

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2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8,304件で、令和元年度より628件（8.2%）増加した（第1表）。
- (2) 男女別では、男性2,603件（31.3%）、女性5,701件（68.7%）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1,666件（20.1%）と最も多く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」1,376件（16.6%）、「医療・福祉」1,286件（15.5%）となっている（第4表）。
- (4) 相談内容では、「休業」（令和元年度347項目→令和2年度2,439項目）が最も多く、以下、「解雇」（元年度1,426項目→2年度1,452項目）、「退職」（元年度1,495項目→2年度1,361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27年度	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
労働相談 総計	51,960件 △2.2%	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%
パート・ アルバイト 相談件数	8,198件 2.1% 15.8%	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%

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	52,318件	23,606件 45.1%	28,712件 54.9%	40,210件 76.9%	9,734件 18.6%	2,374件 4.5%
パート・ アルバイト 相談件数	8,304件	2,603件 31.3%	5,701件 68.7%	7,130件 85.9%	1,006件 12.1%	168件 2.0%

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	52,318件	6,766件 12.9%	2,910件 5.6%	2,931件 5.6%	7,292件 13.9%	32,419件 62.0%
パート・ アルバイト 相談件数	8,304件	1,250件 15.1%	331件 4.0%	136件 1.6%	1,045件 12.6%	5,542件 66.7%

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
52,318件	1,634件 3.1%	3,078件 5.9%	3,362件 6.4%	1,839件 3.5%	4,006件 7.7%	613件 1.2%	528件 1.0%
パート・ アルバイト 相談件数	64件 0.8%	175件 2.1%	117件 1.4%	217件 2.6%	993件 12.0%	45件 0.5%	139件 1.7%
	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
8,304件	2,819件 5.4%	1,581件 3.0%	6,346件 12.1%	7,641件 14.6%		1,837件 3.5%	17,034件 32.6%
	1,376件 16.6%	185件 2.2%	1,286件 15.5%	1,666件 20.1%		227件 2.7%	1,814件 21.8%

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	15,056	12,590	2,109	357
労働組合及び労使関係	275 [1.8%]	200	71	4
労働条件	10,730 [71.3%]	8,926	1,561	243
就業規則	50 [0.3%]	42	6	2
労働契約	1,183 [7.9%]	1,049	112	22
労働条件変更	975 [6.5%]	830	119	26
配転・出向	39 [0.3%]	36	3	0
賃金情報	20 [0.1%]	18	1	1
賃金不払	740 [4.9%]	642	75	23
賃金その他	315 [2.1%]	269	37	9
退職金	21 [0.1%]	17	4	0
労働時間	183 [1.2%]	165	14	4
休日	13 [0.1%]	9	4	0
休暇	841 [5.6%]	685	141	15
休業	2,439 [16.2%]	2,059	327	53
休職・復職	115 [0.8%]	92	20	3
安全衛生	172 [1.1%]	160	6	6
服務・懲戒	72 [0.5%]	48	21	3
解雇	1,452 [9.6%]	1,100	328	24
雇止め	463 [3.1%]	389	61	13
退職	1,361 [9.0%]	1,060	274	27
定年制	39 [0.3%]	37	2	0
女性	59 [0.4%]	56	0	3
育児休業	40 [0.3%]	36	2	2
介護休業	16 [0.1%]	15	0	1
その他	122 [0.8%]	112	4	6
労働福祉	1,602 [10.6%]	1,324	233	45
雇用保険	887 [5.9%]	676	191	20
労災保険	151 [1.0%]	136	8	7
健保・年金	437 [2.9%]	394	26	17
教育・訓練	115 [0.8%]	108	7	0
福利厚生	4 [0.0%]	4	0	0
その他	8 [0.1%]	6	1	1
人間関係	1,422 [9.4%]	1,231	159	32
職場の嫌がらせ	771 [5.1%]	678	80	13
セクシュアルハラスメント	136 [0.9%]	107	24	5
マタニティハラスメント	142 [0.9%]	98	38	6
その他	373 [2.5%]	348	17	8
その他の問題	1,027 [6.8%]	909	85	33
雇用関連	293 [1.9%]	277	8	8
企業再編	8 [0.1%]	8	0	0
企業倒産	8 [0.1%]	8	0	0
偽装請負	4 [0.0%]	4	0	0
損害賠償・慰謝料	73 [0.5%]	67	5	1
税金	195 [1.3%]	154	39	2
障害者	147 [1.0%]	122	16	9
高年齢者	33 [0.2%]	25	5	3
派遣関連	9 [0.1%]	8	0	1
その他	257 [1.7%]	236	12	9

[] は構成比 (%)

〈パート・アルバイト関連のあっせん事例〉

【事例1】 アルバイトの勤務シフト減少

相談者は、ライブハウスで約5年間アルバイト勤務していた。勤務日は不定期であり、雇用契約書はなかった。新型コロナウイルスの感染拡大の影響で業務が大幅に減少したため、勤務はほとんどなくなってしまった。また、相談者は、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の申請を行っていたが、受給には至っていなかった。相談者は、生活の糧をこのアルバイトで得ていたため、このまま無収入が続けば生活できな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聞いたところ、会社は経営状況の好転が中期的にも見通せないため、アルバイト従業員を雇用し続けることは非常に困難であるとの回答があった。また、休業支援金・給付金の手続が遅れている理由が労働保険の未加入にあることが判明したため、加入手続等について助言を行った。その後、センターは労使双方の意向を踏まえつつ解決条件を調整したところ、合意退職及び退職慰労金の支払いと、休業支援金・給付金の事務手続に関する全面的な協力を軸に合意が成立し、解決した。

【事例2】 無期転換申込みをめぐるトラブル

相談者は、飲食店のパートタイム労働者として約10年間働いていた。直近の契約は、3か月契約で週3日勤務であったが、会社から契約期間満了での雇止めを告げられた。相談者が無期転換の申込みをするつもりでいたと回答したところ、会社から無期転換申込書と無期転換後の雇用契約書が交付されたが、無期転換後の労働条件は、勤務日がシフト制、雇用保険・社会保険ともに加入なしと記されていた。相談者は、勤務日数も分からず、社会保険にも入れないのなら無期転換した意味がないと考え、無期転換申込書のみ提出し、雇用契約書へ署名せずに行ったところ、解雇を通知されたため、センターに来所した。

センターが会社から事情を聞いたところ、会社は新型コロナウイルス感染症の影響を受けて大幅に業績が悪化しているため、経営状況が改善すれば以前のようなシフトに戻すことを説明し、多くのパートタイム従業員に提示した契約書の内容で合意してもらっている、今回解雇を通知したのは合意に至らなかった者であるとの回答があった。これに対し、センターは、無期転換後の労働条件があいまいな内容であるにもかかわらず、それに応じないことを解雇理由とする点には合理性が認められないのではないかと助言した。その後、センターは労使双方の意向を踏まえ調整したところ、解雇の撤回と雇用保険・社会保険の加入を前提に労使間で無期雇用契約を締結することなどを内容とする合意が成立した。そして、相談者は、無期転換後も従前のシフトで勤務を継続することができた。