

# 全国一斉労働相談ホットライン 実施結果

- 1 **実施弁護士会** 全国50 単位弁護士会
- 2 **実施日時** 2013年 6月10日(月)(山梨県のみ6月22日に面談相談を実施)
- 3 **統一回線の状況** 総呼数 1219 件  
 (6月10日実施分のみ) 対応数 613 件 (山梨県の面談相談23件を除く)  
 接続完了率 50.3 %
- 4 **全国の相談件数** 計 594 件 (労働相談以外の相談42件を除く)

(参考)これまで当連合会貧困問題対策本部が実施したホットライン等一覧

	実施日	名称	相談件数
2006年	6月30日・7月1日	全国一斉生活保護110番	634
2007年	11月8日	全国一斉生活保護110番	約550
2008年	6月	非正規労働・生活保護ホットライン	約1300
2009年	3月9日	派遣切り・雇い止めホットライン	1000超
	7月4日～8月7日	雇用と生活全国一斉無料法律相談会	約1800
	11月26日	子ども・女性・ひとり親世帯生活ホットライン	約700
	12月1日～12月25日	年未年越し「雇用と生活」全国一斉緊急総合相	1000超
2010年	6月	子どもの貧困生活費・教育費ホットライン	548
	12月1日	雇用と生活ホットライン	1534
2011年	6月24日	雇用と生活問題ホットライン	303
2012年	11月28日	全国一斉生活保護ホットライン	1832
2013年	2月1日前後	全国一斉奨学金返済問題ホットライン	453

## 5 相談者の性別・年齢構成

年代	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	不明	
男性	1	16	53	71	72	23	11	67	
女性		13	42	58	59	26	4	84	
不明						1		35	
構成比	0.2%	4.6%	14.9%	20.3%	20.6%	7.9%	2.4%	29.2%	
	合計							636	

男女ともに30代～50代からの相談が多く(55.8%)、いわゆる現役世代で労働問題が多く発生している。

## 6 就労形態・組合加入、改正労働契約法に関する相談か否か

### 就労形態

正規雇用者からの相談	非正規雇用者からの相談	不明
282	243	66

正規雇用者からの相談が多くなっている。不況の影響から、もはや非正規雇用者にとどまらず、正規雇用者に関しても労働問題が多発している。

### 組合加入

加入している	加入していない	不明
36	315	240

中小企業を中心に、社内に労働組合がまったく存在しない企業が多数存在している。労働組合がないことから、パワハラや退職勧奨に対して、労働者が孤立させられている。

## 改正契約法

関連する相談である	関連する相談ではない	不明
27	448	116

改正労働契約法に関連する相談は、新たに制定された無期雇用転換権に関する質問がほとんど。

## 7 相談の分類(一相談につき重複該当のものあり・不明分も多数あり)

賃金・残業代未払い	いじめ・パワハラ	契約中途解約(解雇)	契約更新拒絶(雇い止め)	労災	契約と実際が違う	セクハラ	就労・若者雇用問題
130	108	77	32	30	27	11	11
転勤	偽装請負	その他	累計				
5	1	168	600				

解雇・雇い止め相談が合計109件。正規雇用者含めて雇用の不安定化が進んでいる。いじめ・パワハラ相談の内容は、退職勧奨を伴うもの、又は、労災につながるものが多い。未払賃金については、従前から言われているサービス残業の実態が確認できた。労災相談については、うつ病などの精神的な病気(その起因はパワハラ等)に関する相談が多い。若者雇用問題は、就労支援に関する相談や就職先が見つからないというもの。その他で最も多い相談は、労働条件(賃金、退職金等)の一方的切り下げに関するもの。

## 8 相談結果

終了	継続相談又は受任	後日必要な場合相談担当者に連絡してもらうよう連絡先を教えた	協力者との継続相談
564	18	44	10

合計 636

弁護士介入による身分喪失という漠然とした不安から、継続相談については検討するという相談者が多い。相談の窓口が必要。

## 9 特徴的な相談事例・相談傾向等(別紙)

## (別紙) 特徴的な相談事例(抜粋)・相談傾向等

### 寄せられた声～特徴的な相談事例(抜粋)

#### 1 未払賃金

- ・労働条件が劣悪なため辞めたいと言ったが拒否された。休日も十分でない。未払残業代もある。
- ・朝10時～夜11時まで歩合制で働いている。休憩時間もなく、嫌なら辞めろと言われていた。
- ・アパレル繊維関係に勤務。営業で外回りをしている。サービス残業、土日出勤で身体がきつい。基本給のみしか支給されていない。
- ・毎日4～5時間の残業をしているのに、残業代は定額の2万円しかもらっていない。

#### 2 いじめ・パワハラ

- ・正社員で25年目。部署を異動させられ、夜間勤務に。深夜手当も残業代も出ない。「あいつまだ辞めない」と噂されている。
- ・上司から、髪型やメイクの仕方まで厳しい叱責を受け、毎日のように「お前はできない」と大声で責められる。ミスを責められ「損害賠償請求する」とも言われる。
- ・上司から「お前は仕事ができない」「転職をしろ」「命令を聞けないなら帰れ」「お前がいると迷惑」などと言われ、抑うつ状態で病休になった。

#### 3 解雇

- ・幼い子どもを育てているので、会社を休むことや遅刻があったところ、会社から、プライベートが忙しくて仕事ができないのであれば辞表を書いてほしいと退職勧奨を受けた。
- ・正社員だったが、解雇を通告された。「週20時間以内、社会保険なしのパート」としてならば雇ってもいいと言われている。

#### 4 雇い止め

- ・有期の契約社員として10年以上働いてきた会社から、6月いっぱい雇い止めと言われた。
- ・有期契約を10年続けると正社員になれるという慣行があったが、最近の業績不良により、雇止めされると言われた。
- ・有期雇用契約で、最近、更新してほしいと申し入れたが、期間満了で雇止めになった。
- ・正社員として25年間勤務し、60歳から再雇用された。65歳まで更新されるとの話だったが、2回の更新のみで雇い止めされた。
- ・公立大学にパートとして勤務。雇い止めされそう。独立行政法人になってから厳しくなった。
- ・正社員だったが、有期契約社員に変更され(合意書あり)、その後、期間満了により雇い止めされた。
- ・1年の有期雇用。2回更新された。他の人が会社から「次は更新しません」と記載された書類にサインをさせられた。働き続けたいが、会社は「5年が最大」と言っている。
- ・有期の契約社員。期間3か月で16回更新し、その後、期間1年で2回更新した。恒常的な業務。今年から嫌がらせを受けるようになり、期間満了で雇止めと言われた。

#### 5 労災

- ・パワハラを受けてうつ病になり、退職することになった。上司から、退職日まで働かない場合には迷惑料を支払うという念書を書くことと、妻の父をその保証人とするを迫られている。
- ・上司からのパワハラでうつ病になり、2か月間休職した。復職したいがサポート体制がなく、上司もそのまま。産業医は配置転換を勧めてくれている。

#### 6 契約条件

- ・「うちは手取り30～50万円。交通費支給、保険もある」と言われて入社したが、実際には、21～22万円、長時間労働で時給にすると300円台。
- ・ハローワークからの紹介で2年前に就職し、現在正社員であるが、ハローワークでの雇用条件(基本給)と実際の条件が違う。サービス残業もある。

#### 7 セクハラ

- ・介護職。上司からセクハラを受け、これを拒否したところ、退職勧奨を受けるようになった。退職に応じなかったところ、解雇予告手当もなく、突如解雇された。

#### 8 その他

- ・改正労働契約法の無期転換権に関する期間は、いつから起算されるのか。(同種の問い合わせが多数あり)

- ・娘の夫が、派遣社員として、毎日朝10時～深夜2時頃まで働いており、過労死が心配だ。(過労に関する家族からの相談も多数見られた。)
- ・夫が正社員だが、毎月200時間を超える残業をさせられている。過労死するのではないかと心配。(過労)
- ・息子が、連日、朝早くから深夜まで仕事をしている。残業代もない。過労で病気になるのではないかと心配だが、息子は辞めないとやっている。(過労)
- ・業績悪化により平成24年11月より給与カット。本年6月末での退職を決めたが、従前300万円程度支払われていた退職金が10万円程度になるとのこと。(賃金の切り下げ)
- ・会社を辞めたいと申し出ているのに、代替りの者を見つけてこいなどと言って辞めさせてもらえない。(退職拒否)
- ・派遣社員。派遣先から、請負契約なので派遣法の適用はないと言われている。(偽装請負)
- ・1年前に中小企業をリストラされ、新しい仕事が見つからない。実家なので生活はできているが、将来の展望が見えない。(就職問題)
- ・現在、生活保護と年金で生活。就職したいが、就職の際の身元保証人がいない。(就職問題)

#### 相談傾向

- ・企業の中核であるはずの30代～50代の正社員からの相談が多かった。
  - ・解雇、雇い止め相談が多いことは、正規・非正規を問わず被用者の地位の不安定さが増していることを示している。
  - ・就業規則の不利益変更や労働条件の切り下げ合意が、一方的ないし半強制的に実施されており、在職者の労働条件は次第に劣悪になってきている。
  - ・地位の不安定さが増し、労働条件の切り下げが現実化しているにもかかわらず、労働者が、社内において頼れる存在がなく、個々の労働者が孤立している姿が浮き彫りになってきた。労働組合の強化も喫緊の課題であるといえる。
  - ・使用者側による解雇・雇い止めが増加している一方、労働者側が労働条件の劣悪さを理由に退職を申し出ても、人員不足を理由に退職を認めない事例が複数見られた。
- ・総じて、使用者側からは、解雇・雇い止めをしやすい環境ができつつある一方で、労働者側は、自らの雇用を維持するために劣悪な労働条件を受け入れざるを得ない状況となっている。さらに、人員削減による在職労働者の減少により、在職労働者の労働内容が時間的にも質的にも過密化している傾向が窺える。

以上