

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。

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、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）」が定められており、直近では平成27年4月から、パートタイム労働者の均等・均衡処遇を強化する方向での改正が行われた。これらの法改正等を受け、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。

現在、国会では、「働き方改革関連法案」が審議されており、パートタイム労働法の内容を有期雇用労働者にまで拡大することや、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保（いわゆる同一労働同一賃金）に関する改正案が盛り込まれており、その動向を注視する必要がある。

＜平成29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8,393件で、28年度より766件（10.0%）増加した（第1表）。
- (2) 男女別では、男性2,993件（35.7%）、女性5,400件（64.3%）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）」が1,693件（20.2%）と最も多く、次いで「医療、福祉」1,517件（18.1%）、「宿泊業、飲食サービス業」1,401件（16.7%）、「卸売業、小売業」1,209件（14.4%）となっている（第4表）
- (4) 相談内容では、「労働契約」（28年度1,482項目→29年度1,650項目）が最も多く、以下、「退職」（28年度1,552項目→29年度1,605項目）、「職場の嫌がらせ」（28年度1,044項目→29年度1,591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24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
労働相談 総 計	52,155件 (△0.4)	52,684件 (1.0)	53,104件 (0.8)	51,960件 (△2.2)	53,019件 (2.0)	51,294件 (△3.3)
パート・ アルバイト 相談件数	8,000件 (△3.7) [15.3]	9,000件 (12.5) [17.1]	8,026件 (△10.8) [15.1]	8,198件 (2.1) [15.8]	7,627件 (△7.0) [14.4]	8,393件 (10.0) [16.4]

() 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	51,294件	25,576件	25,718件	39,996件	8,239件	3,059件
総計	[100.0]	[49.9]	[50.1]	[78.0]	[16.1]	[6.0]
パート・ アルバイト 相談件数	8,393件	2,993件	5,400件	6,564件	1,528件	301件
	[100.0]	[35.7]	[64.3]	[78.2]	[18.2]	[3.6]

[] 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	51,294件	7,825件	4,358件	2,593件	8,456件	28,062件
総計	[100.0]	[15.3]	[8.5]	[5.1]	[16.5]	[54.7]
パート・ アルバイト 相談件数	8,393件	1,603件	663件	375件	1,073件	4,679件
	[100.0]	[19.1]	[7.9]	[4.5]	[12.8]	[55.7]

[] 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
51,294件 [100.0]	1,392件 [2.7]	3,936件 [7.7]	3,746件 [7.3]	2,037件 [4.0]	3,962件 [7.7]	974件 [1.9]	791件 [1.5]
パート・ アルバイト 相談件数 8,393件 [100.0]	120件 [1.4]	238件 [2.8]	230件 [2.7]	95件 [1.1]	1,209件 [14.4]	128件 [1.5]	64件 [0.8]
	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
	2,937件 [5.7]	1,735件 [3.4]	5,873件 [11.4]	9,518件 [18.6]		2,221件 [4.3]	12,172件 [23.7]
	1,401件 [16.7]	226件 [2.7]	1,517件 [18.1]	1,693件 [20.2]		148件 [1.8]	1,324件 [15.8]

[] 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	14,562 [100.0]	11,026	3,009	527
労働組合及び労使関係	140 [1.0]	91	45	4
労働条件	9,772 [67.1]	7,473	1,997	302
就業規則	54 [0.4]	46	8	0
労働契約	1,650 [11.3]	1,300	291	59
労働条件変更	824 [5.7]	616	174	34
配転・出向	28 [0.2]	27	1	0
賃金情報	34 [0.2]	30	3	1
賃金不払	1,203 [8.3]	916	272	15
賃金その他	215 [1.5]	181	21	13
退職金	20 [0.1]	19	1	0
労働時間	346 [2.4]	269	69	8
休日	29 [0.2]	28	1	0
休暇	757 [5.2]	633	112	12
休業	259 [1.8]	179	74	6
休職・復職	336 [2.3]	227	80	29
安全衛生	99 [0.7]	83	12	4
服務・懲戒	79 [0.5]	52	26	1
解雇	1,344 [9.2]	966	353	25
雇止め	627 [4.3]	442	165	20
退職	1,605 [11.0]	1,233	323	49
定年制	9 [0.1]	7	1	1
女性	48 [0.3]	43	2	3
育児休業	90 [0.6]	61	7	22
介護休業	9 [0.1]	9	0	0
その他	107 [0.7]	106	1	0
労働福祉	1,028 [7.1]	889	92	47
雇用保険	392 [2.7]	336	38	18
労災保険	177 [1.2]	135	27	15
健保・年金	342 [2.3]	301	27	14
教育・訓練	110 [0.8]	110	0	0
福利厚生	1 [0.0]	1	0	0
その他	6 [0.0]	6	0	0
人間関係	2,530 [17.4]	1,734	695	101
職場の嫌がらせ	1,591 [10.9]	1,092	424	75
セクシュアルハラスメント	325 [2.2]	209	103	13
マタニティハラスメント	16 [0.1]	13	0	3
その他	598 [4.1]	420	168	10
その他の問題	1,092 [7.5]	839	180	73
雇用関連	296 [2.0]	274	18	4
企業再編	7 [0.0]	7	0	0
企業倒産	8 [0.1]	7	1	0
偽装請負	1 [0.0]	1	0	0
損害賠償・慰謝料	209 [1.4]	154	46	9
税金	101 [0.7]	89	12	0
障害者	254 [1.7]	144	75	35
高齢者	47 [0.3]	37	10	0
派遣関連	13 [0.1]	12	0	1
その他	156 [1.1]	114	18	24

[] は構成比 (%)

<パート・アルバイト関連のあっせん事例>

【事例1】 残業代の未払い等

相談者は、飲食店でフルタイムのパート従業員として約6年勤務していたが、転職のため退職を決断した。在職期間中、残業代は支払われておらず、年次有給休暇も付与されたことはなかった。退職日直前になり、残業代の支払いや年次有給休暇の付与については労働基準法に定めがあることを知り、来所した。

センターが会社から事情を聞いたところ、在職中の相談者の勤務ぶりを評価しており、最近の経営状況は思わしくないものの前向きに対応したいとの態度であった。そこで、センターが調整したところ、会社が時効にかかっていない期間の未払いであった残業代と年次有給休暇の残日数から算出される賃金相当額を相談者に支払うことを内容とする合意が当事者間で成立し、解決した。

【事例2】 人間関係の悪化を理由とする雇止め

相談者は、福祉施設のパート職員。半年間の有期雇用契約を更新して約2年間勤務したところ、同僚との人間関係の悪化を理由に雇止めを告げられた。相談者は、そのような事実がないばかりか、かえって施設長から嫌がらせを受けてきたことで体調不良に陥っており雇止めには納得がいかない、既に転職先は決まっているので契約更新は希望しないが、契約期間満了までの有給休暇処理に加え、体調不良で欠勤した数日分の損害賠償を請求したいとして来所した。

センターが法人から事情を聞いたところ、相談者の勤務ぶりは極めて優秀であるが、同僚との人間関係は良好とはいえなかった、また、施設長との関係については、相談者の親族から、施設長が直接相談者に接触すると体調が悪化するため直接接触しないよう要望があったことに対応していたのであり、体調不良を訴える相談者には産業医の面談も実施するなどの対応を行っていた、損害賠償との要求には応じかねるが、有給休暇の消化と欠勤日の出勤扱いへの変更であれば応じられるとの回答があった。

センターが相談者に法人の回答を伝えたところ、相談者の納得が得られ、解決した。

【事例3】 労使間のコミュニケーション不足によるトラブル

相談者は、期間1年の有期雇用契約で働く福祉施設のパート職員。新年度となり上司が交代したところ、新たな上司からの嫌がらせを受けるようになった。施設内での問題解決が難しいと考えた相談者が、施設運営の委託元会社に相談したところ、相談した事実が法人に知れ、法人理事長らから叱責を受けたため、退職を決意した。相談者は、嫌がらせにつきどうしても気持ちの整理がつかないとして来所した。

センターが相談者と法人から複数回にわたり丹念に事情を聴いたところ、相談者の家庭事情を原因とする欠勤について、その事実を明らかにしたくない相談者と、理由を把握したい上司との間でコミュニケーションが不足していたこと、また、法人から相談者に対して別施設での勤務を提案されていたが、その際の面談で相談者が威圧感を感じて退職届を提出してしまったことが明らかとなった。

センターを通じて労使双方が相手方の置かれていた状況を理解することができるようになり、誤解が解けることでトラブルが解決した。