

【重点分野－3】

連合全国一斉集中労働相談ホットライン・本部LINE労働相談

～STOP！雇用不安～みんなの力で職場を改善しませんか？～

(2月6日・7日) 集計結果報告

連合は、労働契約の更新時期を迎える年度末に向け、解雇や雇止め、組合結成をテーマに、「連合全国一斉集中労働相談ホットライン～STOP雇用不安！みんなの力で職場を改善しませんか～」を実施した。同時期に実施した「本部LINE労働相談」集計結果も合わせ、以下のとおり報告する。

I. 《全国一斉集中労働相談ダイヤル》

1. 日 時：2024年2月6日(火)～7日(水)

2. 相談総件数：419件

3. 相談概況：

～全体の特徴～

(1) 女性からの相談が5割超、50代からの相談が約3割

期間中に419件の労働相談が寄せられた。性別では男性(43.0%)、女性(56.8%)と女性からの相談が半数以上を占め、年代別では50代(29.0%)、次いで40代(26.6%)、60代(18.2%)と続いた。

(2) 正社員からの相談が約5割、「医療・福祉」がトップ

雇用形態別では、正社員(47.0%)が約5割と最も多く、次いで、パートタイマー(19.8%)、派遣社員(6.2%)となった。業種別では、医療、福祉(20.1%)が最も多く、次いでサービス業(19.7%)、製造業(11.3%)となった。

(3) 相談内容は大項目「差別等」、詳細項目「パワハラ・嫌がらせ」がトップ

相談内容の大項目別では、「差別等」が21.3%と最も多く、次いで「労働契約関係」17.0%、「賃金関係」16.2%となった。詳細項目別では、「パワハラ・嫌がらせ」が16.9%と最も多く、次いで「雇用契約・就業規則」10.5%、「解雇・退職強要・契約打切」9.1%となった。

II. 《本部LINE労働相談》

1. 日時：2023年2月6日(火)～7日(水) 10～15時(両日)

2. 相談対応者：18名(連合本部スタッフ)

3. 相談総件数：139件(6日：59件、7日：80件)

4. 相談概況：以下(1)(2)については、相談者からの回答判明分のみ集計

～全体の特徴～

(1) 女性からの相談が6割超、50代からの相談が約4割

期間中に139件の労働相談が寄せられた。性別では男性(39.0%)、女性(61.0%)と女性からの相談が半数以上を占め、年代別では50代(39.1%)、次

いで40代・（25.0%）、30代（20.3%）と続いた。

※属性アンケートに回答のある相談のみ集計

（2）正社員からの相談が約6割、「医療・福祉」がトップ

雇用形態別では、正社員（58.7%）が約6割と最も多く、次いで、パートタイマー（25.3%）、アルバイト（6.7%）となった。業種別では、医療、福祉（30.8%）が最も多く、次いでその他サービス業（18.5%）、製造業（15.4%）となった。

（3）相談内容は大項目「差別等」、詳細項目「パワハラ・嫌がらせ」がトップ

相談内容の大項目別では、「差別等」および「労働時間関係」がともに19.5%と最も多く、次いで「賃金関係」13.0%となった。詳細項目別では、「パワハラ・嫌がらせ」が16.3%と最も多く、次いで「年次有給休暇」8.1%、「雇用契約・就業規則」・「賃金関係その他」・「長時間労働」が同率の4.9%となった。

連合全国一斉集中労働相談ダイヤル
 ～STOP！雇用不安～みんなの力で職場を改善しませんか～
 (2月6日・7日) 集計結果

		2024年		
集計対象期間		2月6日～2月7日		
受付件数 (受付件数のみ報告分含)		419		
報告（地方・本部）数		48		
項目	内容	件数	割合	
性別 (未報告除く)	男性	180	43.0%	
	女性	238	56.8%	
	その他	1	0.2%	
年代 (不明除く)	10代	0	0.0%	
	20代	31	12.0%	
	30代	29	11.2%	
	40代	69	26.6%	
	50代	75	29.0%	
	60代	47	18.2%	
	70代	8	3.1%	
雇用形態 (未報告除く)	正社員	197	47.0%	
	パートタイマー	83	19.8%	
	アルバイト	25	6.0%	
	契約社員	23	5.5%	
	臨時・非常勤職員	5	1.2%	
	嘱託社員（再雇用含）	15	3.6%	
	派遣社員	26	6.2%	
	その他	45	10.7%	
業種(上位) (不明除く)	1位	医療、福祉	55	20.1%
	2位	サービス業（他に分類されないもの）	54	19.7%
	3位	製造業	31	11.3%
	4位	運輸業	27	9.9%
	5位	卸売・小売業	20	7.3%
相談内容 大項目(上位) (未報告除く)	1位	差別等	80	21.3%
	2位	労働契約関係	64	17.0%
	3位	賃金関係	61	16.2%
	4位	雇用関係	52	13.8%
	5位	労働時間関係	50	13.3%
相談内容 小項目(上位) (未報告除く)	1位	【差別等】パワハラ・嫌がらせ	71	16.9%
	2位	【労働契約関係】雇用契約・就業規則	44	10.5%
	3位	【雇用関係】解雇・退職強要・契約打切	38	9.1%
	4位	【労働時間関係】年次有給休暇	22	5.3%
	5位	【賃金関係】不払い残業、休日手当・割増賃金未払	18	4.3%
情報源・ルート (不明除く)	新聞・雑誌	36	9.8%	
	ラジオ・テレビ	97	26.4%	
	ビラ・チラシ・パンフ(折込含)	20	5.4%	
	ホームページ	149	40.5%	
	SNS（Facebook・Twitter）	12	3.3%	
	紹介	23	6.3%	
	その他	31	8.4%	

2月全国一斉ホットラインに寄せられた主な相談内容
(性別、年代、雇用形態、業種／地域)

■雇用関係（解雇・退職強要・契約打切など）

- 理事長から能力がないから今年度は契約しないと言われた。解雇理由通知書、労働条件通知書を請求すると、通勤時間に2時間かかる職場への配転になった。（女性、不明、正社員、医療・福祉／近畿）
- 閉店を理由に12月に解雇となったが、2月に再開するとのことで、1月中は休業、しかし、1月31日をもって解雇と言われた。1月分の休業手当と解雇予告手当の金額を示すように求めたところ、社長から話したいと申し出があったものの、連絡がなく、電話にも出ない。（女性、50代、正社員、飲食店・宿泊業／関東）
- 1日8時間、週5日フルタイムで働いている。今年4月9日で4年経過して、5年目に入るところだったが、次の更新はないと言われ、無期雇用目の前で雇止めになった。入社してから2度ほど賃金の引き上げがあり、昨年4月からは最低賃金より15円高い時給で働いている。時間給の引き上げは1.5%～3%の実績があったが、上司に面談した際、「今のままの賃金だったらあと1年更新してもいい」と言われた。今の地元の相場(1100円以上)から見て低いので雇止めに応じるが、会社都合にはならないのか？（女性、40代、パートタイマー、建設業／東北）
- 会社には労働組合がなく、職場環境が非常に悪い。2～3人で労働組合を作ろうとしたが、会社バレてしまい、自分だけが「組合を作ろうとしている奴はクビだ」と言われて解雇された。（男性、50代、正社員、運輸業／東北）
- 事業縮小に伴い1月31日付で雇用契約満了により契約解除。離職書が届き内容確認したところ、「事業縮小に伴い雇用契約解除、1年の雇用契約満了による」と書いてあり、雇用満了通知書も来ている。60歳定年で1年ごとの雇用契約となり1年経過したところ。ハローワークにまだ行っていないが、会社都合なのか自己都合になるのか教えてほしい。（男性、60代、嘱託社員、不動産業／北海道）

■労働契約関係（雇用契約・就業規則）

- 新規にホテルをオープンするというので、昨年料理人2人、パティシエ1人が採用され、準備に当たっていた。しかし計画がとん挫し、ホテル開業には至らなかった。採用された3人は準備期間中も含めて賃金支払いの約束をしていたが、支払われなかった。雇用契約書、労働契約書はなく、口約束だけなので、支払い請求できずに困っている。（男性、50代、その他、飲食店・宿泊業／東北）
- 昨年3月に定年を迎え再雇用の身となっているが、新しい賃金体系において「手当が給与に含まれている」と言われ困惑している。本来通勤距離や手段によって支給額が異なる通勤手当までもが同様と言われる。おかしくないか。（男性、60代、嘱託社員、製造業／東海）

- ハローワークで確認した求人票を通じて12月1日から働き始め、試用期間が3カ月ということだったが、2月1日から6月30日までの雇用期間を定めた書面が示された。ハローワークで確認した内容では期間の定めが無い契約のはずだったので、疑問に思っている。(女性、50代、パートタイマー、製造業／東海)
- これからパートで働きたいと思っている。「103万の壁」を超えない範囲で働きたいが、103万円に通勤手当・扶養手当・ボーナス等はいらないという理解で良いか？(女性、40代、その他：無職、不明／東海)

■退職関係（退職手続、再雇用など）

- パワハラを受けて退職した。社内の相談窓口相談し、パワハラが理由の退職届を提出したが、ハローワークでは自己都合退職になった。労働基準監督署に相談したら「あっせん」制度の利用を勧められ、会社に要求内容を伝える文書を出すよう言われた。「あっせん」申請することで会社から訴えられるリスクはないか。(女性、30代、正社員、卸売・小売業／四国)

■賃金関係（賃金未払い、不払い残業など）

- 正社員と派遣社員の待遇に違いがある。やっている仕事はほぼ同じなのに給料が5割違う。ボーナスもない。失敗したときは派遣社員の責任にされてしまう。(男性・40代・派遣社員・情報通信業／九州)
- トラック運転と配送の仕事をしている。8時から20時まで働いているが、8時間を超えた分は、委託料として給与とは別の口座に振り込まれる。残業代ではないので、割増されていない。(女性、50代、正社員、運輸業／九州)

■労働時間関係（休日・休憩、年次有給休暇、長時間労働など）

- 4週に4日の休日を確保するため、4日のうち1日は有給休暇が勝手にあてられていた。施設長が労務管理のすべてを担当しているので、「有給休暇をあてるのはおかしくないですか」と伝えたところ、「わかっているが、有給休暇をあてないと4週4日が確保できない」と言われてしまった。その後、本社の担当者に疑問を呈したところ、本社の方は正しくないとわかっていたようだが、本社からどのような形で話してもらえるかは不明。(女性、20代、正社員、医療・福祉／東海)

■差別等（パワハラ・嫌がらせ、男女差別等）

- 33名の正社員がいる株式会社で、人事労務のマネージャーとして働いている。代表取締役によるハラスメント（パワハラ・セクハラ）がひどい状況で、多くの社員が被害を受けている。今年に入ってから、社外の人からもあれはパワハラではないのかなど指摘があるような状況である。どういう対応が解決策になるのか。(女性、50代、正社員、製造業／関東)

以 上