

【重点分野－3】
連合本部 LINE 労働相談
STOP！長時間労働～あなたの働き方は大丈夫？～
(12月8日・9日) 集計結果報告

連合は、11月の連合「過労死等防止啓発月間」の一環として、「全国一斉集中労働相談ホットライン」を実施し、連合本部では、12月8日(木)～9日(金)に「STOP！長時間労働～あなたの働き方は大丈夫？～」をテーマにLINE労働相談を実施した。この取り組みは、労使関係の適切な締結等や集団的労使関係の理解・促進をはかるとともに、現下の経済情勢に鑑み実施する「賃上げ実現・くらし支援 明日を変える連合緊急アクション」とも連動している。なお、同時期に実施した「連合全国一斉集中労働相談ホットライン」(全地方連合会)の集計結果については別途報告する。

I. 日 時：2022年12月8日(木)～9日(金) 10～15時(両日)

II. 場 所：連合本部7階 703会議室(8日)
連合本部3階 B会議室(9日)

III. 相談対応：

1. 対応相談員：15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：151件(8日：84件、9日：67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40代からの相談がトップで約46%、次いで50代が約22%と、40代、50代からの相談で約7割を占め、性別では女性が6割を超えた。雇用形態別では正社員がトップ約62%で、パートタイマーが約24%と続いた。業種別では「医療、福祉」が2割と、8月、10月に引き続き最も多く、背景には医療・福祉現場における慢性的な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「労働時間関係(休日・休憩、年次有給休暇、長時間労働など)」がトップで約31%、次いで「賃金関係(不払い残業など)」が約17%、「差別(パワハラなど)」が約14%となった。会社の経営不振、人手不足など、現下の社会情勢が背景にあると思われる切実で深刻な相談が、本人やその家族から寄せられた。

以 上

寄せられた主な相談内容

■労働時間関係（休日・休憩、年次有給休暇、長時間労働など）

- 部品不足により一部の職場で休業を余儀なくされている。会社からは「仕事がないから仕方がない。休業手当の支給は無理」と言われ、年次有給休暇を取得して対応しているが今後がとても不安。（正社員・男性・製造業）
- 長時間労働が原因で離職率が高く、人手不足で本来の仕事まで手が回らず残業が多い。上司からは「残業をするな」と指示、総務課からも残業をすると指導が入るので、残業する前に退勤を記録している。上司は「体調を崩そうが知った事ではない、代わりはいくらでもいる」と従業員を駒扱いしている。（匿名）
- （夫についての相談）毎日2～3時間の残業で休みは日曜のみで月4日。年休は人員不足で取れない。本来の業務外の配達業務を行うため、本業の製造に手がつかず残業をしている。夜も眠れない様子で、ネガティブな発言など不調の兆候が見られ、夫の健康が心配だ。退職させたいがどうしたらよいか。（夫：正社員・男性・40代・製造業／九州）

■賃金関係（不払い残業、未払い賃金など）

- 退職した会社では、残業時間を各自、専用の紙に記入して提出していた。しかし、記入した時間とタイムカードを押す時間にずれが生じるため、月に30分以上残業代が支払われていなかった計算になる。賃金未払いとして請求できるか。（その他・男性・20代／東海）
- ホテルの客室清掃として働いているが、残業時間が15分単位でしか支払われない。1分単位で支払いをしてほしい。（アルバイト・女性・40代・その他サービス業／北海道）
- フランチャイズのコンビニのオーナーに、日常的にタイムカードを改ざんされており、実際は月28日出勤250時間勤務でも、記録上は14日出勤140時間勤務とされるなどしている。また、勤務店舗に関するクレームが客から本社に入ると、勤務店舗所属の正社員全員が1件当たり1万円を賃金から天引き等されるが、法的に問題はないのか。また、複数の店舗で勤務する際には合計14時間の勤務の後次の勤務まで6時間しかないシフトにされる。オーナーと店長は、他の店舗での労働時間は通算されないと断言しているが本当か。（正社員・男性・20代・卸売・小売業／関東）

■「差別等（パワハラ、マタハラなど）」

- 職員同士でのパワハラ、利用者への言葉の暴力等が横行している。また、責任者に相談しようにも、責任者の問題行動が一番多い状況である。どうしたらよいか。（正社員・女性・40代・医療・福祉／関東）
- 育児休業明けに休業前と同じ営業職に復帰したが、3日後に事務職に異動となった。このような異動は正当なのか。（匿名）

以上