

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。また、職場のいじめ、セクハラなど、深刻な相談もある。

「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22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7,667件で、21年度より283件（3.8%）増加した。（第1表）
- (2) 男女別では、女性4,561件（59.5%）、男性3,106件（40.5%）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」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」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、「賃金不払」（21年度1,462項目→21年度1,541項目）が最も多く、以下、「解雇」（21年度1,697項目→21年度1,503項目）、「退職」（21年度911項目→22年度1,270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17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
労働相談 総 計	48,792件 (9.1)	55,700件 (14.2)	54,669件 (△1.9)	54,933件 (0.5)	55,082件 (0.3)	52,196件 (△5.2)
パート・ アルバイト 相談件数	3,811件 (9.9) [7.8]	4,493件 (17.9) [8.1]	3,921件 (△12.7) [7.2]	7,672件 (95.7) [14.0]	7,384件 (△3.8) [13.4]	7,667件 (3.8) [14.7]

() 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	52,196件	28,168件	24,028件	39,635件	9,455件	3,106件
総計	[100.0]	[54.0]	[46.0]	[75.9]	[18.1]	[6.0]
パート・ アルバイト 相談件数	7,667件	3,106件	4,561件	6,244件	1,257件	166件
	[100.0]	[40.5]	[59.5]	[81.4]	[16.4]	[2.2]

[] 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	52,196件	12,797件	5,767件	4,440件	8,326件	20,866件
総計	[100.0]	[24.5]	[11.0]	[8.5]	[16.0]	[40.0]
パート・ アルバイト 相談件数	7,667件	1,904件	653件	363件	1,096件	3,651件
	[100.0]	[24.8]	[8.5]	[4.7]	[14.3]	[47.6]

[] 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
52,196件 [100.0]	1,680件 [3.2]	4,449件 [8.5]	3,565件 [6.8]	1,793件 [3.4]	5,613件 [10.8]	1,170件 [2.2]	626件 [1.2]
パート・ アルバイト 相談件数 7,667件 [100.0]	153件 [2.0]	360件 [4.7]	145件 [1.9]	174件 [2.3]	1,179件 [15.4]	75件 [1.0]	68件 [0.9]
	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
	2,594件 [5.0]	1,281件 [2.5]	3,948件 [7.6]	11,842件 [22.7]		2,101件 [4.0]	11,534件 [22.1]
	1,142件 [14.9]	204件 [2.7]	628件 [8.2]	2,111件 [27.5]		164件 [2.1]	1,264件 [16.5]

[] 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	12,403 [100.0]	10,048	2,075	280
労働組合及び労使関係	195 [1.6]	144	50	1
労働条件	8,707 [70.2]	6,938	1,596	173
就業規則	148 [1.2]	101	40	7
労働契約	942 [7.6]	784	133	25
労働条件変更	683 [5.5]	533	140	10
配転・出向	69 [0.6]	57	10	2
賃金情報	40 [0.3]	35	5	0
賃金不払	1,541 [12.4]	1,221	280	40
賃金その他	391 [3.2]	331	58	2
退職金	144 [1.2]	99	42	3
労働時間	270 [2.2]	221	45	4
休日	21 [0.2]	15	5	1
休暇	634 [5.1]	546	79	9
休業	180 [1.5]	136	42	2
休職・復職	114 [0.9]	92	22	0
安全衛生	97 [0.8]	81	15	1
服務・懲戒	74 [0.6]	64	10	0
解雇	1,503 [12.1]	1,168	317	18
雇止め	353 [2.8]	270	79	4
退職	1,270 [10.2]	992	253	25
定年制	10 [0.1]	5	0	5
女性	83 [0.7]	72	5	6
育児休業	23 [0.2]	20	2	1
介護休業	10 [0.1]	7	2	1
その他	107 [0.9]	88	12	7
労働福祉	1,227 [9.9]	1,046	146	35
雇用保険	687 [5.5]	587	80	20
労災保険	156 [1.3]	125	29	2
健保・年金	365 [2.9]	320	34	11
教育・訓練	10 [0.1]	8	1	1
福利厚生	7 [0.1]	4	2	1
その他	2 [0.0]	2	0	0
人間関係	1,222 [9.9]	1,071	138	13
職場の嫌がらせ	785 [6.3]	678	98	9
セクシュアルハラスメント	144 [1.2]	125	18	1
その他	293 [2.4]	268	22	3
その他の問題	1,052 [8.5]	849	145	58
雇用関連	308 [2.5]	246	39	23
企業再編	12 [0.1]	12	0	0
企業倒産	42 [0.3]	32	3	7
偽装請負	0 [0.0]	0	0	0
損害賠償・慰謝料	320 [2.6]	254	56	10
税金	109 [0.9]	89	17	3
障害者	36 [0.3]	21	14	1
高齢者	22 [0.2]	18	3	1
派遣関連	29 [0.2]	25	1	3
その他	174 [1.4]	152	12	10

[] 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】 採用内定の取消し

相談者は、日勤の清掃員募集に応募し面接を受けた。面接の翌日に電話で合格通知を受け、その後、業務説明会に出席し、雇用契約書に署名捺印して会社に提出した。しかし、採用日の5日前に会社から電話があり「採用を取り消す」と言われた。理由は「親会社からの指令である」としか説明されず、このような会社の対応に納得できず、相談に来所した。

センターが担当部長から事情を聴取したところ、部長は「親会社が契約を取れなかったため、やむを得ず採用を中止した。朝勤には他の仕事もあるが、日勤にはない。相談者には、迷惑をかけたと思い、菓子折りを持って自宅の駅まで謝罪に行き、交通費・作業靴代も支払っており、十分に対応したと思っている」と主張した。また「これ以上の対応は、人事部門になる」とのことだった。

このため、センターから人事に連絡し、採用内定取消しの法理について説明したところ、会社側は内容を理解し、解決金として解雇予告手当相当額の支払を認め、相談者もこれを了承した。

【事例2】 退職証明及び給料明細の不交付

相談者は、4年間パートとして、建物清掃の業務に一人で従事していた。会社が新年度の契約を落札できなかったため、他の現場の紹介を依頼したが、相談者が通える現場が無く紹介できないと言われ、仕方なく年度末で退職した。

退職により当面収入がなくなるので、居住する都営住宅の家賃減額の手続きを行なうために必要な「退職証明」と最終月の給料明細を至急発行するよう会社に請求したが、社長が確認すると言ったまま、その後電話に出なくなってしまい困って相談に来所した。

センターから社長に連絡したところ、社長は「相談者から請求はあったが、事務処理上のミスや担当者の勘違いがあって、かなり遅れてしまった。相談者には、大変申し訳ないことをしたが、故意に遅らせたわけではない」として、早急に発送するとの回答があり、数日後、相談者から書類を受領したとの連絡があった。

【事例3】 ペナルティーとしての勤務シフトの減少

相談者は、接客業務のパートとして勤務している。週5～6日、勤務シフトに組まれていたが、突然店長から「ペナルティーとしてシフトを減らす」と言われ、月に4・5日しか入れてもらえなくなった。相談者は、本社を訪問して待遇の改善を求めたが、会社に対応してもらえないため、勤務シフトの回復とシフト減による減収分の補償を求めたいとして、相談に来所した。

センターが会社側から事情を聴取したところ、会社は「相談者の接客態度に問題があり、注意しても素直に認めないことが理由である」と主張した。

センターから「仮に会社の主張どおりだとしても、相談者の行為がなぜ問題であり、どう改善してほしいのかを丁寧に説明し、本人の理解を得ることが大切ではないのか」と伝え、その上で「本人同意のない労働条件の一方的な引き下げは、不利益変更となり問題があるので賃金補償が出来ないか」検討を依頼した。

労使双方との調整を行った結果、勤務シフトが回復し、減収分も補償されることとなった。また、今回の会社側の対応に行きすぎがあったとして、会社側から相談者に対して謝罪の意が示された。

【事例4】 急な退職による賃金不払い

相談者は、アルバイトで入社したが、職場が分煙でなく職場環境がよくなかったため、数日勤務後、営業担当にタバコが苦手なことを説明し、退職を申し出たところ、担当が渋々認めた。その後、支払日になっても2日分の賃金が支払われないため、何度も請求したが、会社からは連絡すらなかったため、相談に来所した。

センターが会社側から事情を聴取したところ、会社は「タバコが苦手なことは入社前に言うべきであり、突然退職するのは常識がない。そのため、相談者からの請求には、全く回答しなかった」と主張した。

センターから、賃金の支払い義務及び健康増進法などを説明して支払いを求めたところ、会社から支払うとの回答が得られた。