

**【重点分野－3】**  
**連合本部LINE労働相談**  
**「あなたの賃金大丈夫？」～2022年度地域別最低賃金が改定されました～**  
**(10月25日・26日)集計結果報告**

連合本部は10月25日(火)～26日(水)に「連合本部LINE労働相談『あなたの賃金大丈夫?』～2022年度地域別最低賃金が改定されました～」をテーマにLINE労働相談を実施した。この取り組みは、最低賃金の改定が2022年10月1日に適用されたことも踏まえ、働く上で労働者が抱える雇用に関する悩みや不安、職場の問題に関する労働相談への対応を行うとともに、相談を通じて組合結成や処遇改善の取り組み等の対応を行い、寄せられた相談をもとに政策・制度への反映をはかることを目的に実施した。

I. 日 時：2022年10月25日(火)～26日(水) 10～15時

II. 場 所：連合本部7階 703会議室(25日、26日)

III. 相談対応：

1. 対応相談員：17名(連合本部スタッフ)
2. 相談体制：「LINE」による相談受付

IV. 相談総件数：166件(25日：90件、26日：76件)

V. 相談概況

1. PR等について：

「LINE」による労働相談の実施にあたり、連合ホームページ、Facebook、TwitterやLINE、リスティング広告などの各種媒体を活用し、事前および当日にLINE@により呼びかけた。

2. 属性

年代別では30代からの相談がトップで約30%、次いで40代が約27%と、30代、40代からの相談で5割以上を占めた。性別では女性が6割を超え、雇用形態別では正社員が6割強を占めた。正社員以外からの相談ではパートタイマーが約19%、派遣社員からの相談が約4%となった。業種別では「医療、福祉」が全体の3割強と最も多く、背景には医療・福祉現場における人手不足の影響があるものと窺える。

3. 主な内容(主な相談内容は別紙のとおり)

相談内容別では「差別等(パワハラ・嫌がらせなど)」がトップで約19%、次いで「賃金関係(最低賃金など)」が約17%、「労働時間関係(年次有給休暇など)」約16%と続く。パワハラの悩みや、最低賃金や年次有給休暇に関する会社の対応に疑問を抱く相談が寄せられた。

以上

## 寄せられた主な相談内容

### ■差別等（パワハラ・嫌がらせなど）

- 育児休暇から復帰のタイミングで異動を命じられた。就業規則上異動の可能性はあるが、今まで13年勤務する中で異動はなかった。子育ての不安もあり、通勤時間や人間関係のことを考えると、異動は受け入れられない。また、妊娠中に悪阻により一時休業していたが、その間に命じられた仕事に対して、休業中だからと賃金を支払われなかった。（女性・不明・医療、福祉／東京）
- 上司に「あいつは気に入らない」という理由から、嫌がらせとして仕事を任せてもらえない。頼まれた仕事をこなしても評価されることがない。このような状況をどのようにしたら良いか。（女性・40代）
- 時間外（夜中の3時）にLINEで業務上の連絡が来る。他職員の前での叱責などのパワハラを受けている。（正社員・男性・50代・医療、福祉／福島）
- 職場でひどいパワハラを受けており、体調が悪化している。社内に相談窓口はあるようだが、相談しても良いのか分からず困っている。（男性・不明／岩手）

### ■賃金関係（最低賃金など）

- 最低賃金で働きたくない。他の人は時給が上がっていくのに自分は何年経っても時給が据え置きだった。どこにも相談出来ないまま退職した。次の就業先で同じような問題があった場合、どこに相談したら良いか。（パート・女性・50代・運輸業／千葉）
- 現在最低賃金で働いている。最低賃金の改定について会社からのアナウンスはなく、実際に適用されているのか不明。時給制だが賃金明細の見方が分からない。（パート・女性・30代・製造業／茨城）
- ガソリンスタンドの夜勤で19時45分～翌朝9時の勤務をしている。13.5時間働いているのに、8時間を超えた分の労働時間の賃金および割増賃金が支払われない。一人体制なので休憩時間を十分に確保できない。また、誓約書に「不祥事の際はいかなる責任も負うこと」という文言があり不安。（アルバイト・男性・20代・電気・ガス・熱供給・水道業／東京）

### ■「労働時間関係（年次有給休暇など）」

- 会社が今年度の年間休日を突然減らした。経営者は自分のやることに反対するような社員に対し嫌がらせ（一時金の減給など）をするような体質のため、反対をしたら何が起こるか分からないので行動できない。（正社員・男性・不明）
- 上司との2回の面談で確認したが、年次有給休暇制度はないと言われた。周囲も有休を取得していない。労働条件通知書の提示もない。（女性・不明／京都）
- 社長からは「有休をとらせられない代わりにボーナスを出している」と言われる。同意していないのに勝手にボーナスで清算するのは認められるのか。10人未満の事業所でも年次有給休暇は取得できるのか。（アルバイト・女性・不明）

以上