

## 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。

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、「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）」が定められており、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。

直近の動きとしては、平成30年6月に成立した「働き方改革関連法」により、公正な待遇の確保（いわゆる同一労働同一賃金）が令和2年4月から施行（中小企業については令和3年4月施行）されることとなっており、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。

#### 〈平成30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7,006件で、29年度より1,387件（16.5%）減少した（第1表）。
- (2) 男女別では、男性2,383件（34.0%）、女性4,623件（66.0%）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1,265件（18.1%）と最も多く、次いで「サービス業（他に分類されないもの）」1,107件（15.8%）、「卸売業、小売業」976件（13.9%）となっている（第4表）。
- (4) 相談内容では、「退職」（29年度1,605項目→30年度1,326件）が最も多く、以下、「労働契約」（29年度1,650項目→30年度1,230件）、「職場の嫌がらせ」（29年度1,591項目→30年度1,051件）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25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
労働相談 総計	52,684件 1.0%	53,104件 0.8%	51,960件 △2.2%	53,019件 2.0%	51,294件 △3.3%	50,137件 △2.3%
パート・ アルバイト 相談件数	9,000件 12.5% 17.1%	8,026件 △10.8% 15.1%	8,198件 2.1% 15.8%	7,627件 △7.0% 14.4%	8,393件 10.0% 16.4%	7,006件 △16.5% 14.0%

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	50,137件	23,365件 46.6%	26,772件 53.4%	39,767件 79.3%	7,636件 15.2%	2,734件 5.5%
パート・ アルバイト 相談件数	7,006件	2,383件 34.0%	4,623件 66.0%	5,844件 83.4%	997件 14.2%	165件 2.4%

各欄下段は構成比 (%)

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 総計	50,137件	8,798件 17.5%	3,971件 7.9%	2,769件 5.5%	7,454件 14.9%	27,145件 54.1%
パート・ アルバイト 相談件数	7,006件	1,325件 18.9%	510件 7.3%	178件 2.5%	785件 11.2%	4,208件 60.1%

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
50,137件	1,245件 2.5%	3,678件 7.3%	3,052件 6.1%	1,532件 3.1%	4,622件 9.2%	1,378件 2.7%	812件 1.6%
パート・ アルバイト 相談件数	66件 0.9%	354件 5.1%	144件 2.1%	179件 2.6%	976件 13.9%	36件 0.5%	129件 1.8%
	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
	7,006件	1,765件 3.5%	2,297件 4.6%	5,641件 11.3%	7,838件 15.6%	1,785件 3.6%	14,492件 28.9%
	690件 9.8%	290件 4.1%	1,265件 18.1%	1,107件 15.8%	161件 2.3%	1,609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	12,003	9,860	1,831	312
労働組合及び労使関係	87 [ 0.7% ]	64	21	2
労働条件	7,751 [ 64.6% ]	6,312	1,250	189
就業規則	39 [ 0.3% ]	24	13	2
労働契約	1,230 [ 10.2% ]	1,074	135	21
労働条件変更	664 [ 5.5% ]	541	107	16
配転・出向	70 [ 0.6% ]	56	12	2
賃金情報	41 [ 0.3% ]	33	7	1
賃金不払	987 [ 8.2% ]	820	144	23
賃金その他	345 [ 2.9% ]	262	74	9
退職金	62 [ 0.5% ]	35	26	1
労働時間	284 [ 2.4% ]	235	35	14
休日	55 [ 0.5% ]	38	16	1
休暇	694 [ 5.8% ]	547	135	12
休業	144 [ 1.2% ]	126	12	6
休職・復職	89 [ 0.7% ]	81	8	0
安全衛生	64 [ 0.5% ]	62	1	1
服務・懲戒	109 [ 0.9% ]	64	38	7
解雇	954 [ 7.9% ]	686	245	23
雇止め	325 [ 2.7% ]	279	45	1
退職	1,326 [ 11.0% ]	1,112	172	42
定年制	42 [ 0.3% ]	26	15	1
女性	63 [ 0.5% ]	59	2	2
育児休業	61 [ 0.5% ]	52	7	2
介護休業	18 [ 0.1% ]	17	0	1
その他	85 [ 0.7% ]	83	1	1
労働福祉	1,340 [ 11.2% ]	1,089	189	62
雇用保険	498 [ 4.1% ]	381	93	24
労災保険	148 [ 1.2% ]	132	14	2
健保・年金	459 [ 3.8% ]	341	82	36
教育・訓練	223 [ 1.9% ]	223	0	0
福利厚生	4 [ 0.0% ]	4	0	0
その他	8 [ 0.1% ]	8	0	0
人間関係	1,909 [ 15.9% ]	1,606	267	36
職場の嫌がらせ	1,051 [ 8.8% ]	924	105	22
セクシュアルハラスメント	468 [ 3.9% ]	320	139	9
マタニティハラスメント	12 [ 0.1% ]	12	0	0
その他	378 [ 3.1% ]	350	23	5
その他の問題	916 [ 7.6% ]	789	104	23
雇用関連	319 [ 2.7% ]	300	11	8
企業再編	2 [ 0.0% ]	2	0	0
企業倒産	8 [ 0.1% ]	8	0	0
偽装請負	5 [ 0.0% ]	3	2	0
損害賠償・慰謝料	182 [ 1.5% ]	155	23	4
税金	109 [ 0.9% ]	90	17	2
障害者	54 [ 0.4% ]	42	11	1
高年齢者	89 [ 0.7% ]	64	21	4
派遣関連	11 [ 0.1% ]	9	2	0
その他	137 [ 1.1% ]	116	17	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】 急退職と賃金支払いの遅延

相談者は、学生であり、小売店でアルバイトとして勤務していたが、家庭の事情等により即日退職を申し出て、以後出勤しなかった。

その後、最後の給料が支払われず、退職関係書類のやり取りを行おうとしても、経営者と全く連絡がつかないことから来所した。

センターが経営者から事情を聞いたところ、退職関係書類を提出してもらえれば給料は支払うが、相談者の急退職により業務に支障が出て損害が生じているとの主張であった。

センターは、経営者に対しては、賃金支払いが遅延していることによる法的なリスクや、損害賠償請求の法的な実現可能性につき粘り強く説明しつつ、相談者に対しては、急退職により店舗に迷惑をかけた点についての反省を促したところ、未払いであった賃金が支払われるに至った。

### 【事例2】 雇用保険料の誤控除

相談者は、現在75歳であり、運送会社のドライバーとして約30年勤務してきた。会社の労働条件が悪化しそうなことから退職を決意し、ハローワークに相談に行ったところ、過去に満64歳以降支払いが不要であった（※）雇用保険料が誤って控除されていたことを指摘された。相談者は、会社に誤控除の全額の返還を求めたが、過去2年分だけは返還すると言われ、納得できず来所した。

※平成29年1月以降は、65歳以上の労働者についても「高年齢被保険者」として雇用保険の適用があり、令和2年4月から64歳以上の保険料免除制度も廃止となる。

センターが会社から事情を聞いたところ、専門家から過去2年分だけ返還すればよいと言われたとの主張であった。センターは、会社に対し、労働基準法の賃金に関する消滅時効は2年であるが、不当利得であるとするれば消滅時効は民法上10年であることになると助言した上で、解決条件を調整したところ、会社が過去10年間の誤控除であった雇用保険料相当額を解決金として支払うとの内容で合意に達し、解決した。

### 【事例3】 労働条件通知書の未交付

相談者は、小売店で日雇雇用契約により就労を開始した。当初の数日間は、当日の勤務開始前に労働条件通知書が交付されたが、その後、労働条件通知書の交付がないまま勤務を開始した。勤務終了後に現場責任者らしき社員に労働条件通知書はもらえないのか尋ねたところ、「うちではそういうものは用意していない」との回答だったため、相談者は、法律で義務付けられていることは実行してほしいとの思いで来所した。

センターが会社から事情を聞いたところ、人事関係事務を他社に委託しており、本来は勤務開始前に労働条件通知書を交付する必要があったのだが現場で徹底されていなかった模様であるとのことであった。センターは、会社に対し、改めて労働条件通知書の交付義務を説明するとともに、社内に労働条件通知書が残っているならば相談者に交付するよう助言したところ、会社から相談者に労働条件通知書が交付され、解決した。

### 【事例4】 源泉徴収票の誤記入

相談者は、食品工場のパートタイム労働者であったが、去年の秋に退職した。退職までの給料から源泉徴収で所得税が控除されていたが、交付された源泉徴収票では税額が0円になっていた。そこで、会社に所得税の還付を求めたが、役所で相談するようと言うだけで対応してくれず、労働基準監督署、税務署、市役所等に相談したが、どこも取り合ってくれなかったとして来所した。

センターは、会社に連絡し、源泉徴収票の税額と実際に控除された税額の差異について確認を依頼したところ、手違いがあり源泉徴収票の内容が誤っていたため、修正して相談者に送付するとの回答があった。その後、会社から相談者に正しい内容の源泉徴収票が交付され、解決した。