

【集計結果】

2016年5月19日（木）～20日（金）

「女性のための全国一斉労働相談～STOP！セクハラ・パワハラ・マタハラ～」

5月19日（木）～20日（金）に全国の地方連合会において、「女性のための全国一斉労働相談」を実施した。

今回は、女性からの相談で特に多い3つのハラスメント（セクハラ・パワハラ・マタハラ）をテーマに設定した。また、女性が安心して相談できるよう、地方連合会の女性委員会委員や女性の役職員、地元の女性推薦議員など女性の相談員を多く配置した。以下、集約概要について報告する。

【全体の特徴】

1. 女性からの相談が7割強

2日間で受け付けた相談件数は、440件であった。そのうち女性からの相談が、74.5%と全体の7割強を占めている。年代別では、40代からの相談が28.3%と最も多く、続いて、30代（24.8%）、50代（22.4%）となっている。雇用形態別では、正社員からの相談が43.9%で、正社員以外（パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託社員、臨時・非常勤職員）からの相談が47.3%と、正社員からの相談より若干上回った。

2. 「医療・福祉」現場で働く人からの相談は2割以上

業種別では、「医療・福祉」からの相談が20.3%と最も多い。女性に限っては、25.0%となっており、女性相談者の4人に1人は医療・福祉現場で働く人たちからの相談と言える。

「個人病院で10年以上勤務しているが、基本給はずっと変わらず低賃金で、有給休暇もない。労働条件通知書、就業規則もない」「園長からのパワハラで現在休職中」など、最低限の法律も守られていない、厳しい職場環境に悩む声が多く寄せられた。

3. ハラスメントに関する相談が3割超

相談内容では、「ハラスメント（セクハラ、パワハラ・嫌がらせ、マタハラ）」の相談が、136件と最も多く、全体の3割弱を占めている。セクハラ・パワハラ・マタハラなどの言葉は普及・定着してきているものの、これらのハラスメントが改善されていない職場が依然として存在している実態が明らかとなった。

また「職場の労働組合に相談しても対応してくれない」「労働組合があるが誰に相談して良いのか分からない」などの相談も寄せられた。

安心して働くことができる職場づくりが求められている。労働組合として、相談窓口の設置と周知、アンケート調査やヒアリングの実施など、職場の声を把握する取り組みを進めていく。

		2016年		
集計対象期間	2016年5月19日～20日			
受付件数 (受付件数のみ報告分含)	440			
報告(本部・地方)数	47			
項目	全体	件数	割合	
性別 (未報告除く)	男性	109	25.5%	
	女性	319	74.5%	
年代 (不明除く)	10代	0	0.0%	
	20代	38	10.2%	
	30代	92	24.8%	
	40代	105	28.3%	
	50代	83	22.4%	
	60代	47	12.7%	
	70代	6	1.6%	
雇用形態 (不明除く)	正社員	173	43.9%	
	パート	92	23.4%	
	アルバイト	22	5.6%	
	派遣社員	29	7.4%	
	契約社員	32	8.1%	
	嘱託社員	5	1.3%	
	臨時・非常勤職員	6	1.5%	
	その他	35	8.9%	
業種(上位) (不明除く)	1位	医療・福祉	65	20.3%
	2位	サービス業(他に分類されないもの)	61	19.0%
	3位	製造業	42	13.1%
	4位	卸売・小売業	34	10.6%
	5位	運輸業	16	5.0%
	5位	飲食店・宿泊業	16	5.0%
相談内容(上位) (未報告除く)	1位	ハラスメント(セクハラ、パワハラ・嫌がらせ、マタハラ)	136	31.8%
	2位	解雇・退職強要・契約打切	34	7.9%
	3位	雇用契約・就業規則	27	6.3%
	4位	退職金・退職手続	26	6.1%
	5位	年次有給休暇	17	4.0%

	内容	件数	割合
1位	医療・福祉	54	25.0%
2位	サービス業(他に分類されないもの)	48	22.2%
3位	製造業	27	12.5%
4位	卸売・小売業	26	12.0%
5位	飲食店・宿泊業	8	3.7%

	内容	件数	割合
1位	ハラスメント(セクハラ、パワハラ・嫌がらせ、マタハラ)	123	38.4%
2位	解雇・退職強要・契約打切	23	7.2%
3位	雇用契約・就業規則	21	6.6%
3位	退職金・退職手続	21	6.6%
4位	年次有給休暇	16	5.0%

【ハラスメントに関する具体的相談事例（抜粋）】

〈セクシャルハラスメント〉

○母親から娘に関する相談。高校卒業してから現在に至るまで約4年間、職場の上司から仕事中に身体に触られたり、懇親会の場で膝の上に座らされるなどのセクハラを受けている。他の女性社員も同様のセクハラを受けている。母親としては、辞めて欲しいと思っているが、娘は仕事が好きなため辞めたいとは言わない。なんとかして上司のセクハラを辞めさせたい。（女性、20代、正社員、卸売・小売業、東北地方）

○会社の上司からセクハラを受けている。セクハラ行為がエスカレートしてきたため、強く拒否すると、今度は退職勧奨を受けるようになった。自分の生活のこともあり、仕事を辞めるわけにはいかないが、このまま退職に追い込まれそうで不安である。

（女性、30代、臨時・非常勤職員、サービス業、四国地方）

○1年契約の有期雇用で働いている。先日「残業をしないので契約更新はしない」と上司から言われた。残業をしなくなった理由は、一緒に働いている男性から身体に触られるなどのセクハラを受け、そのことを上司に相談した結果、対策を講ずることもなく、「残業せずに帰っても良いよ」と言われたからである。会社がセクハラ対策をしてくれれば、残業はするつもりであった。それを今になって残業をしないことを理由に契約更新しないとわれ、反論はしたが「期間満了です」と言われてしまった。

（女性、40代、契約社員、卸売・小売業、中国地方）

○直属の男性上司と倉庫で2人きりになる機会が度々あり、身体に触られたり、抱きつかれるようになった。しばらくは避けていたが、仕事上、その上司と過ごす時間が多く、拒否してもつきまとわれ、ノイローゼで円形脱毛症になった。警察に相談したところ、第三者の証言が必要だと言われ、女性の同僚が証人を申し出てくれた。そのことを上司に言ったが「告発するならばいい」と言われ、逆に仕事量を増やされなどの嫌がらせを受けるようになった。職場の労働組合にも相談したが、専務に話をすると言ったまま何もしてくれていない様子で頼りにならない。

（女性、40代、正社員、製造業、近畿地方）

〈パワハラ・嫌がらせ〉

○職場の労働組合が実施したアンケートに、上司から嫌がらせを受けていることを書いた。しかし、その後からもっといじめがひどくなった。アンケートは無記名であったが、女性がとても少ない職場のため、私が書いたことが分かってしまったようだ。

（女性、40代、製造業、中部地方）

○非常勤で病院の事務をしている。自分が入った頃は、教育係の先輩は優しく指導してくれ、仲も良かった。しかし、教育期間が終わった途端、態度があからさまに変わり、「前に教えたのにまだ分からないの」「あなたの伝え方では分からない」と怒鳴られ、患者や後輩の前でも、ひどく叱責される。上司に相談したら、「同じ部署の人の悪口を言うな」を叱られた。

職場の労働組合に相談したいが、組合の書記に「うちの組合は何もできないから」と言われ、また組合役員の中に教育係の先輩がいるため相談しにくい。

（女性、40代、臨時・非常勤職員、医療・福祉、関東地方）

○女性の上司から嫌がらせを受けている。その上司の仕事を押しつけられて、昼食を取る時間もなく、最近体調不良である。採用試験を受けて、正規雇用になりたいと思っているが、その上司は私を辞めさせようとしている。職場の管理者に相談もしたが、「うまくやってくれ」と言われるだけで取り合ってもらえない。

(女性、40代、臨時・非常勤職員、教育・学習支援業、中部地方)

○パートで3年間勤務した会社を同僚や上司からの嫌がらせに耐えられなくなり、今年退職した。在籍中、何人もの人が同じ人たちに嫌がらせを受けて辞めていった。当時、組合に加入していたが、誰に相談して良いか分からず、相談もできなかった。退職しても悔しさが残っている。(女性、50代、パート、卸売・小売業、東北地方)

〈マタニティハラスメント〉

○現在育休中で、今秋に職場に復帰予定である。しかし、会社から復帰後は正社員から契約社員にするとされている。周りにいる育休明けの人も契約社員になっている。これはおかしいことではないか。(女性、30代、正社員、関東地方)

○現在育休中。妊娠中に工場内のシンナーの臭いにより体調を崩し、医師の診断により、1ヶ月間休んだ(有給休暇)。当時、新入社員の教育担当をしていたが、休んだため、他の人に教育担当を代わってもらった。これらのことを理由に能力評価が下げられた。休んだのは妊娠によるやむを得ないものであり、能力評価を下げられたことに納得がいかない。(女性、30代、正社員、製造業、中国地方)

○子どもが小さいため、朝9時から夕方4時までの勤務条件で契約した。しかし、時間外労働と休日出勤を強要される。しかも、残業代も休日手当も支払われない。また現在妊娠中であるが、会社はそれを知りながら、脚立を使っての高所作業を命じてくる。(女性、30代、正社員、農業、東北地方)

以 上