

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中、パート労働者の占める割合は依然として高い。

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、既に企業においては、パート労働者を基幹的な戦力として活用しているケースも見受けられる。このような中、平成20年4月に「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・施行済みであり、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、法知識の理解不足、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及び職責の範囲等、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24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8,000件で、23年度より311件（△3.7%）減少した。（第1表）
- (2) 男女別では、男性3,015件（37.7%）、女性4,985件（62.3%）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（他に分類されないもの）」「卸売業、小売業」「医療、福祉」「宿泊業、飲食サービス業」など、対人サービスを中心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」（23年度2,102項目→24年度1,715項目）が最も多く、以下、「労働契約」（23年度1,460項目→24年度1,427項目）、「賃金不払」（23年度1,484項目→24年度1,314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19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
労働相談	54,669件	54,933件	55,082件	52,196件	52,363件	52,155件
総 計	(△1.9)	(0.5)	(0.3)	(△5.2)	(0.3)	(△0.4)
パート・ アルバイト	3,921件 (△12.7)	7,672件 (95.7)	7,384件 (△3.8)	7,667件 (3.8)	8,311件 (8.4)	8,000件 (△3.7)
相談件数	[7.2]	[14.0]	[13.4]	[14.7]	[15.9]	[15.3]

() 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	52,155件	27,791件	24,364件	40,064件	9,469件	2,622件
総計	[100.0]	[53.3]	[46.7]	[76.8]	[18.2]	[5.0]
パート・ アルバイト 相談件数	8,000件	3,015件	4,985件	6,370件	1,404件	226件
	[100.0]	[37.7]	[62.3]	[79.6]	[17.6]	[2.8]

[] 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	52,155件	12,093件	5,536件	3,811件	8,778件	21,937件
総計	[100.0]	[23.2]	[10.6]	[7.3]	[16.8]	[42.1]
パート・ アルバイト 相談件数	8,000件	1,587件	741件	389件	1,064件	4,219件
	[100.0]	[19.8]	[9.3]	[4.9]	[13.3]	[52.7]

[] 内は構成比

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
52,155件	2,143件	4,892件	3,483件	2,109件	6,086件	1,303件	672件
[100.0]	[4.1]	[9.4]	[6.7]	[4.0]	[11.7]	[2.5]	[1.3]
パート・ アルバイト 相談件数	155件	669件	160件	208件	1,317件	33件	90件
8,000件	[1.9]	[8.4]	[2.0]	[2.6]	[16.5]	[0.4]	[1.1]
[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
	2,365件	1,641件	5,562件	10,115件		1,760件	10,024件
	[4.5]	[3.1]	[10.7]	[19.4]		[3.4]	[19.2]
	924件	236件	1,113件	1,645件		174件	1,276件
	[11.6]	[3.0]	[13.9]	[20.6]		[2.2]	[16.0]

[] 内は構成比（※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	14,202 [100.0]	10,983	2,748	471
労働組合及び労使関係	245 [1.7]	181	49	15
労働条件	9,497 [66.9]	7,403	1,811	283
就業規則	156 [1.1]	100	37	19
労働契約	1,427 [10.0]	1,111	247	69
労働条件変更	707 [5.0]	561	136	10
配転・出向	187 [1.3]	130	57	0
賃金情報	31 [0.2]	12	9	10
賃金不払	1,314 [9.3]	1,107	182	25
賃金その他	323 [2.3]	281	34	8
退職金	50 [0.4]	34	13	3
労働時間	225 [1.6]	199	21	5
休日	25 [0.2]	23	1	1
休暇	633 [4.5]	559	67	7
休業	160 [1.1]	122	38	0
休職・復職	160 [1.1]	126	33	1
安全衛生	91 [0.6]	78	12	1
服務・懲戒	75 [0.5]	62	13	0
解雇	1,715 [12.1]	1,192	493	30
雇止め	775 [5.5]	527	229	19
退職	1,178 [8.3]	1,003	153	22
定年制	1 [0.0]	1	0	0
女性	108 [0.8]	70	13	25
育児休業	60 [0.4]	38	8	14
介護休業	26 [0.2]	7	7	12
その他	70 [0.5]	60	8	2
労働福祉	1,547 [10.9]	1,183	273	91
雇用保険	754 [5.3]	588	133	33
労災保険	196 [1.4]	148	23	25
健保・年金	551 [3.9]	420	98	33
教育・訓練	38 [0.3]	21	17	0
福利厚生	6 [0.0]	5	1	0
その他	2 [0.0]	1	1	0
人間関係	1,804 [12.7]	1,365	393	46
職場の嫌がらせ	1,063 [7.5]	848	190	25
セクシュアルハラスメント	334 [2.4]	203	117	14
その他	407 [2.9]	314	86	7
その他の問題	1,109 [7.8]	851	222	36
雇用関連	215 [1.5]	146	58	11
企業再編	6 [0.0]	5	1	0
企業倒産	43 [0.3]	34	6	3
偽装請負	6 [0.0]	6	0	0
損害賠償・慰謝料	385 [2.7]	275	102	8
税金	133 [0.9]	109	23	1
障害者	63 [0.4]	56	4	3
高齢者	28 [0.2]	17	10	1
派遣関連	5 [0.0]	5	0	0
その他	225 [1.6]	198	18	9

[] 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】 有期雇用契約期間途中の即日解雇

相談者は、小売業に従事する1年間の有期契約パート労働者。会社から、改善指導を受けるとともに、周囲への配慮不足等を指摘された後、即日解雇を通告された。解雇理由は能力不足。解雇予告手当は給与の30日相当分が支払われたが、雇用保険未加入及び労働条件通知書未交付についての調整を求め、相談に訪れた。

センターから会社に事情聴取を行った。会社は、「①社長や同僚の指導を素直に受入れない上、②能力に比較して要求が高いため解雇せざるを得ない」と説明した。

センターが①会社には雇用保険加入義務があること、②契約期間中の即日解雇であるため相当厳密な合理的解雇理由が必要なこと、③解雇理由の主張・立証責任は使用者が負うこと、を助言したところ、会社から雇用保険加入と解決金支払いの提案があった。

相談者もこれを了承し、双方が合意に達した。

【事例2】 労働契約変更を申し出たところ退職勧奨に発展

相談者は、卸売・小売業に従事する数回の更新経験があるパート労働者。

今回の雇用契約更新に合意した後、相談者は、口頭で直属上司に、「都合により、暫くしたら週5日勤務を週2日勤務に変更してほしい」旨を願い出た。

その後、相談者は、直属上司から「稼動減少分を充当するため人員を探してみるが、もし見つからなければ、週5日で勤務できる者を入れざるを得ず、その際には退職になる」と告げられ、相談者はこれを了承した。

暫くして、相談者が、業務内容についても直属上司に改善を申し出たところ、「週5日で勤務できる者が入るので、この月末の2日間で引継ぎをするように」と退職を示唆された。

驚いた相談者は、会社と話し合いを持ったが、進展がなかったため、相談者は相談に来所した。

センターが会社に来所を求め事実経過及び事情を聴取した。会社は、「月末の退職合意は成立しており、改善申出への報復的な退職勧奨ではない」と回答した。また、「他に紹介できる職場は無く、金銭解決なら応じる用意がある」とも述べた。

相談者に会社の意向を伝え、その後、退職を前提とした金銭解決の方向で調整を重ねたが、調整は難航した。

しかし、センターが粘り強く調整を進めた結果、①解決金支払い、②月末日付期間満了退職等で双方が合意に達した。

【事例3】 上司との確執を契機に労働条件が大幅に低下

相談者は、飲食業のチェーン店で5年以上勤務するアルバイト社員。上司との折り合いが悪く、上司の連絡ミスに起因する顧客トラブルで相談者の時給が減額された。また、上司から相談者へのマニュアル変更周知不足等から、相談者の顧客対応での苦情が発生したこともあった。その後、相談者の勤務時間が大幅にカットされ、相談者はこれを「退職勧奨」という嫌がらせと認識し、退職する気持ちに傾いたが、このまま退職するのは納得いかない、と相談に来所した。

センターが会社に事情聴取。会社は時給減額に関しての上司の連絡ミスを認め、その差額を支給するとともに、雇用保険未加入であった相談者を、雇用保険にも加入させた。

また、会社は、今回のセンターへの相談を契機とし、雇用保険について、数千人が在籍するアルバイト社員の点検・見直しを行い、未加入であった対象者について遡及加入を実施した。

この会社の対応を、相談者は、「自分の意向がセンターを通じ会社に伝わった」と評価し、両者間の問題は終息するに至った。

【事例4】 業務上の指導を巡る口論から配転に発展

相談者は、体育施設の指導員として勤務するアルバイト社員。6か月の契約を基本に、更新を続けて勤務してきた。しかし、ある日、指導方法を巡って正社員と口論となり、その後、上司から口頭で即日解雇を通告された。

暫くして、会社は解雇を取り下げたものの、遠隔地への配転を命じられた。通勤時間を理由に相談者はこれを断ったが、会社も配転を撤回しなかったため、相談者は相談に来所した。

センターから会社に事情聴取を行った。会社は「解雇は行き過ぎと考えて取下げたが、相談者の配転を撤回することは難しく、もし、配転を拒否するのであれば雇止めとなる」と回答した。

センターが、就業規則の更新規定について指摘し、相談者の継続更新が妥当では、と助言した。また、対応策として「相談者に一定の反省をさせた上での現職場復帰」を提案した。

その後センターが調整を行った結果、相談者が反省の意を示した書類を提出した上で現職に復帰すること等で労使が最終的に合意した。