は対象外としていることを述べた。

センターが、会社に対し、有給休暇と雇用保険制度に関する法的な説明を丁寧に行うと、会社は、40日間の有給休暇の付与と雇用保険の2年間の遡及加入手続きを取ることを表明した。