

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4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5,731件で、令和3年度より298件（△4.9%）減少した（第1表）。

(2) 男女別では、男性1,896件（33.1%）、女性3,834件（66.9%）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）」が1,195件（20.9%）と最も多く、次いで「医療・福祉」1,135件（19.8%）、「卸売・小売業」733件（12.8%）となっている（第4表）。

(4) 相談内容では、「労働契約」（1,510項目）が最も多く、以下、「職場の嫌がらせ」（1,178項目）、「退職」（803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29年度	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
労働相談	51,294件	50,137件	52,884件	52,318件	45,504件	46,269件
総計	△3.3%	△2.3%	5.5%	△1.1%	△13.0%	1.7%
パート・	8,393件	7,006件	7,676件	8,304件	6,029件	5,731件
アルバイト	10.0%	△16.5%	9.6%	8.2%	△27.4%	△4.9%
相談件数	16.7%	13.2%	14.7%	18.2%	13.0%	12.4%

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	46,269件	21,412件 46.3%	24,843件 53.7%	34,884件 75.4%	9,395件 20.3%	1,990件 4.3%
パート・ アルバイト 相談件数	5,731件	1,896件 33.1%	3,834件 66.9%	4,861件 84.8%	748件 13.1%	122件 2.1%

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	46,269件	6,672件 14.4%	2,867件 6.2%	2,688件 5.8%	5,595件 12.1%	28,447件 61.5%
パート・ アルバイト 相談件数	5,731件	590件 10.3%	172件 3.0%	238件 4.2%	649件 11.3%	4,082件 71.2%

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
46,269件	1,174件 2.5%	2,563件 5.5%	2,514件 5.4%	1,209件 2.6%	3,582件 7.7%	729件 1.6%	443件 1.0%
パート・ アルバイト 相談件数 5,731件	17件 0.3%	130件 2.3%	74件 1.3%	162件 2.8%	733件 12.8%	18件 0.3%	60件 1.0%
	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
	1,262件 2.7%	1,880件 4.1%	7,052件 15.2%	6,982件 15.1%		1,393件 3.0%	15,486件 33.5%
	545件 9.5%	179件 3.1%	1,135件 19.8%	1,195件 20.9%		77件 1.3%	1,406件 24.5%

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	10,468	8,856	1,395	217
労働組合及び労使関係	90 [0.9%]	71	17	2
労働条件	6,609 [63.1%]	5,525	970	114
就業規則	110 [1.1%]	93	10	7
労働契約	1,510 [14.4%]	1,271	213	26
労働条件変更	464 [4.4%]	431	26	7
配転・出向	19 [0.2%]	18	0	1
賃金情報	91 [0.9%]	87	3	1
賃金不払	548 [5.2%]	423	119	6
賃金その他	309 [3.0%]	251	52	6
退職金	30 [0.3%]	19	10	1
労働時間	268 [2.6%]	239	20	9
休日	22 [0.2%]	20	2	0
休暇	648 [6.2%]	552	87	9
休業	206 [2.0%]	177	25	4
休職・復職	158 [1.5%]	133	23	2
安全衛生	76 [0.7%]	68	6	2
服務・懲戒	74 [0.7%]	56	16	2
解雇	671 [6.4%]	548	115	8
雇止め	397 [3.8%]	264	124	9
退職	803 [7.7%]	704	93	6
定年制	3 [0.0%]	2	1	0
女性	27 [0.3%]	25	0	2
育児休業	32 [0.3%]	29	1	2
介護休業	11 [0.1%]	8	3	0
その他	132 [1.3%]	107	21	4
労働福祉	1,044 [10.0%]	926	73	45
雇用保険	238 [2.3%]	228	5	5
労災保険	183 [1.7%]	141	28	14
健保・年金	514 [4.9%]	463	27	24
教育・訓練	25 [0.2%]	18	7	0
福利厚生	27 [0.3%]	26	0	1
その他	57 [0.5%]	50	6	1
人間関係	1,685 [16.1%]	1,470	202	13
職場の嫌がらせ	1,178 [11.3%]	1,032	138	8
セクシュアルハラスメント	85 [0.8%]	71	12	2
マタニティハラスメント	6 [0.1%]	5	1	0
その他	416 [4.0%]	362	51	3
その他の問題	1,040 [9.9%]	864	133	43
雇用関連	365 [3.5%]	340	19	6
企業再編	2 [0.0%]	2	0	0
企業倒産	12 [0.1%]	12	0	0
偽装請負	15 [0.1%]	12	2	1
損害賠償・慰謝料	241 [2.3%]	183	48	10
税金	33 [0.3%]	33	0	0
障害者	192 [1.8%]	124	47	21
高齢者	22 [0.2%]	17	2	3
派遣関連	12 [0.1%]	12	0	0
その他	146 [1.4%]	129	15	2

[] は構成比 (%)

<パート・アルバイト関連のあっせん事例>

【事例1】 アルバイト社員の社内ルール違反による懲戒処分

相談者は、大学生アルバイトである。会社の生産施設内ではスマートフォンの職場持ち込みは厳に禁止されていた。相談者がある日、ポケットに入れたまま生産作業をしているときにアラームが鳴動してしまい、管理者から「ルール違反で即刻クビだ」と通告された。相談者は、他の従業員でスマートフォンを操作している者を見かけたこともあり、自分はただアラームが鳴っただけであるのにクビにされるのは納得いかない、また会社から「懲戒解雇通知書」が送られてきており撤回をしてほしいとしてセンターに来所した。

センターが会社から事情を聴いたところ、生産施設には顧客の個人情報を含む情報があるのでスマートフォン持ち込みは禁止しているものであり、そのことは貼り紙までして周知している、他の従業員でスマートフォンを操作していたとすればそれは社用スマホである、相談者は解雇通告の翌日総務部門に押しかけてきたため正式に懲戒解雇通知を送付したものである、とのことであった。センターは、禁止事項違反による懲戒処分はあり得ることであるが、懲戒解雇処分は重過ぎることなどを助言し、また解雇予告期間について労働基準法の手続きを行わねばならないことを指摘した。これに対し会社は、すでに相談者に提示している以降のシフトを特別休暇として賃金を支払い、懲戒解雇を撤回して退職勧奨によることとしたいと提案した。これを受けてセンターが相談者に打診したところ、相談者も会社提案を受け入れたことから、解決となった。

【事例2】 アルバイトの通勤災害と休職手続き

相談者は、アルバイトとして勤務していた。出勤中に交通事故被害による通勤災害に見舞われ1か月ほどの休職が必要なかげを負った。会社からは、アルバイトであっても休職のためには社内手続きが必要であるので診断書を提出するよう求められた。また、通勤災害の手続きには事故証明書を労働基準監督署に提出する必要があるとの説明を受けた。そのため、相談者は、診断書及び事故証明書を取得しそれぞれに提出した。相談者としては、会社の求めに応じて診断書・事故証明書を取得したという認識であった。しかしその後会社から、取得に係る費用は自己負担であると言われ、なぜそのことを事前に言ってくれなかったのか、納得がいけないとして、センターに来所した。

センターが会社に相談者の主張を伝えつつ事情を聴いたところ、正社員・アルバイトに関わらず休職する際はすべての従業員に診断書の提出を義務付けているが、今回の件では費用が自己負担であることは事前説明していなかった、とのことであった。また、労働基準監督署に提出する事故証明書についても、取得費用が労災保険の対象外になることを事前説明していなかった、ということだった。会社として事前説明が足らなかったことは反省し、相談者には会社として謝罪し、今後は社内休職マニュアルを見直すことを約した。

相談者は、会社の謝罪があったこと及び自分が主張したことで今後の社内改善につながったことは満足であるとしたため、あっせん解決した。