

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（パートタイム・有期雇用労働法）」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。

<令和元年度のパート・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7,676件で、平成30年度より670件（9.6%）増加した（第1表）。
- (2) 男女別では、男性2,879件（37.5%）、女性4,797件（62.5%）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）」が1,448件（18.9%）と最も多く、次いで「医療、福祉」1,441件（18.8%）、「卸売業、小売業」937件（12.2%）となっている（第4表）。
- (4) 相談内容では、「退職」（平成30年度1,326項目→令和元年度1,495件）が最も多く、以下、「解雇」（30年度954項目→元年度1,426件）、「職場の嫌がらせ」（30年度1,051項目→元年度1,253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26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
労働相談 総計	53,104件 <i>0.8%</i>	51,960件 <i>△2.2%</i>	53,019件 <i>2.0%</i>	51,294件 <i>△3.3%</i>	50,137件 <i>△2.3%</i>	52,884件 <i>5.5%</i>
パート・ アルバイト 相談件数	8,026件 <i>△10.8%</i> 15.1%	8,198件 <i>2.1%</i> 15.8%	7,627件 <i>△7.0%</i> 14.4%	8,393件 <i>10.0%</i> 16.4%	7,006件 <i>△16.5%</i> 14.0%	7,676件 <i>9.6%</i> 14.5%

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	52,884件	24,666件 46.6%	28,218件 53.4%	40,562件 76.7%	9,280件 17.5%	3,042件 5.8%
パート・ アルバイト 相談件数	7,676件	2,879件 37.5%	4,797件 62.5%	6,236件 81.2%	1,205件 15.7%	235件 3.1%

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	52,884件	8,896件 16.8%	4,144件 7.8%	3,239件 6.1%	7,348件 13.9%	29,257件 55.3%
パート・ アルバイト 相談件数	7,676件	1,195件 15.6%	456件 5.9%	444件 5.8%	783件 10.2%	4,798件 62.5%

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
52,884件	1,762件 3.3%	3,543件 6.7%	3,045件 5.8%	1,601件 3.0%	4,263件 8.1%	993件 1.9%	1,039件 2.0%
パート・ アルバイト 相談件数	110件 1.4%	260件 3.4%	54件 0.7%	303件 3.9%	937件 12.2%	21件 0.3%	229件 3.0%
	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
	7,676件	1,966件 3.7%	1,792件 3.4%	5,977件 11.3%	8,776件 16.6%	2,100件 4.0%	16,027件 30.3%
	886件 11.5%	177件 2.3%	1,441件 18.8%	1,448件 18.9%	106件 1.4%	1,704件 22.2%	

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	13,507	10,493	2,539	475
労働組合及び労使関係	386 [2.9%]	182	185	19
労働条件	8,616 [63.8%]	6,868	1,489	259
就業規則	46 [0.3%]	38	7	1
労働契約	1,163 [8.6%]	1,048	91	24
労働条件変更	922 [6.8%]	760	142	20
配転・出向	28 [0.2%]	26	2	0
賃金情報	33 [0.2%]	24	5	4
賃金不払	872 [6.5%]	715	143	14
賃金その他	229 [1.7%]	202	22	5
退職金	34 [0.3%]	23	7	4
労働時間	263 [1.9%]	231	28	4
休日	22 [0.2%]	20	2	0
休暇	794 [5.9%]	666	119	9
休業	347 [2.6%]	307	37	3
休職・復職	33 [0.2%]	31	2	0
安全衛生	85 [0.6%]	81	4	0
服務・懲戒	93 [0.7%]	74	10	9
解雇	1,426 [10.6%]	927	421	78
雇止め	418 [3.1%]	307	86	25
退職	1,495 [11.1%]	1,147	301	47
定年制	2 [0.0%]	1	1	0
女性	150 [1.1%]	105	41	4
育児休業	74 [0.5%]	55	16	3
介護休業	19 [0.1%]	16	1	2
その他	68 [0.5%]	64	1	3
労働福祉	1,872 [13.9%]	1,398	406	68
雇用保険	754 [5.6%]	537	186	31
労災保険	309 [2.3%]	248	55	6
健保・年金	640 [4.7%]	468	143	29
教育・訓練	159 [1.2%]	138	19	2
福利厚生	1 [0.0%]	1	0	0
その他	9 [0.1%]	6	3	0
人間関係	1,838 [13.6%]	1,425	348	65
職場の嫌がらせ	1,253 [9.3%]	973	234	46
セクシュアルハラスメント	143 [1.1%]	83	52	8
マタニティハラスメント	23 [0.2%]	20	2	1
その他	419 [3.1%]	349	60	10
その他の問題	795 [5.9%]	620	111	64
雇用関連	232 [1.7%]	218	9	5
企業再編	3 [0.0%]	3	0	0
企業倒産	30 [0.2%]	30	0	0
偽装請負	6 [0.0%]	5	1	0
損害賠償・慰謝料	121 [0.9%]	83	29	9
税金	83 [0.6%]	62	18	3
障害者	149 [1.1%]	78	30	41
高年齢者	30 [0.2%]	28	1	1
派遣関連	9 [0.1%]	7	2	0
その他	132 [1.0%]	106	21	5

[] は構成比 (%)

〈パート・アルバイト関連のあっせん事例〉

【事例1】 契約更新時のトラブルと無期転換

相談者は、飲食店のパートとして約10年勤務している。店長と契約更新の面談をした際、最低賃金が上がったことで、これまでの労働時間で契約更新すると社会保険の加入対象となってしまうため、勤務日数を減らすと言われた。一方的な話し方であったため、相談者が反論したところ、店長から、あれこれ言うのであれば次回以降契約は更新しないとされた。

相談者は、今後の雇用に不安を抱き、来所した。

センターは、相談者に対し、無期転換ルールにつき説明した上で、意向を確認したところ、雇止めの不安なく働きたい、社会保険については現在夫の被扶養者となっているため、加入による収入の減少を避けたいとのことであった。

そこで、センターは、店長に対し、相談者の意向を伝えた上で、無期転換ルールの内容を説明し、相談者とよく話し合っ問題点を解決するよう助言した。

その後、相談者から店長に直接、無期転換の意思が示され、店長と相談者との間で話し合いが行われた結果、社会保険加入の必要がない収入となる労働時間で無期雇用契約が締結された。

【事例2】 店舗閉鎖による整理解雇

相談者は、クリーニング店の無期雇用パートとして約20年勤務していた。勤務する店舗が、地域の再開発計画により一旦取り壊され、当面の間閉店するが、何らかの方法で雇用は維持されるというような話を聞いていたところ、閉店の前日に店長から、店の再開は未定なので辞めてほしいと言われた。

突然の話に相談者は困惑し、来所した。

センターが会社から事情を聞いたところ、本社の方針で閉店後の再開はしないことがかなり以前には決定しており、店長から従業員に説明しているため、即日解雇ではないとの回答があったものの、解雇理由や解雇日を文書等により明確に通知していたわけでもなかったことが明らかになった。センターから会社に対し、長年勤務を続けてきた相談者にとって突然閉店を告げられた衝撃の大きさを説明した上で、円満な解決を勧めた。

その後、センターが労使の意向を踏まえ解決条件を調整したところ、会社から慰労金を支給した上で、説明不足の点につき遺憾の意が表され、解決した。

【事例3】 労働条件通知書の未交付と労働条件相違

相談者は、飲食店のアルバイト店員。働き始めたときに雇用契約書にサインして提出したが、控えの書面が交付されなかったため、契約期間や勤務日等が分からない中、店舗から示されたシフトでアルバイトをしていた。最初の2か月は月に15日程度のシフトが入っていたが、3か月目は5日のシフトしか入れられず、辞めてほしいとも言われた。

相談者は、このような店舗の対応は妥当なものなのか疑問に思い、来所した。

センターが店舗から事情を聞いたところ、雇用契約書上は契約期間半年で週3日の勤務となっているが、店舗の閑繁によって実際のシフトは雇用契約書どおりとはならない場合が生じているとの説明があった。センターは店舗に対し、労働条件を書面で明示しないこと、契約の内容を履行しないことは法的に問題となることを説明した。その後、センターが労使の意向を踏まえて解決条件を調整したところ、店舗は、雇用契約書の条件を下回るシフトであった月については、相談者と話し合った上で、今後のシフトに不足していた勤務日を上乗せすること、今後は雇用契約書どおりのシフトを提示することを約束し、解決した。

【事例4】 副業での割増賃金の支払い

相談者は、本業のフルタイムの勤務時間が終了した後に、副業としてアルバイトをしており、本業の勤務先も、副業の勤務先もこのことは把握していた。相談者は、同僚との人間関係が悪化したことを契機に副業先を退職した後、未払いの割増賃金の支払いを求めたが、副業先からは本業先で支払うべきものであると言われた。

相談者は、問題を円満に解決したいと考え、来所した。

センターが副業先から事情を聞いたところ、労働基準法上の割増賃金についての理解が不足していたため、1日の法定労働時間を超える労働を行かせた事業主が割増賃金を支払う必要があることを丁寧に説明した。その後、相談者から本業の勤務時間がわかる資料が提示され、副業先が資料に基づき割増賃金を清算して解決した。