

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28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7,627件で、27年度より571件（△7.0%）減少した（第1表）。
- (2) 男女別では、男性2,632件（34.5%）、女性4,995件（65.5%）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）」「医療・福祉」「卸売業、小売業」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」（27年度1,878項目→28年度1,552項目）が最も多く、以下「労働契約」（27年度1,466項目→28年度1,482項目）、「賃金不払」（27年度1,104項目→28年度1,246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23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
労働相談	52,363件	52,155件	52,684件	53,104件	51,960件	53,019件
総 計	(0.3)	(△0.4)	(1.0)	(0.8)	(△2.2)	(2.0)
パート・	8,311件	8,000件	9,000件	8,026件	8,198件	7,627件
アルバイト	(8.4)	(△3.7)	(12.5)	(△10.8)	(2.1)	(△7.0)
相談件数	[15.9]	[15.3]	[17.1]	[15.1]	[15.8]	[14.4]

() 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	53,019件	26,572件	26,447件	41,191件	8,811件	3,017件
総計	[100.0]	[50.1]	[49.9]	[77.7]	[16.6]	[5.7]
パート・ アルバイト 相談件数	7,627件	2,632件	4,995件	6,312件	1,098件	217件
	[100.0]	[34.5]	[65.5]	[82.8]	[14.4]	[2.8]

[] 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	53,019件	10,166件	4,525件	2,996件	8,730件	26,602件
総計	[100.0]	[19.2]	[8.5]	[5.7]	[16.5]	[50.2]
パート・ アルバイト 相談件数	7,627件	1,515件	481件	226件	926件	4,479件
	[100.0]	[19.9]	[6.3]	[3.0]	[12.1]	[58.7]

[] 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
53,019件 [100.0]	1,773件 [3.3]	3,866件 [7.3]	3,804件 [7.2]	1,742件 [3.3]	4,802件 [9.1]	1,051件 [2.0]	1,115件 [2.1]
パート・ アルバイト 相談件数 7,627件 [100.0]	164件 [2.2]	214件 [2.8]	202件 [2.6]	204件 [2.7]	1,001件 [13.1]	82件 [1.1]	161件 [2.1]
	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
	2,610件 [4.9]	2,563件 [4.8]	5,725件 [10.8]	9,812件 [18.5]		2,674件 [5.0]	11,482件 [21.7]
	1,139件 [14.9]	343件 [4.5]	1,005件 [13.2]	1,665件 [21.8]		160件 [2.1]	1,287件 [16.9]

[] 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	13,312 [100.0]	10,937	1,961	414
労働組合及び労使関係	87 [0.7]	77	10	0
労働条件	8,948 [67.2]	7,310	1,404	234
就業規則	89 [0.7]	68	19	2
労働契約	1,482 [11.1]	1,264	185	33
労働条件変更	865 [6.5]	700	148	17
配転・出向	93 [0.7]	69	21	3
賃金情報	34 [0.3]	26	7	1
賃金不払	1,246 [9.4]	992	240	14
賃金その他	250 [1.9]	224	23	3
退職金	49 [0.4]	42	4	3
労働時間	327 [2.5]	309	13	5
休日	14 [0.1]	10	4	0
休暇	672 [5.0]	592	75	5
休業	97 [0.7]	78	18	1
休職・復職	137 [1.0]	96	6	35
安全衛生	147 [1.1]	112	27	8
服務・懲戒	41 [0.3]	39	2	0
解雇	1,195 [9.0]	861	289	45
雇止め	345 [2.6]	249	81	15
退職	1,552 [11.7]	1,295	225	32
定年制	29 [0.2]	26	3	0
女性	111 [0.8]	103	5	3
育児休業	84 [0.6]	71	6	7
介護休業	22 [0.2]	20	1	1
その他	67 [0.5]	64	2	1
労働福祉	1,647 [12.4]	1,328	221	98
雇用保険	698 [5.2]	534	143	21
労災保険	226 [1.7]	175	7	44
健保・年金	622 [4.7]	526	70	26
教育・訓練	85 [0.6]	78	0	7
福利厚生	5 [0.0]	5	0	0
その他	11 [0.1]	10	1	0
人間関係	1,573 [11.8]	1,351	190	32
職場の嫌がらせ	1,044 [7.8]	894	126	24
セクシュアルハラスメント	88 [0.7]	78	9	1
マタニティハラスメント	37 [0.3]	29	5	3
その他	404 [3.0]	350	50	4
その他の問題	1,057 [7.9]	871	136	50
雇用関連	251 [1.9]	233	7	11
企業再編	0 [0.0]	0	0	0
企業倒産	14 [0.1]	13	0	1
偽装請負	0 [0.0]	0	0	0
損害賠償・慰謝料	324 [2.4]	249	57	18
税金	87 [0.7]	81	4	2
障害者	152 [1.1]	100	37	15
高齢者	74 [0.6]	61	13	0
派遣関連	20 [0.2]	20	0	0
その他	135 [1.0]	114	18	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】 育児休業の取得可否を巡るトラブル

相談者は、医療機関のパート従業員。1年契約で入社後、約7か月経過した時点で出産のため産前産後休業を取得した。産後休業が満了した時点では入社から1年未満であったため育児休業を取得できず、使用者から退職か休職かの選択を迫られたため、休職した。そして、約半年休職した後に復職したところ、法人から休職期間中の社会保険料を請求された。

相談者は、入社から1年経過して以降は育児休業を取得でき、社会保険料も免除されるはずであると法人に反論したものの、受け入れられなかったため、来所に至った。

センターが東京労働局雇用環境・均等部に問い合わせたところ、入社から1年を経過した時点以降に労働者が請求すれば育児休業を取得できるとの回答であった。

そこで、センターは、法人に対し、東京労働局の見解を説明したところ、法人の理解が得られ、社会保険料を免除するとの回答があった。

【事例2】 解雇か欠勤かを巡るトラブル

相談者は、ビル管理会社のパート従業員。現場責任者の嫌がらせを受けていた。そして、採用から約2週間後に適性・能力不足を理由に「来なくていい」と言われたため帰宅した。その後、相談者は、これが解雇であると判断して出勤せず、会社のマネージャーから電話があったが出勤できない旨回答した。

相談者は、嫌がらせについての謝罪と解雇撤回を求めて、来所に至った。

センターが会社から事情を聴いたところ、解雇はしておらず相談者が欠勤状態にある、作業内容が不十分だったため指導したが相談者はそれを認めず他人のせいにした、指示通りやってももらえないと困ると伝えたところ相談者が「もう行けない」などと述べたとの回答があった。また、会社に相談者の継続勤務につき意向を確認したところ、相談者に働く気持ちがあるなら面談の上で勤務を継続してもらって構わないとの回答であった。

そのため、センターは、相談者とマネージャーとの間で面談日程等をやり取りするよう労使の意向を調整し、最終的に相談者は復職することができた。

【事例3】 突然の配置転換を告げられたパート従業員

相談者は、有期契約の更新を重ね、会社の受託する某社の現場で約5年勤務していた調理担当のパート従業員。利用客からのクレームがあったが、会社の指導に従って改善に取り組み、会社からも「改善された」と聞き安心していた。ところが、後日になって突然会社からやはり問題の改善がなされていないと指摘され、他の現場で調理補助となるよう告げられた。

相談者は、この通告に納得できず、来所に至った。

センターが会社から事情を聞いたところ、某社からの人員交代の要望が強く早急に従わざるを得ない、就業規則には規定があり配置転換は可能であるとの回答であった。

一方、相談者は、現在の現場への愛着が強く、急な配置転換は受け入れられない、期間満了まで元の現場で勤務して退職したい、会社の一貫性のない対応に到底納得できない、との主張だった。

そこで、センターの提案により、有給休暇消化と会社からの自宅待機命令により、契約期間満了までの期間につき相談者の給料を保障した上で、雇用保険受給上の離職理由が特定理由離職者に該当することを労使間で確認した。これにより、相談者は円満に会社を退職した。

【事例4】 同僚との喧嘩が理由の雇止め

相談者は、倉庫会社で約12年間アルバイト勤務をしていた。雇用保険には未加入のままであった。ある日、同僚のアルバイト従業員から一方的に暴力を振るわれたが、当日帰宅を命じられ、その後雇止めを通告された。

相談者は、会社と自主交渉したが、会社は「相談者が同僚を挑発した」などと事実でないことを主張し、雇止めは正当との見解であったため、来所に至った。

センターが会社から事情を聞いたところ、相談者は以前から同僚を睨みつける癖があり、当日もそれが原因で同僚が相談者に殴り掛かった模様である、喧嘩両成敗の意味で、契約期間満了まで賃金補償することで既に両者から口頭で退職合意を取り付けているとの回答であった。

センターが、労使双方の意向を踏まえ調整したところ、会社が雇用保険につき2年間の遡及加入手続きを取った上で、事件当日での勧奨退職を確認し、解決金を支払うことで当事者間の合意に達し、解決した。