

【集計結果】

2018年2月8日（木）～10日（土）

～働き続けたい！なぜ辞めなければならないの！？

STOP 雇止め・雇用不安！全国一斉集中労働相談ホットライン～

2018年2月8日（木）～10日（土）に実施した「全国一斉集中労働相ホットライン」について、下記の通り集計結果を報告する。今回は、2018年4月1日から始まる「無期転換ルール」の開始を目前に控え「雇止め」などの雇用問題の増加が予想されることに加えて、労働契約の更新時期を迎える年度末であること、2018春季生活闘争において、非正規雇用労働者の雇用確保や適正な処遇の確保に取り組んでいることを踏まえ、上記テーマで実施した。

集計対象期間	2018年2月8日～10日			
受付件数(受付件数のみ報告分含)	786			
報告(地方)数	47			
項目	全体	件数	割合	
性別 (未報告除く)	男性	388	51.4%	
	女性	367	48.6%	
年代 (不明除く)	10代	4	0.7%	
	20代	56	9.2%	
	30代	88	14.5%	
	40代	169	27.9%	
	50代	148	24.4%	
	60代	120	19.8%	
雇用形態 (不明除く)	70代	21	3.5%	
	正社員	236	34.8%	
	パート	144	21.2%	
	アルバイト	31	4.6%	
	派遣社員	62	9.1%	
	契約社員	124	18.3%	
	嘱託社員	14	2.1%	
臨時・非常勤職員	15	1.9%		
その他	56	9.0%		
業種(上位) (不明除く)	1位	製造業	87	16.6%
	2位	医療・福祉	83	16.0%
	3位	サービス業(他に分類されないもの)	78	15.1%
	4位	卸売・小売業	51	9.6%
	5位	運輸業	34	6.6%
相談内容(上位) (未報告除く)	1位	雇用契約・就業規則	142	18.8%
	2位	解雇・退職強要・契約打切	81	10.7%
	3位	パワハラ・嫌がらせ	78	10.3%
	4位	年次有給休暇	39	5.2%
	5位	退職金・退職手続	33	4.4%
情報源・ルート (不明除く)	新聞・雑誌	146	22.1%	
	ラジオ・テレビ	299	45.2%	
	ビラ・チラシ・パンフ(含折込)	104	15.7%	
	ホームページ	52	7.9%	
	SNS(フェイスブック・ツイッター)	41	6.2%	
	紹介(労基署等)	15	2.3%	
その他	5	0.8%		

【全体の特徴】

- 相談件数は、全体で786件であった。雇用形態別では、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57.2%と全体の約6割を占めた。実施にあたり、各地域における街宣活動や地方紙への広告宣伝、連合ホームページなどによる事前周知に加え、実施当日に相談受付の様子がNHKテレビはじめ地方局により報道されたことなどにより多くの相談が寄せられた。
- 年代別では、40代からの相談が169件(27.9%)と最も多く、続いて50代(24.4%)、60代(19.8%)となっている。業種別では「製造業」(16.6%)、「医療・福祉」(16.0)、「サービス業」(15.1%)が上位を占めている。
- 相談内容では「雇用契約・就業規則」(18.8%)に関する相談が最も多く、続いて「解雇・退職強要・契約打切」(10.7%)となっている。具体的な内容では「昨年12月の契約書に「評価表に満たない場合は、2018年3月31日で雇止めにする」と明記されていた。これは今までには書いてなかった。明らかに4月からの無期転換を意識したものだ。」「5年ほど前に、会社と5年間を上限とする契約期間で雇用されている。明らかに会社の無期転換権対策であると思われる。」など、雇用不安に関する相談や制度についての相談が寄せられた。
- 今回の全国一斉集中労働相談ホットラインを通して、2018年4月1日から始まる「無期転換ルール」を目前に控え、制度内容の周知不足や「雇止め」などの雇用問題が増加していることや有期契約労働者が今まで以上に雇用不安を抱えている実態が明らかとなった。連合は、引き続き、「無期転換ルール」の周知徹底をはかるとともに、雇止めの対応等、すべての働く者が安心して働けるよう、雇用の安定と職場環境の改善に向けて取り組みを強化していく。

～寄せられた相談～

【パート】

- 約10年前から半年間契約の更新で今日まで働いてきたが、先般、「次回の更新はできない」と店長から言われた。(現在の契約は今年5月まで) まだ働きたいのでどのような対応が考えられるのか教えてほしい。(女性、50代、製造業)
- 学校用務員として18年間勤務し、4～9月、10～3月の契約を繰り返しています。勤務校の1月の広報欄に「パート学校用務員募集」が出ていたので、やはり辞めさせられるのかと、聞くのが怖い。(女性、60代、公務)

【アルバイト】

- 無期労働契約について聞きたい。先日、会社からいきなり「今年の3月末で雇用打ち切り」の話を出された。これは問題ではないか。(男性、20代、製造業)

○昨年12月の契約書に「評価表に満たない場合は、2018年3月31日で雇止めにする」と明記されていた。これは今までには書いてなかった。明らかに4月からの「無期転換」を意識したものだ。法的に雇止めは合法なのか？（30代、女性、サービス業）

【契約社員】

○5年ほど前に、会社と5年間を上限とする契約期間で雇用されている。この度、4月末で契約打ち切りと言われた。「無期転換権」を使うつもりはないが、もう数年は働きたいと考えている。直属の上司は契約を打ち切りたくないそうだが、会社の方針で更新は難しいようだ。会社の「無期転換権対策」は明らかで、この制度で会社と労働者が振り回されているように強く感じる。（女性、40代、医療・介護）

○2012年6月1日から勤務し、今年1月から産休中。昨年からは契約社員に対して筆記と面接試験を導入し、2回不合格だと契約打ち切りになる。昨年の試験は不合格だったので今年が最後だが、産休中のため受けられず自ずと契約打ち切りになる。釈然としない。（女性、30代、卸売・小売業）

○大手企業の障害者雇用採用で勤続3年2カ月。障害者である自分の場合も無期雇用になれるのか、会社に聞いてもいいか。無期雇用になる前に解雇させられるのではと心配である。（男性、30代、製造業）

【派遣社員】

○17年勤務し、これまで子会社の信用金庫に派遣されてきた。従業員は約50人いるが、20名が3月31日に雇止めになることが1月末に告げられた。現在の派遣会社を閉鎖して、他の信用金庫と一緒に作った新たな派遣会社に統合されたが、全員は連れて行けないと説明された。（女性、50代、金融業）

○1年毎の契約更新を続け、今年の3月で5年になる。雇用側は2月に「無期転換」をさせたくない狙いで数名に雇止めを通告した。理由は「一般事務の代りはいくらでもいる」とのこと。6カ月後に再雇用もあり得ると言われている。法の網をくぐった行為でもあり憤懣やり方ない。こんなことになるならば、この制度ができなければまだ長く勤められたのではとさえ思っている。（男性、50代、不動産業）

【臨時・非常勤職員】

○私立高校の非常勤講師として有期社員で働いているが、3月末で契約更新はしないとされている。「3月末で契約できない方は何人いるのか」と尋ねたら「10人以上いる」とのこと。で、「人員不足になるのでは？」と尋ねたら「今、募集中」ということだった。どうしたらいいか。（男性、50代、教育・学習支援業）

○大学農学部の研究室に7年間勤めているが、「3月でいったん退職届を出してほしい」と言われた。本人は引き続き働きたいと思っている。いったん退職し、6カ月後は再雇用できるとのこと。辞めたくないと固辞すると、6カ月後は雇ってもらえなくなると思い悩んでいる。

(女性、50代、教育・学習支援業)

[友人からの相談]

【嘱託職員】

○今の職場で3年間働いている。仕事内容、勤務態度も特段変わらないが、突然「3月末で契約は更新しない。有給休暇を取ってほしい」と言われた。テレビで無期雇用の転換を申し込めると知ったが、早めに雇止めにしたと思っている。もう少し働きたいし、納得できない。

(女性、40代、サービス業)

以 上