

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、正規雇用と非正規雇用の処遇、特に賃金格差が問題となり、「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）」は大きく改正され、平成20年4月より施行された。さらに、パートタイム労働者の均等・均衡待遇を強化する改正法が平成27年4月1日から施行されたところである。

しかし、その一方で、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、適正な雇用管理及び担当業務に相応しい処遇がなされていないこと等に関するトラブルも目立っている。

「パート・アルバイト」と呼ばれても、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場合も多い。

〈平成26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8,026件で、25年度より974件（△10.8%）減少した。（第1表）
- (2) 男女別では、男性3,131件（39.0%）、女性4,895件（61.0%）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」など、対人サービスを中心とする分野からの相談が上位を占める。（第4表）
- (4) 相談内容では、「退職」（25年度1,643項目→26年度1,701項目）が最も多く、以下「職場の嫌がらせ」（25年度1,332項目→26年度1,512項目）、「賃金不払」（25年度1,811項目→26年度1,274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21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
労働相談 総 計	55,082件 (0.3)	52,196件 (△5.2)	52,363件 (0.3)	52,155件 (△0.4)	52,684件 (1.0)	53,104件 (0.8)
パート・ アルバイト 相談件数	7,384件 (△3.8) [13.4]	7,667件 (3.8) [14.7]	8,311件 (8.4) [15.9]	8,000件 (△3.7) [15.3]	9,000件 (12.5) [17.1]	8,026件 (△10.8) [15.1]

() は対前年度比 (%) [] 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	53,104件	28,153件	24,951件	40,497件	9,896件	2,711件
総計	[100.0]	[53.0]	[47.0]	[76.3]	[18.6]	[5.1]
パート・ アルバイト 相談件数	8,026件	3,131件	4,895件	6,403件	1,414件	209件
	[100.0]	[39.0]	[61.0]	[79.8]	[17.6]	[2.6]

[] は構成比 (%)

※項目ごとに四捨五入を行ったため、合計と一致しない場合がある (以下同様)。

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	53,104件	12,245件	4,617件	3,562件	8,960件	23,720件
総計	[100.0]	[23.1]	[8.7]	[6.7]	[16.9]	[44.7]
パート・ アルバイト 相談件数	8,026件	1,803件	620件	425件	1,202件	3,976件
	[100.0]	[22.5]	[7.7]	[5.3]	[15.0]	[49.5]

[] 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
53,104件 [100.0]	1,817件 [3.4]	4,879件 [9.2]	3,732件 [7.0]	2,094件 [3.9]	5,844件 [11.0]	1,374件 [2.6]	872件 [1.6]
パート・ アルバイト 相談件数 8,026件 [100.0]	135件 [1.7]	382件 [4.8]	263件 [3.3]	252件 [3.1]	1,406件 [17.5]	33件 [0.4]	52件 [0.6]
	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
	2,038件 [3.8]	2,055件 [3.9]	5,685件 [10.7]	11,075件 [20.9]		1,831件 [3.4]	9,808件 [18.5]
	834件 [10.4]	267件 [3.3]	928件 [11.6]	2,209件 [27.5]		141件 [1.8]	1,124件 [14.0]

[] 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	14,654 [100.0]	11,390	2,793	471
労働組合及び労使関係	184 [1.3]	159	15	10
労働条件	9,613 [65.6]	7,415	1,941	257
就業規則	156 [1.1]	114	33	9
労働契約	1,270 [8.7]	1,060	168	42
労働条件変更	897 [6.1]	719	145	33
配転・出向	144 [1.0]	106	32	6
賃金情報	23 [0.2]	15	4	4
賃金不払	1,274 [8.7]	1,015	238	21
賃金その他	369 [2.5]	296	67	6
退職金	56 [0.4]	40	13	3
労働時間	265 [1.8]	227	32	6
休日	37 [0.3]	33	3	1
休暇	932 [6.4]	720	192	20
休業	111 [0.8]	87	22	2
休職・復職	77 [0.5]	54	21	2
安全衛生	56 [0.4]	44	10	2
服務・懲戒	68 [0.5]	50	18	0
解雇	1,214 [8.3]	842	352	20
雇止め	353 [2.4]	231	111	11
退職	1,701 [11.6]	1,322	354	25
定年制	100 [0.7]	52	47	1
女性	199 [1.4]	149	32	18
育児休業	63 [0.4]	56	4	3
介護休業	31 [0.2]	30	0	1
その他	217 [1.5]	153	43	21
労働福祉	1,080 [7.4]	919	137	24
雇用保険	462 [3.2]	395	59	8
労災保険	222 [1.5]	187	29	6
健保・年金	371 [2.5]	312	49	10
教育・訓練	13 [0.1]	13	0	0
福利厚生	7 [0.0]	7	0	0
その他	5 [0.0]	5	0	0
人間関係	2,448 [16.7]	1,830	520	98
職場の嫌がらせ	1,512 [10.3]	1,131	336	45
セクシュアルハラスメント	177 [1.2]	129	45	3
その他	759 [5.2]	570	139	50
その他の問題	1,329 [9.1]	1,067	180	82
雇用関連	364 [2.5]	327	21	16
企業再編	36 [0.2]	24	12	0
企業倒産	56 [0.4]	35	19	2
偽装請負	3 [0.0]	3	0	0
損害賠償・慰謝料	292 [2.0]	230	53	9
税金	101 [0.7]	91	9	1
障害者	216 [1.5]	156	23	37
高齢者	78 [0.5]	56	15	7
派遣関連	41 [0.3]	35	4	2
その他	142 [1.0]	110	24	8

[] は構成比 (%)

<パート・アルバイト関連のあっせん事例>

【事例1】 労使ともに法律知識が十分でない状況での解雇通知

相談者は、教育関連事業を行っている会社に土日のみ従事しているアルバイト。相談者は、勤務開始2か月後に、ミスが多いことやウェブ上で職場について記載したことを理由にメールで解雇通告を受けた。相談者は、ショックのあまり、しばらく具体的な対応を起こせず、解雇通告後、3か月経過した時点で来所に至った。

センターは、相談者に解雇法理について説明したところ、相談者は、自ら会社に解雇予告手当などの請求を行った。しかし、労使とも労働法令の知識が十分でないこともあり、労使間のやり取りも次第に感情的となって自主解決が困難となったため、センターが調整に入ることとなった。

センターは、会社から事情聴取を行った。会社は、相談者の業務能力が低く、求める水準に達しなかったことや、ウェブ上で社内情報を拡散したため、退職を勧めたことを述べるにとどまった。

センターは、会社に対し、解雇法理や退職勧奨について説明した上で調整を行った。調整の結果、会社は、相談者を退職扱いとした上で、解雇予告手当相当分の金銭補償を行うこととし、相談者もこれを了承した。

【事例2】 一方的な契約解除と特別休暇

相談者は、飲食店で勤務する6か月契約のパート従業員。数回、契約更新をされていたところ、相談者は、現行契約の期間満了1か月前に店長から、次回の契約更新はしないことを告げられた。その数日後、相談者は、店長から「今日が最終出勤日となる。明日からは公休扱いで無給となる。」と言われた。このため、相談者は、来所に至った。

相談者からは、上司から基本行動がなっていないとして注意を受けていたこと、辞めることとなったとしても、契約残期間の賃金は補償して欲しいとの話を受けた。

センターは、会社から事情聴取を行った。会社は、「相談者は、遅刻が多い上、業務指示にも従わない。改善を促したが改まらなかったため、退職してもらう予定で公休扱いとした。」と述べた。

センターは、会社に対し、労働契約の内容を一方的に変えることはできないこと、契約期間中の解雇はやむを得ない事由がなければ行うことができないことを助言した。

調整の結果、会社は、公休扱いとした期間は特別休暇を付与するなどして、契約残期間の賃金を補償し、相談者は、契約期間満了によって退職することで合意に達した。

【事例3】 契約内容の相違による賃金不払い

相談者は、定年退職後、元同僚が起業した会社で勤務をはじめた。相談者は、時給1,000円、1日8時間、週5日勤務とする契約書を交わした。しかし、実際の賃金は、1年以上にわたって時給500円で計算され、残りは後で支払うと言われた。数年後、相談者は、仕事上の意見の対立から社長との関係が悪化し、辛くて出勤ができなくなった。相談者は、社長に話し合いを求めたが、社長は、無断欠勤を理由に退職扱いとした。このため、相談者は、来所に至った。

相談者は、センターの助言を受けて、時給500円しか支払われていなかった時期の賃金差額相当を請求したが、社長は、これに応じなかった。

このため、センターは、社長から事情聴取を行った。社長は、「契約上の時間は会社の営業時間で、実際の労働時間は4時間、時給1,000円で支払っていたため未払いはない。年金受給者に自由度を持たせて働いてもらうという考え方で、勤務時間の管理はしていなかった。仮に未払いがあったとしても、その後の賃金を古い債権に充当する合意はなく時効が成立するはず。」と述べた。これに対し、相談者は、「たまに早く帰ることもあったが、ほとんど8時間勤務で残業もあった。」と反論した。

センターは、会社に対し、契約上の時間表記は所定労働時間ととれること、労働時間管理は会社の責務であること、実労働時間の客観的証拠はないが、労使の主張が相違していても和解は可能であることを説明した。すると、会社から、金銭解決の申し出があり、センターで調整の結果、会社が、退職一時金を支払うことで、合意が成立した。