

【集計結果】

2017年12月14日（木）～15日（木）全国一斉集中労働相談ホットライン
「知っていますか 36 協定？適正な協定で長時間労働、不払い残業を解決しよう！」

2017年12月14日（木）～15日（金）に各地方連合会において取り組んだ「全国一斉集中労働相談ホットライン」について、下記の通り集約概要を報告する。

これまで連合のなんでも労働相談ダイヤルには、長時間労働に関する労働相談が多く寄せられていることに合わせて、「残業代が支払われない」「休みが取れない」などの相談が寄せられている。また、多くの企業で 36 協定の締結や適正な運用が行われていない実態が明らかになっており、長時間労働の是正が喫緊の課題である。こうした背景を踏まえ、36 協定の周知や長時間労働に焦点を当てた全国一斉集中労働相談キャンペーンを実施した。

		2017年		
集計対象期間		2017年12月14日～15日		
受付件数 (受付件数のみ報告分含)		407		
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	238	58.3%	
	女性	170	41.7%	
年代 (不明除く)	10代	2	0.6%	
	20代	38	11.2%	
	30代	66	19.4%	
	40代	98	28.8%	
	50代	76	22.4%	
	60代	47	13.8%	
	70代	13	3.8%	
雇用形態 (不明除く)	正社員	212	57.5%	
	パート	62	16.8%	
	アルバイト	17	4.6%	
	派遣社員	20	5.4%	
	契約社員	22	6.0%	
	嘱託社員	1	0.3%	
	臨時・非常勤職員	3	0.5%	
	その他	56	9.0%	
業種(上位) (不明除く)	1位	医療・福祉	53	17.5%
	2位	サービス業(他に分類されないもの)	43	14.2%
	3位	製造業	37	12.2%
	4位	卸売・小売業	34	11.2%
	5位	運輸業	26	8.6%
相談内容(上位) (未報告除く)	1位	不払い残業、休日手当・割増賃金未払い	55	13.5%
	2位	パワハラ・嫌がらせ、セクハラ	41	10.1%
	3位	年次有給休暇	29	7.1%
	4位	週40時間	28	6.9%
	5位	雇用契約・就業規則	26	6.4%

【全体の特徴】

- 地域における事前街宣行動や地方メディアを活用した広報・宣伝活動をはじめ、働き方改革に関する報道などもあり、2日間で407件の労働相談が寄せられた。
- 男女別では、男性からの相談が58.3%、雇用形態別では、正社員からの相談が57.5%となっており、男性正社員からの相談が過半数を占めている。業種別では、「医療・福祉」で働く人からの相談が53件（17.5%）と最も多く、続いて、「サービス業」（14.2%）、「製造業」（12.2%）となっている。
- 相談内容別では、「不払い残業、休日手当・割増賃金未払い」（13.5%）に関する相談が最も多く、続いて、「パワハラ・嫌がらせ、セクハラ」（10.1%）「年次有給休暇」（7.1%）となっている。

具体的な相談内容としては、「36協定のことは就職時に何も説明はなかった。」「36協定違反はどんな罰則があるのか。」「24時間勤務を2人体制でこなしている関係で全く休みが取れない。休みがないことが大きな問題。」「毎日の業務が時間内では消化できないにもかかわらず、終業時にタイムカードを切るように言われている。」など、36協定の制度内容や要員問題、労働時間管理に関する相談も多く寄せられ、長時間労働、不払い残業には多くの問題が潜んでいることが明らかになった。また「主人は今の職場で6年経っているが有給休暇が与えられていない。」「息子は異動で親会社に出向になり、夜間勤務で時間も毎日変わる。時には当日の朝に勤務時間を伝えられる。毎日勤務時間が変わるため、体調を壊した。」など、家族の働き方を心配する相談も多く寄せられた。

今回の労働相談キャンペーンで明らかになった実態を踏まえ、これからも連合は「長時間労働の是正」「36協定の周知と適正な運用」に向けて、取り組みを進めていく。

【相談事例】

<36協定、長時間労働・不払い残業に関する相談>

- 36協定のことは就職時に何も説明はなかった。今まで時間外手当は全く支払われていない。（男性、30代、正社員、運輸業、北海道）
- 社長含め13人の会社であるが、会社の朝礼で何の前触れもなく、「当社の36協定の労働者代表は部長である」と一方的に告げられた。（女性、30代、正社員、関東）
- 36協定違反はどんな罰則があるのか。（男性、40代、正社員、サービス業、東海）
- 警備会社で10月中旬から働いているが、24時間勤務を2人体制でこなしている関係で全く休みが取れない。求人広告とは違っている（週3~4日勤務で休日あり）。持病による3カ月に1回の通院、薬の受け取りにも行けない状況。給与面は残業代を含めて支給され問題はないが、休みがないことが大きな問題。体のこともあり、仕事を続けることができるか不安。（男性、50代、正社員、サービス業、関東）

○毎日の業務が時間内では消化できないにもかかわらず、終業時にタイムカードを切るように言われている。その後も業務をこなし、1カ月で45時間以上の残業を行っている。何とかしたいと思うが家族がいるため、退職することはできず、自分が矢面に立つことは避けたい。他の従業員も同じ不満を抱えている。（男性、40代、契約社員、東海）

○採用時のハローワーク紹介書では休憩時間4時間となっていたが、実際に勤務に就くと2時間だった。当初は仕事も忙しく休憩時間の事は気にならなかったが先日、当時採用面接を受けた施設長に「ここは休憩時間4時間と書かれていましたね」と尋ねると「あれは私の間違いでした」と一言で済まされた。こんな大事なことを「間違いでした」で済まされるものなのか？（女性、正社員、医療・福祉、四国）

○入社1カ月でアルバイトとして見習いをしている。勤務時間は8～17時で昼の休憩1時間だが、残業になることが多い。日によっては22時頃まで残業することがある。アルバイトや見習社員でも8時間以上の残業については、割増賃金を払ってもらえるのか。給料明細には割増賃金は書かれていないため、割増しになっていないと思う。（男性、アルバイト、運輸業、四国）

<家族からの相談>

○主人は警備員をしているが、今の職場で6年経っているが有給休暇が与えられていない。また、1日12時間(内1時間休憩)も働いているのに、時間外手当は一切出していない。小さな会社だから社長に言うと、辞めさせられそうで黙っている。どのようなアドバイスしたらいいか。（男性、50代、正社員、サービス業、関東）

○息子は7～8年前から土日祝日も仕事に行き、朝7時に家を出て、帰宅は23～24時になる。休日出勤すると3万円支払われるため、職場では文句を言う人は少ない。会社は休めと言っているようだが、本人は仕方がないと言う。母として息子の体が心配。会社は違法で働かせていると思う。（男性、30代、正社員、製造業、東海）

○娘は毎日6時に出社して22時に帰宅し、睡眠不足が心配なほど働いている。最近、勤務中に追突事故を起こし、不安が増している。職場や仲間の事を考えて責任感だけで働いているが、時折つらい事を思い出すのか、会話中に泣き出し、精神的な部分でも心配は尽きない。連日の残業代も払われていない。（女性、正社員、東海）

○息子は異動で親会社に出向になり、夜間勤務で時間も毎日変わる。時には当日の朝に勤務時間を伝えられる。毎日勤務時間が変わるため、体調を壊した。元の子会社に戻れないか。また、役職手当よりも残業代がはるかに多いため、役職手当ではなく、正規に残業代をもらいたいが要求できるか。（男性、正社員、製造業、四国）

以上