

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。

「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23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8,311件で、22年度より644件（8.4%）増加した。（第1表）
- (2) 男女別では、男性3,152件（37.9%）、女性5,159件（62.1%）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」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」（22年度1,503項目→23年度2,102項目）が最も多く、以下、「賃金不払」（22年度1,541項目→23年度1,484項目）、「労働契約」（22年度942項目→23年度1,460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18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
労働相談	55,700件	54,669件	54,933件	55,082件	52,196件	52,363件
総 計	(14.2)	(△1.9)	(0.5)	(0.3)	(△5.2)	(0.3)
パート・ アルバイト	4,493件	3,921件	7,672件	7,384件	7,667件	8,311件
相談件数	(17.9) [8.1]	(△12.7) [7.2]	(95.7) [14.0]	(△3.8) [13.4]	(3.8) [14.7]	(8.4) [15.9]

()内は対前年度比 []は構成比（※項目ごとに四捨五入したため、合計と一致しない）

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	52,363件	27,929件	24,434件	40,348件	9,174件	2,841件
総計	[100.0]	[53.3]	[46.7]	[77.1]	[17.5]	[5.4]
パート・アルバイト 相談件数	8,311件	3,152件	5,159件	6,623件	1,451件	237件
	[100.0]	[37.9]	[62.1]	[79.7]	[17.5]	[2.9]

[] は構成比（※項目ごとに四捨五入したため、計と一致しない）

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	52,363件	12,462件	5,709件	4,165件	8,609件	21,418件
総計	[100.0]	[23.8]	[10.9]	[8.0]	[16.4]	[40.9]
パート・アルバイト 相談件数	8,311件	2,107件	639件	674件	1,044件	3,847件
	[100.0]	[25.4]	[7.7]	[8.1]	[12.6]	[46.3]

[] 内は構成比（※項目ごとに四捨五入したため、計と一致しない）

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
52,363件	1,552件	4,367件	3,749件	2,123件	5,421件	1,342件	1,008件
[100.0]	[3.0]	[8.3]	[7.2]	[4.1]	[10.4]	[2.6]	[1.9]
パート・ アルバイト 相談件数	93件	366件	264件	156件	1,761件	27件	105件
8,311件	[1.1]	[4.4]	[3.2]	[1.9]	[21.2]	[0.3]	[1.3]
[100.0]							
	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
	2,851件	1,792件	4,759件	10,955件		1,418件	11,026件
	[5.4]	[3.4]	[9.1]	[20.9]		[2.7]	[21.1]
	1,073件	233件	749件	1,965件		82件	1,437件
	[12.9]	[2.8]	[9.0]	[23.6]		[1.0]	[17.3]

[] 内は構成比（※項目ごとに四捨五入したため、計と一致しない）

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	14,257 [100.0]	11,170	2,639	448
労働組合及び労使関係	278 [2.0]	196	36	46
労働条件	10,095 [70.8]	7,797	1,996	302
就業規則	203 [1.4]	143	35	25
労働契約	1,460 [10.2]	1,126	238	96
労働条件変更	562 [3.9]	505	47	10
配転・出向	91 [0.6]	72	18	1
賃金情報	32 [0.2]	17	6	9
賃金不払	1,484 [10.4]	1,195	275	14
賃金その他	499 [3.5]	394	94	11
退職金	70 [0.5]	61	5	4
労働時間	165 [1.2]	144	19	2
休日	18 [0.1]	14	3	1
休暇	700 [4.9]	600	88	12
休業	174 [1.2]	157	17	0
休職・復職	79 [0.6]	71	6	2
安全衛生	50 [0.4]	45	3	2
服務・懲戒	107 [0.8]	77	30	0
解雇	2,102 [14.7]	1,464	607	31
雇止め	543 [3.8]	408	128	7
退職	1,314 [9.2]	1,016	286	12
定年制	7 [0.0]	6	1	0
女性	227 [1.6]	131	61	35
育児休業	51 [0.4]	31	9	11
介護休業	28 [0.2]	14	4	10
その他	129 [0.9]	106	16	7
労働福祉	1,533 [10.8]	1,243	269	21
雇用保険	835 [5.9]	665	162	8
労災保険	234 [1.6]	210	17	7
健保・年金	440 [3.1]	346	88	6
教育・訓練	11 [0.1]	11	0	0
福利厚生	7 [0.1]	7	0	0
その他	6 [0.0]	4	2	0
人間関係	1,487 [10.4]	1,196	236	55
職場の嫌がらせ	814 [5.7]	721	75	18
セクシュアルハラスメント	279 [2.0]	186	71	22
その他	394 [2.8]	289	90	15
その他の問題	864 [6.1]	738	102	24
雇用関連	288 [2.0]	225	49	14
企業再編	3 [0.0]	3	0	0
企業倒産	23 [0.2]	23	0	0
偽装請負	9 [0.1]	9	0	0
損害賠償・慰謝料	265 [1.9]	230	31	4
税金	77 [0.5]	69	7	1
障害者	10 [0.1]	9	1	0
高年齢者	29 [0.2]	27	2	0
派遣関連	35 [0.2]	29	4	2
その他	125 [0.9]	114	8	3

[] 内は構成比（※項目ごとに四捨五入を行ったため、大項目の計及び合計と一致しない）

<パート・アルバイト関連のあっせん事例>

【事例1】 賃金計算を巡り最終的に退職したが、賃金が未払いに

相談者は、パート社員として小売店で勤務していた。初めて支給された賃金が予想に反して少なかったため、会社に説明を求めたところ、「賃金計算は15分刻み。その間の打刻は無効」と言われた。しかし、相談者は、事前に何の説明も受けていなかったため納得できず、改めて上司と面談する約束をしたが、上司が面談日に来なかったため、相談者は、「辞める」と言って即日退社し、以降、入社しなかった。その後、賃金が支払われなかったことから、相談者はセンターに来所した。

センターが、会社に電話で事情等を聴取したところ、会社は、「最後の給料は手渡しとなる。説明不足はあったかもしれない。契約書はまだ出していないが（いずれ出すつもりだった）。賃金計算は15分刻みなのでそれに合わせて打刻・就労については伝えていたはず。話をしないまま一方的に即日退職されて、会社は大変迷惑している。」と主張した。

その後、センターが、労使間の主張・意向について数回にわたり調整を重ねるとともに、会社に赴き、立会いで話し合いを持った。

その結果、会社の態度も次第に軟化。賃金については会社が再計算を行い、後日、給料全額を相談者の口座に送金し、相談者もこの対応に納得した。

【事例2】 勤務外傷病を契機とした契約期間中の雇止め

相談者は有期契約のパート社員。勤務時間外に転倒、右手を打撲捻挫したため、会社に診断書を提出して休んでいた。しかし、上司から「月末までに完治し出勤できないければ、それ以降の雇用はできない」と言われたとセンターに相談があった。

その際、センターから、①契約書の発行②月末以降も働きたい旨の意思表示③傷病手当金の請求等、諸要望を整理し、再度、会社と話し合いを行うよう助言したが、解決への進展が見込めず、再相談のため、来所した。

センターから、会社に事情を聞いたところ、会社側は、「解雇とは言っていない。通常の勤務ができない場合は、一旦休んでみては、と提案したまで。併せて、勤務時間軽減についても話した。会社としては、復職ができる旨の診断書があれば復職を認める用意がある。」と回答した。また、併せて、上記①契約書の発行、②月末以降も働きたい旨の意思表示、③傷病手当金の請求について、会社として了解する旨の回答もあったため、相談者は今までどおりの職場で勤務できることとなった。

【事例3】 育児休業を申し出たが会社はこれを拒否

相談者は、アルバイト社員として入社し、1日8時間、週5日働いてきた。6か月契約の更新を繰り返し、勤続3年程であった。社会保険にも加入していた。また、アルバイト社員とは言え、上級ランクで、職場でリーダー的役割を務めていた。

そうした中、相談者は妊娠し、産休を目前にしたところで人事と相談したところ、「産休は良いが、育児休業は駄目」と言われた。そのため、センターに来所し、相談を行った。

相談者の希望としては、「子どもは保育園に入れたいと考えているので、契約期間内だけでも育児休業を認めてほしい」とのことであった。

会社を訪問し、会社に人材育成策としての再検討を依頼した。

会社側は、「個別に育児休業を与える訳にはいかない。与えらば、内規の変更が必要になり、時間がかかる。仮に育児休業が取れなくても、年度末までは契約は存在している。産休明け頃に入園できれば、雇用は継続できるのでは。」との回答であった。

その後、再検討期間を経て、会社から回答があった。「当社として、年度初めに職場復帰することを前提に、年度末まで育児休業を認めることとし、また、内規の変更はせず、運用で対応する」とのこととなり、相談者の希望が概ね了承されたこととなった。

【事例4】 雇用保険加入を求めるがこれを拒否された上、退職勧奨に発展

相談者は、小売会社のパート社員として勤務し始めた。当初から社長に雇用保険加入を要望してきたが未加入のままのため、社長と話すと、社長からは「これから入るなら考えるが、遡って入るのは負担も大きいし困る」と言われた。その後、諸事情のため、相談者は辞めざるを得ない状況になってしまい、年末での退職及びそれまでの残余有給休暇取得という方向で離職の話が進み始めてしまった。

そのため、相談者はセンターに相談に来所。「仕事を辞めると収入がない」「雇用保険に遡及加入してほしい」「辞めるなら雇用保険を会社都合で受給したい」としてあつせんを希望した。

センターが会社側から事情を聴取し、調整を重ねたところ、後日、会社から、雇用保険の遡及加入・会社都合退職とする旨の連絡があり、相談者もこれを了承した。