

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。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。

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、パートタイム労働法が定められていたが、働き方改革関連法により労働契約法に定められていた有期雇用労働者に関する規定と一本化され、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（有期・パートタイム労働法）」となった。

令和2年4月には、公正な待遇の確保（いわゆる同一労働同一賃金）に関する規定が施行されたことから（中小企業については令和3年4月施行）、今後、パートタイム労働者の待遇改善がどのように進むのか注目される場所である。

<令和3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6,029件で、令和2年度より2,275件（△27.4%）減少した（第1表）。

(2) 男女別では、男性2,324件（38.6%）、女性3,705件（61.5%）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1,400件（23.2%）と最も多く、次いで「医療・福祉」943件（15.6%）「卸売・小売業」899件（14.9%）、となっている（第4表）。

(4) 相談内容では、「労働契約」（1,132項目）が最も多く、以下、「退職」（1,106項目）、「職場の嫌がらせ」（1,033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

区分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
労働相談 総計	53,019件 2.0%	51,294件 △3.3%	50,137件 △2.3%	52,884件 5.5%	52,318件 △1.1%	45,504件 △13.0%
パート・ アルバイト 相談件数	7,627件 △7.0% 14.4%	8,393件 10.0% 16.4%	7,006件 △16.5% 14.0%	7,676件 9.6% 14.5%	8,304件 8.2% 15.9%	6,029件 △27.4% 13.2%

斜体文字は対前年度比（%） 欄下段は構成比（%）

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 総計	45,504件	21,357件 46.9%	24,147件 53.1%	34,973件 76.9%	8,537件 18.8%	1,994件 4.4%
パート・ アルバイト 相談件数	6,029件	2,324件 38.5%	3,705件 61.5%	4,950件 82.1%	876件 14.5%	203件 3.4%

各欄下段は構成比 (%)

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 総計	45,504件	5,627件 12.4%	3,178件 7.0%	2,327件 5.1%	5,635件 12.4%	28,737件 63.2%
パート・ アルバイト 相談件数	6,029件	516件 8.6%	269件 4.5%	186件 3.1%	785件 13.0%	4,273件 70.9%

各欄下段は構成比 (%)

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
45,504件	1,121件 2.5%	2,347件 5.2%	2,501件 5.5%	1,451件 3.2%	3,354件 7.4%	675件 1.5%	495件 1.1%
パート・ アルバイト 相談件数 6,029件	121件 2.0%	179件 3.0%	58件 1.0%	87件 1.4%	899件 14.9%	19件 0.3%	134件 2.2%
	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
	1,548件 3.4%	1,847件 4.1%	6,342件 13.9%	7,444件 16.4%		1,178件 2.6%	15,201件 33.4%
	590件 9.8%	334件 5.5%	943件 15.6%	1,400件 23.2%		114件 1.9%	1,151件 19.1%

各欄下段は構成比 (%)

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	10,675	8,765	1,528	382
労働組合及び労使関係	364 [3.4%]	312	52	0
労働条件	6,751 [63.2%]	5,499	1,031	221
就業規則	108 [1.0%]	92	14	2
労働契約	1,132 [10.6%]	1,018	94	20
労働条件変更	500 [4.7%]	411	76	13
配転・出向	70 [0.7%]	61	8	1
賃金情報	66 [0.6%]	62	3	1
賃金不払	594 [5.6%]	476	110	8
賃金その他	166 [1.6%]	150	11	5
退職金	20 [0.2%]	18	2	0
労働時間	195 [1.8%]	180	6	9
休日	7 [0.1%]	3	3	1
休暇	378 [3.5%]	329	32	17
休業	547 [5.1%]	482	52	13
休職・復職	152 [1.4%]	118	19	15
安全衛生	168 [1.6%]	135	33	0
服務・懲戒	72 [0.7%]	64	3	5
解雇	810 [7.6%]	618	169	23
雇止め	516 [4.8%]	363	138	15
退職	1,106 [10.4%]	794	241	71
定年制	5 [0.0%]	5	0	0
女性	25 [0.2%]	21	4	0
育児休業	16 [0.1%]	12	4	0
介護休業	7 [0.1%]	5	2	0
その他	91 [0.9%]	82	7	2
労働福祉	1,312 [12.3%]	1,069	141	102
雇用保険	408 [3.8%]	359	40	9
労災保険	195 [1.8%]	150	29	16
健保・年金	599 [5.6%]	458	66	75
教育・訓練	64 [0.6%]	63	1	0
福利厚生	1 [0.0%]	1	0	0
その他	45 [0.4%]	38	5	2
人間関係	1,409 [13.2%]	1,139	237	33
職場の嫌がらせ	1,033 [9.7%]	823	186	24
セクシュアルハラスメント	27 [0.3%]	24	2	1
マタニティハラスメント	20 [0.2%]	15	2	3
その他	329 [3.1%]	277	47	5
その他の問題	839 [7.9%]	746	67	26
雇用関連	308 [2.9%]	299	8	1
企業再編	1 [0.0%]	1	0	0
企業倒産	9 [0.1%]	6	1	2
偽装請負	1 [0.0%]	1	0	0
損害賠償・慰謝料	182 [1.7%]	143	30	9
税金	98 [0.9%]	95	3	0
障害者	97 [0.9%]	68	18	11
高齢者	63 [0.6%]	55	5	3
派遣関連	2 [0.0%]	2	0	0
その他	78 [0.7%]	76	2	0

[] は構成比 (%)

〈パート・アルバイト関連のあっせん事例〉

【事例1】 高齢のアルバイト社員の雇止め

相談者は、建物管理等業務の1年雇用契約を3回更新してきた。次の更新をすると70歳となることを理由として、会社から雇止め通告を受けた。相談者は、納得がいらず、会社に雇止め理由書の交付を求めた。その理由書には「加齢により職務能力が低下したため」と記載された。相談者は「社内には、最高で73歳のアルバイト社員もいるのに自分だけ雇止めされるのはおかしい」としてセンターに来所した。

センターが会社から事情を聴いたところ、職務能力の低下について具体的事実が示されず、またこれまで、業務指導や注意、研修などをほとんど実施してこなかったことも明らかとなった。センターは、能力低下という理由で雇止めをするための客観的材料が乏しいこと、法的争いになれば会社の主張が認められる可能性が低いことなどを助言した。これらを受けて再検討した会社は、「あと6か月だけ雇用を継続することでセンターが相談者と調整してほしい」との要望を出した。センターが相談者の意向を確認したところ、6か月の延長を受け入れたうえでの雇止めに同意するとして解決した。

【事例2】 勤務シフト減に伴う社会保険資格喪失

相談者は、情報通信系企業のアパート従業員として約5年間働いていた。勤務は希望制のシフトではあったが、相談者は月から金のフルタイムシフト希望であったため、社会保険加入であった。しかし、上司からのハラスメント的言動などをきっかけに体調を崩し、勤務シフトを欠勤がちとなった。そして会社では、欠勤が多くなったことを理由として、希望どおりのシフトを割り振らなくなり、社会保険資格未満の週間労働時間となった。このことにより会社は、社会保険資格喪失手続きを行った。相談者は、その後も体調不良が続き、いよいよ休職することになったことで、センターに来所した。

相談者の主張は、社会保険の資格喪失の原因を作ったのはシフトを一方向的に減らした会社の責任であり、そもそも労働日数などの契約変更もしていないもので喪失手続きは誤った対応である、というものであった。センターが会社から事情を聴いたところ、勤務シフト減は相談者が欠勤がちになったことで希望シフトどおり入れられないという判断であり、会社対応はやむを得ないものである、とのことであった。センターは、社会保険資格喪失は、アルバイト社員にとっては非常に重要な問題であり、当人と話し合いを丁寧にしたうえで手続きを行うなど、もっと慎重な対応が必要であったことを助言し、再考を促した。しかし、会社は、全社的にこれまでも同様の対応をしてきたものであり、今回だけ違う処理はできないとして、資格喪失手続きの取り消しを拒んだ。

相談者は、任意のあっせん調整ではこれ以上の進展は見込めない、個人加盟労組に加入して団交等での解決を図りたいとして、あっせん終了の申し出てきたことで打ち切った。