

連合「なんでも労働相談ダイヤル」(☎0120-154-052)
2011年12月 相談集計報告

○全体の特徴

- 相談者の5割強が正社員。男性が6割を占め、年代別では40歳代が最も多く全体の1/3以上を占めている。
- 最も多い相談内容は、「解雇・退職強要・契約打切」で15.7%。次いで「就業規則・雇用契約」「賃金未払い」「セクハラ・嫌がらせ」7.4%と続く。
- 12月8、9日「全国一斉『円高・震災・雇用』年末労働相談」(最終集計381件)実施により、先月よりも約250件増加しているものの、昨年同月比較では、他団体の労働相談対応も増え、マスコミ報道も少なかった影響で約300件の減少となっている。
- 年々増加傾向にあるパワハラを含む「セクハラ・嫌がらせ」の件数は、依然高い水準で推移している。厳しい雇用状況の中、労働者の弱みにつけ込んだ悪質な事例は後を絶たない。先行きが不安視される情勢の中、今後も「セクハラ・嫌がらせ」の相談は多いと思われる、対応が急務の課題である。

		2011年			2010年		
集計対象期間		12月1日～12月31日			12月1日～12月31日		
受付件数 (受付件数のみ報告分含)		1,377			1,682		
報告(本部・地方)数		48			48		
項目	内容	件数	割合	内容	件数	割合	
性別 (未報告除く)	男性	727	59.4%	男性	593	56.2%	
	女性	496	40.6%	女性	463	43.8%	
年代 (不明除く)	10代	7	0.7%	10代	7	0.8%	
	20代	128	12.6%	20代	102	11.1%	
	30代	210	20.7%	30代	207	22.6%	
	40代	356	35.1%	40代	314	34.2%	
	50代	198	19.5%	50代	202	22.0%	
	60代	104	10.3%	60代	74	8.1%	
	70代	10	1.0%	70代	11	1.2%	
雇用形態 (不明除く)	正社員	632	51.0%	正社員	605	51.1%	
	パート	152	12.3%	パート	167	14.1%	
	アルバイト	83	6.7%	アルバイト	77	6.5%	
	派遣社員	74	6.0%	派遣社員	75	6.3%	
	契約社員	117	9.4%	契約社員	82	6.9%	
	嘱託社員	21	1.7%	嘱託社員	8	0.7%	
	その他	160	12.9%	その他	171	14.4%	
業種(上位) (不明除く)	1位	製造業	186	21.5%	製造業	135	17.8%
	2位	サービス業	133	15.3%	サービス業	122	16.1%
	3位	医療・福祉	104	12.0%	医療・福祉	99	13.0%
	4位	運輸業	98	11.3%	卸売・小売業	98	12.9%
	5位	卸売・小売業	78	9.0%	運輸業	76	10.0%
相談内容(上位) (未報告除く)	1位	解雇・退職強要・契約打切	205	15.7%	解雇・退職強要・契約打切	277	17.4%
	2位	就業規則・雇用契約	97	7.4%	賃金未払い	158	9.9%
	3位	賃金未払い	96	7.4%	セクハラ・嫌がらせ	104	6.5%
	〃	セクハラ・嫌がらせ	96	7.4%	不払い残業、休日手当、割賃未払い	85	5.3%
	5位	不払い残業、休日手当、割賃未払い	87	6.7%	就業規則・雇用契約	81	5.1%

連合「なんでも労働相談ダイヤル」2011年12月 相談事例編

派遣先上司からのセクシュアル・ハラスメント					項目	セクハラ	
相談者 プロフィール	性別	年齢	勤続年数	雇用形態	業種	仕事内容	勤務地域
		女性	20代	1年	派遣社員	不明	事務職
相談内容							
<p>派遣先の上司に何度も「2人きりで飲もうよ」と誘われます。その度に予定があると断ってきましたが、そのうち上司の気分を害して、次回契約の更新をしてもらえないのでは？と心配です。常日頃、「可愛いよね」とか言われて、肩や手を触られたりするのですが、2人きりで飲むことは恐いです。どこに相談すればよいのでしょうか？</p>							
対応内容							
<p>セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）とは、受ける側の意に反する「性的な言動」を意味するものです。男女雇用機会均等法第11条において、「事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない」と規定しています。これらのセクハラ防止、相談体制の整備等の事業主の義務は、派遣元だけではなく、派遣先にも課されます（派遣法第47条の2）。</p> <p>そのため、派遣先でセクハラを受けた場合は、派遣元の担当者や相談窓口だけではなく、派遣先の相談窓口、さらには派遣先の労働組合に相談して、改善を求める方法があります。また、都道府県労働局「雇用均等室」も相談を受け付けています。もちろん、引き続き連合でも相談に応じていきます。</p> <p>さらに、セクハラ行為が不法行為にあたりと判断されれば、加害者本人だけでなく、派遣先にも使用者責任があり、加害者の行為に対する損害賠償を請求することが可能です。また、派遣先・派遣元の対応が職場環境配慮義務違反にあたりと判断される場合も、損害賠償の支払いを求められます（民法709条、715条、415条）。当然、刑法に違反する場合には、加害者は刑事責任を問われることとなります。</p> <p>セクハラを受けた場合は、まず客観的に事実確認ができる証拠や、相手とのやりとりの詳細な記録を残すことが重要です。また、相手が受ける側に嫌がられているという認識がなかったり、トラブルになった時に合意の上だったと主張することもありますので、セクハラを受けたらきちんと相手に拒否の意思表示をすることも大切です。</p>							

労働審判と仮処分の併用					項目	雇用契約	
相談者 プロフィール	性別	年齢	勤続年数	雇用形態	業種	仕事内容	勤務地域
		女性	50代	10年	正社員	宿泊業	客室業務
相談内容							
<p>ホテルでベッドメイク係として働いています。1回の勤務は24時間拘束で、給与は1回12,500円に残業手当1,000円、職務手当1,000円が支払われています。1回の勤務体制は、フロント係1人、ベッドメイク係4人です。</p> <p>先日、従業員会議で会社は突然ベッドメイク係を4人体制から3人体制にして、残業手当と職務手当をカットする内容での就業規則不利益変更を通知してきました。現在の体制でも、ベッドメイクを含む部屋の清掃だけでなく、シーツ等の洗濯・アイロン掛け、簡単な調理などで、休憩時間（夕食・夜食・朝食時各1時間）と仮眠時間（4時間）は取れない状況です。これ以上人数を減らされると体が持ちません。どうしたらいいのでしょうか？</p>							
対応内容							
<p>相談者の話を詳しく聞くと、1,000円の残業手当は元々ベッドメイク係5人体制を基本として、4人体制の場合に支給されていた少人数手当であり、本来の残業代ではなかった。</p> <p>また、労働条件を含む労働契約の変更は労使の合意によって成立し、合意なく就業規則の変更によって労働条件を不利益に変更する場合には、変更後の労働条件の不利益の程度、変更の必要性、変更後の労働条件の相当性、労働組合又は労働者との協議などの事情を考慮して合理性が認められなければならないと、秋北バス事件判例や労働契約法10条等を説明した。</p> <p>その後、従業員5人がユニオンに加入し、会社に団体交渉の申入れを行った。会社は団体交渉に応じず、全員を解雇してきた。そのため、経営者の性格や相談者（組合員）の早期解決の意向を踏まえ、速やかに法的手続きを行うこととした。</p> <p>代理人弁護士と相談し、解雇が不当労働行為であることが明らかであったことなどから、賃金未払い（休憩と仮眠時間）は労働審判手続き、解雇は仮処分に分離して申立てを行った。</p> <p>この方法は、労働審判で調停が成立しなくても仮処分が同時進行しており、使用者を追い込む戦術としては効果があった。2回目の労働審判で解雇問題を含めて一括解決し、解決金は解雇の慰謝料の他に休憩時間及び仮眠時間の賃金請求を全額認める内容で決着した。</p> <p>労働審判と仮処分の決着後、問題発生以前に自主退職した元フロント係の従業員が残業代の件で労基署に申告していたが進展しないため、ユニオンに相談・加入した。休憩時間及び仮眠時間の賃金支払いを求めて団体交渉の申入れを行ったところ、会社側は全額認めて労使交渉を終結した。</p>							