

【重点分野－3】

2025年2月連合全国一斉集中労働相談ホットライン

「安心して働ける雇用を、すべての人に!～みんなの力で職場を改善しよう～」

集計結果報告

連合は、2月13日～14日に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「安心して働ける雇用を、すべての人に!～みんなの力で職場を改善しよう～」を全地方連合会において労働相談ダイヤル、連合本部においてLINE労働相談を実施した。集計結果を以下のとおり報告する。

I. 《地方連合会・労働相談ダイヤル》

1. 日時：2025年2月13日(木)～14日(金)10:00～18:00

※対応時間は地方連合会によって異なる。

2. 相談総件数：619件

3. 相談概況：

(1) 女性からの相談が5割超、50代からの相談が3割超

性別では男性(48.0%)、女性(51.7%)と女性からの相談が半数以上を占め、年代別では50代(32.6%)、次いで40代・(22.4%)、60代(15.9%)と続いた。

(2) 正社員以外からの相談が約5割、「医療・福祉」がトップ

雇用形態別では、正社員(47.7%)が約5割と最も多く、次いで、パートタイマー(17.6%)、契約社員(8.9%)となった。業種別では、医療、福祉(21.2%)が最も多く、次いでサービス業(16.5%)、製造業(14.4%)の順となった。

(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22.1%と最も多く、次いで「労働契約関係」および「雇用関係」が同率(15.4%)となった。詳細項目別では、「パワハラ・嫌がらせ」が17.3%と最も多く、次いで「解雇・退職強要・契約打切」(9.4%)、「雇用契約・就業規則」(9.2%)の順となった。

II. 《連合本部・LINE労働相談》

1. 日時：2025年2月13日(木)～14日(金)10:00～15:00

2. 相談総件数：170件

3. 相談概況：※(1)(2)については、相談者からの回答判明分のみ集計

(1) 女性からの相談が6割超、50代からの相談が約4割

性別では男性(35.1%)、女性(64.9%)と女性からの相談が6割を超え、年代別では50代(32.5%)、次いで40代・(27.8%)、30代(18.3%)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5割、「医療・福祉」がトップ

雇用形態別では、正社員（54.3%）が約5割と最も多く、次いでパートタイマー（17.3%）、契約社員（11.8%）となった。業種別では、医療、福祉（27.7%）が最も多く、次いでその他サービス業（14.9%）、製造業（13.9%）となった。

（３）相談内容は大項目「労働契約関係」「労働時間関係」が同率、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、「労働契約関係」および「労働時間関係」がともに20.9%と最も多く、次いで「賃金関係」16.3%となった。詳細項目別では、「パワハラ・嫌がらせ」が13.1%と最も多く、次いで用契約・就業規則」が12.4%、「休日・休憩」が同率の7.2%となった。

集計報告
連合全国一斉集中労働相談ホットライン
安心して働ける雇用を、すべての人に!～みんなの力で職場を改善しよう～

		2025年		
集計対象期間		2月13日(木)～14日(金)		
受付件数 (受付件数のみ報告分含)		619		
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	297	48.0%
		女性	320	51.7%
		その他	2	0.3%
年代 (不明除く)		10代	9	2.1%
		20代	28	6.5%
		30代	63	14.6%
		40代	97	22.4%
		50代	141	32.6%
		60代	69	15.9%
		70代	26	6.0%
雇用形態 (未報告除く)		正社員	295	47.7%
		パートタイマー	109	17.6%
		アルバイト	34	5.5%
		契約社員	55	8.9%
		臨時・非常勤職員	7	1.1%
		嘱託社員（再雇用含）	12	1.9%
		派遣社員	30	4.9%
		その他	77	12.4%
業種(上位) (不明除く)	1位	医療、福祉	90	21.2%
	2位	サービス業（他に分類されないもの）	70	16.5%
	3位	製造業	61	14.4%
	4位	卸売・小売業	49	11.5%
	5位	運輸業	34	8.0%
相談内容 大項目(上位) (未報告除く)	1位	差別等	119	22.1%
	2位	労働契約関係	83	15.4%
		雇用関係		
	4位	賃金関係	74	13.7%
	5位	労働時間関係	60	11.1%
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	107	17.3%
	2位	【雇用関係】解雇・退職強要・契約打切	58	9.4%
	3位	【労働契約関係】雇用契約・就業規則	57	9.2%
	4位	【退職関係】退職手続	48	7.8%
	5位	【労働時間関係】年次有給休暇	33	5.3%
情報源・ルート (不明除く)		新聞・雑誌	21	3.9%
		ラジオ・テレビ	220	41.1%
		ビラ・チラシ・パンフ(折込含)	8	1.5%
		ホームページ	195	36.5%
		SNS（Facebook・Twitter）	27	5.1%
		紹介	14	2.6%
		その他	50	9.4%

2月全国一斉ホットラインに寄せられた主な相談事例
(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）

- 会社の吸収合併に伴い、一部の従業員には4月以降の雇用内容や労働条件が示された一方、相談者含む一部のバックオフィス従業員には本日（2/14時点）で何の通知もされていない。所属部門の上司に尋ねても、明確な答えが返ってこない。日本法人の法人格が4月で消失するが、今後の進退が何も分からないため、今後の雇用について心配。（女性、不明、正社員、金融・保険業／関東）
- 無断欠勤してないのにも関わらずそれを理由に解雇すると言われたり、就業規則上休職中に解雇できないはずにも関わらず解雇すると言われたり、「きみは不要だから退職したらいい」等と言われたりしている。その理由は、私が内部告発をしたせいだと思う。退職するつもりはないが、あまり言われるようなら、退職も考えないといけないのかと悩んでいる。（女性、30代、正社員、医療、福祉／九州）
- 会社から、契約不更新事由への該当があるため、明日から来なくていいと言われ、退職届も書かされた。当日に解雇はおかしいのではないかと。（女性、20代、契約社員、その他サービス業／東海）

■労働時間関係（週40時間、休日・休憩、年次有給休暇など）

- 運輸部門で働いている。配送コースが8つあり、日々配送量が異なるため支店長から昼休憩を1時間30分にしろと言われ、残業時間を調整される。所定の勤務時間は8：30～17：30（昼休憩60分）である。昼休みを2時間にされることもある。本来であれば手待ち時間として取り扱うところを、休憩を取らせて勤務時間として取り扱っていない。会社（仕事量）の都合で日々、同じコースでも労働時間を変えられるのはおかしいのではないかと。（男性、50代、正社員、運輸業／中国）

■賃金関係（最低賃金、不払い残業、休日手当など）

- 退職後1日分の賃金が支払われていないことがわかり、未払いを店長に伝えましたが、お店は給料を手渡しのため振込をしてくれない。1日分のために時間を使って取りに行けないので、振り込んで欲しいとお願いしたところ、既読スルーのままになっている。振り込まない理由がわからないし、嫌がらせみたいに思える。（女性、50代、アルバイト、飲食店・宿泊業／東海）

■労働契約関係（雇用契約・就業規則、配置転換など）

- 会計年度任用職員として働いており、次年度更新の面接を受け、第2希望の業務を4月から行うことに決まった。そこの部署のことを知人から聞くと、休日の取り方がこれまでの部署とは違い、計算すると1年間で14日多く出勤するのに給料はこれまでと変わらない。面接の段階でそんな説明も聞いてないので納得いかず、上司に相

談してもあやふやな回答で、労働組合にも相談したが、気持ちはわかるというだけで何も解決策が無い。(女性、50代、その他、公務／近畿)

○労働条件通知書では1日8時間勤務なのに、実際は1日6時間勤務しかできない。店長に伝えても対応してもらえない。(女性、50代、パート、卸売・小売業／関東)

■賃金関係（賃金未払い、休業補償など）

○年齢も重ね、「サブマネージャー」職から降格し一般職に変えてもらったが、現状の業務内容はサブマネージャーの業務と変わらない。上司に相談したものの、代替人材がいないのでもう少し現状の業務をお願いしたいと言うばかりで納得できない。(女性、50代、正社員、サービス：葬儀社／東海)

○入社後1 か月は研修期間と言われ働いたが給与が支給されていない。会社に問い合わせたところ「研修期間には給与は支払わない、正社員となったら支払う」と説明があり納得がいけない。(男性、不明、正社員、サービス業：美容師／東海)

■社保税等（雇用保険、労災保険など）

○会社で上司に怒鳴られたことが原因でうつ病になり休職中である。1月の出勤日は6日間だけ。昨年7月に入社以来、9月にコロナ罹患で2週間、12月にインフルエンザで1週間ほど休んでほとんど仕事も出来ていないとの理由で、会社から「社会保険料の会社負担分も2/20の給与支払い日の前日までに振り込んでくれ」と言われてしまった。振り込まなくては行けないか？(女性、不明、正社員、サービス業：派遣事業／東海)

■安全衛生関係（安全衛生、メンタルヘルスなど）

○2022年7月に新型コロナに感染し、後遺症に苦しみ休職している。2026年8月に休職期間満了予定。公務員災害補償基金に労災申請をしたが非認定だった。2023年12月不服申し立てをしたが放置されている。このまま満了となると退職になるため、なんとかしたい。(男性、50代、正社員、公務：教育委員会／近畿)

○有機溶剤を取り扱う業務に従事をしているが、20年間、特殊健康診断を受診していない。会社に責任を問えるか。(男性、50代、正社員、卸売・小売業、／東海)

■差別等（男女差別、パワハラ・嫌がらせなど）

○新人の教育を任せられ3、4回対応したが、その翌週に新人は出勤して来なかった。総務に確認すると、私が罵声を浴びせたとのことだが一切身に覚えがない。総務も新人を信用しているようで、私の勤務シフトが設定されなかった。私が不要なら辞めると言ってしまったが、パワハラを認めることになるので一旦は撤回した。しかし未だに何も言われていない。今後、どのようにすればいいか？(女性、不明、パートタイマー、医療・福祉／近畿)

○共済の退職金の掛金は男女の差を極端にしても良いのでしょうか。男性のみ生命保険での退職金の契約が行われました。(女性、50代、正社員、電気・ガス・熱供給・水道業／北海道)

以 上