

Ⅲ 労働相談のテーマ別状況

プライバシー保護のため、事例は個人などが特定できないようにしてあります。

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進み、非正規労働者の割合が増加しているが、とりわけ、パート労働者の占める割合が高くなっている。企業においては、パート労働者の勤続年数の長期化や就業意識の変化から、基幹的な戦力として活用する動きも出ている。こうした中、平成20年4月には、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パート労働法）」が改正施行され、パート労働者の処遇改善や適正な雇用管理が一層求められている。

しかし、労働相談情報センターの労働相談では、法知識の不足や、適正な雇用管理がなされていないことでのトラブルも目立っている。また、職場のいじめ、セクハラなど、深刻な相談もある。

「パート」と呼ばれても、勤務時間の長さや裁量の範囲など、現実には正社員と何ら変わるところがない場合も多い。

〈平成21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7,384件で、20年度より288件（△3.8%）減少した。（第1表）
- (2) 男女別では、女性4,479件（60.7%）、男性2,905件（39.3%）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」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」など、対人サービスを主とする産業分野からの相談比率が高い。（第4表）
- (4) 相談内容では、「解雇」（20年度1,451項目→21年度1,697項目）が最も多く、以下、「賃金不払」（20年度1,584項目→21年度1,462項目）、「労働契約」（20年度1,225項目→21年度1,150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16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
労働相談 総 計	44,737件 (△9.0)	48,792件 (9.1)	55,700件 (14.2)	54,669件 (△1.9)	54,933件 (0.5)	55,082件 (0.3)
パート・ アルバイト 相談件数	3,468件 (△18.6) [7.8]	3,811件 (9.9) [7.8]	4,493件 (17.9) [8.1]	3,921件 (△12.7) [7.2]	7,672件 (95.7) [14.0]	7,384件 (△3.8) [13.4]

() は対前年度比 [] は全体に占める割合(%)

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	55,082件	31,451件	23,631件	41,506件	9,988件	3,588件
総計	[100.0]	[57.1]	[42.9]	[75.4]	[18.1]	[6.5]
パート・ アルバイト 相談件数	7,384件	2,905件	4,479件	5,803件	1,361件	220件
	[100.0]	[39.3]	[60.7]	[78.6]	[18.4]	[3.0]

[] は全体に占める割合(%)

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
労働相談	55,082件	11,882件	7,067件	4,821件	10,081件	21,231件
総計	[100.0]	[21.6]	[12.8]	[8.8]	[18.3]	[38.5]
パート・ アルバイト 相談件数	7,384件	1,792件	909件	519件	740件	3,424件
	[100.0]	[24.3]	[12.3]	[7.0]	[10.0]	[46.4]

[] 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
55,082件 [100.0]	1,734件 [3.1]	4,718件 [8.6]	6,092件 [11.1]	2,282件 [4.1]	5,525件 [10.0]	1,451件 [2.6]	698件 [1.3]
パート・ アルバイト 相談件数 7,384件 [100.0]	99件 [1.3]	453件 [6.1]	166件 [2.3]	172件 [2.3]	1,170件 [15.9]	44件 [0.6]	73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
	2,124件 [3.9]	2,156件 [3.9]	4,225件 [7.7]	10,698件 [19.4]		1,579件 [2.9]	11,800件 [21.4]
	999件 [13.5]	289件 [3.9]	620件 [8.4]	1,950件 [26.4]		131件 [1.8]	1,218件 [16.5]

[] 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	11,909 [100.0]	9,272	2,332	305
労働組合及び労使関係	144 [1.2]	124	19	1
労働条件	8,645 [72.6]	6,624	1,812	209
就業規則	159 [1.3]	118	36	5
労働契約	1,150 [9.7]	942	181	27
労働条件変更	524 [4.4]	434	85	5
配転・出向	135 [1.1]	91	44	0
賃金情報	37 [0.3]	17	19	1
賃金不払	1,462 [12.3]	1,099	282	81
賃金その他	412 [3.5]	336	64	12
退職金	77 [0.6]	50	26	1
労働時間	229 [1.9]	186	38	5
休日	46 [0.4]	38	2	6
休暇	648 [5.4]	500	141	7
休業	171 [1.4]	115	54	2
休職	32 [0.3]	21	11	0
安全衛生	33 [0.3]	25	8	0
服務・懲戒	140 [1.2]	92	47	1
解雇	1,697 [14.2]	1,235	440	22
雇止め	411 [3.5]	329	77	5
退職	911 [7.6]	721	178	12
定年制	11 [0.1]	9	2	0
女性	81 [0.7]	59	20	2
育児休業	19 [0.2]	16	2	1
介護休業	3 [0.0]	2	1	0
その他	257 [2.2]	189	54	14
労働福祉	1,072 [9.0]	912	112	48
雇用保険	517 [4.3]	445	41	31
労災保険	175 [1.5]	140	29	6
健保・年金	280 [2.4]	238	34	8
教育・訓練	63 [0.5]	62	1	0
福利厚生	19 [0.2]	14	5	0
その他	18 [0.1]	13	2	3
人間関係	1,307 [11.0]	1,026	268	13
職場の嫌がらせ	915 [7.7]	696	210	9
セクシュアルハラスメント	123 [1.0]	86	34	3
その他	269 [2.3]	244	24	1
その他の問題	741 [6.2]	586	121	34
雇用関連	143 [1.2]	115	21	7
企業再編	7 [0.1]	7	0	0
企業倒産	51 [0.4]	47	1	3
偽装請負	1 [0.0]	1	0	0
損害賠償・慰謝料	226 [1.9]	161	56	9
税金	90 [0.7]	74	12	4
派遣関連	9 [0.1]	8	1	0
その他	214 [1.8]	173	30	11

[] 内は構成比

<パート・アルバイト関連のあっせん事例>

【事例1】 勤務態度を理由とした解雇

相談者は、遊技場で9か月勤務していたが、ホールの責任者から、口頭で解雇の通告を受けた。理由を聞いても、「勤務態度に難あり」と言われ、具体的な理由は聞けなかった。翌日、解雇理由書の交付を求めたが、交付されなかったとして相談に来所した。また、解雇理由書を求めた際、店のルールを守らないとの発言があった

センターでは、ホール責任者から事情を聴取したところ、「相談者の就業態度に問題があり、また、コインのカウンターで不正が行われた」と主張した。

センターから、①労働者に指導の必要がある場合、適宜に教育すべきこと、②不正と指摘された点については、使用者の責任で改善する必要がある、ことの説明を行った結果、誠実に勤務することを約束する誓約書の提出をもって、解雇が撤回された。

【事例2】 会社の移転に伴う整理解雇

相談者は、パートで働いていた会社の他県への移転に伴い、人員削減の対象にされた。何故自分が解雇の対象となったのか、会社から納得できる説明を受けていないとして相談に来所した。ただし、職務を継続することは困難と思われるので、金銭解決を望んでいるとのことだった。

センターでは、社長から事情を聴取したところ、「不況が当社を直撃し、厳しい経営環境にあり、リストラを進めている。会社を移転するが、相談者の在籍する部門を減員することになり、やむを得ず相談者を整理解雇することとした。整理解雇の要件は満たしているはずであり、違法な解雇ではない」と主張した。

センターから、整理解雇の4要件について判例等を示して説明し、金銭解決を図れないか打診した。その後、会社から検討結果として、解決金の提案があり、相談者がこれを了解した。

【事例3】 売り場面積縮小に伴う雇止め

相談者は、百貨店内の店舗でアルバイトをしていたが、店舗の売り場面積が縮小されたため、アルバイト5名の内、1人だけ雇止めになった。何故自分だけが雇止めになるのか納得できないとして相談に来所した。

センターでは、人事課長から事情を聴取したところ、「他にも雇止めを了解してもらった人がおり、他の1名は配転した。相談者にも、配転先を提示したが、労働時間が少ない等の理由で断られている。他に紹介できる店舗はない」とのことだった。

センターから、会社に、「年次有給休暇の残日数分の補償を含め、何らかの措置はとれないか」との検討を依頼したところ、会社から「退職慰労金を支払う」ことが提案され、相談者は会社の提案を了承した。

【事例4】 急な退職による賃金不払い

相談者は、ホテルのベッドメイク要員のパートとして採用された。契約時に示された業務量が一方的に増やされ、今後更にノルマを上げると言われたため、採用後1か月弱で退職した。これに対して上司から「急に辞める職員には賃金は払えない」との通告を受けたため、自身で支払い請求を続けてきたが払ってもらえないとして相談に来所した。

センターでは、支配人から事情を聴取したところ、「ホテル側としては、急に退職されて困っている。ただし、会社として支払う必要のある賃金については、会社規定の手続きをとってもらえれば全額支払う」とのことだった。

このため、相談者が、所定の手続きをとり請求したところ、賃金及び交通費の全額が支払われた。