

【集計結果】

2017 年 6 月 12 日（月）～13 日（火）

「女性のための労働相談ホットライン～職場のモヤモヤありませんか？～」

6 月 12 日（月）～13 日（火）に全国の地方連合会において「女性のための労働相談ホットライン～職場のモヤモヤありませんか？～」を実施した。連合は、男女雇用機会均等法の公布月である 6 月を「男女平等月間」と定め、連動した取り組みとして、2013 年以降「男女平等」をテーマに全国一斉集中労働相談ホットラインを実施している。今回は「職場のモヤモヤありませんか？」をテーマとし、差別、雇い止め、年次有給休暇などに関する、幅広い相談に応じることとした。また、地方連合会の女性役職員と女性委員会委員、女性推薦議員など女性の相談員を多く配置し、女性が安心して相談できる体制を整えた。以下、集約概要について報告する。

【全体の特徴】

1. 女性からの相談が増加

相談件数は全体で 635 件となっており、昨年実施した「女性のための全国一斉集中労働相談（相談件数 440 件）」に比べ、200 件近く増加した。そのうち女性からの相談が、77.1%と全体の約 8 割を占めている。雇用形態別では、正社員からの相談が 41.7%で、正社員以外（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 50.9%と、正社員以外からの相談が多くなっている。

2. 「医療・福祉」現場で働く人からの相談が最も多い

業種別では、「医療・福祉」からの相談が 22.8%と最も多く、女性に限った件数でも 27.1%でトップとなっている。具体的な相談では、「医療事務の仕事をしている。残業代は支払わないが、その分昇給と賞与で補うと言われている。この数年で 1,000 円ほどの昇給が 2 回あっただけ。これは違法ではないのか」「介護士として働いており、週 2 回 16 時から翌日 9 時までの夜勤がある。午後 10 時から午前 5 時までの勤務は深夜手当がつくはずだが、実際は午前 2 時までの深夜手当しか支払われない」など、法律すら守られていない、厳しい職場環境に悩む声が多く寄せられた。

3. ハラスメントに関する相談が常にトップ

相談内容では、「ハラスメント（セクハラ、パワハラ・嫌がらせ、マタハラ）」の相談が、184 件（29.1%）と最も多く、全体の約 3 割を占めている。女性に限った件数でも、3 割（33.4%）を超えている。具体的な相談では、「正社員として働いており、現在育休中だが、復帰にあたり会社から契約社員に変更すると言われた」「第 2 子を妊娠中で、そのことを上司に伝えたところ『退職して欲しい』と言われ悩んでいる」などの相談が寄せられた。近年、女性活躍推進法、改正育児・介護休業法が施行されるなど、働く女性に関わる法制度の整備が進んでいる。それにもかかわらず、職場内におけるセクハラ、パワハラ・マタハラなどの差別問題が依然として多く存在している実態が明らかとなった。連合は、すべての労働者が安心して働き続けられるよう、法律の周知徹底をはかり、職場で発生している問題を明らかにするなど、職場環境の改善に向けて取り組みを強化していく。

集計対象期間		2017年6月12日～13日		
受付件数(受付件数のみ報告分含)		635		
報告(本部・地方)数		47		
項目		全体	件数	割合
性別 (未報告除く)		男性	145	22.9%
		女性	487	77.1%
年代 (不明除く)		10代	1	0.2%
		20代	55	11.1%
		30代	74	14.9%
		40代	170	34.2%
		50代	121	24.3%
		60代	66	13.3%
		70代	10	2.0%
雇用形態 (不明除く)		正社員	245	41.7%
		パート	167	28.4%
		アルバイト	30	5.1%
		派遣社員	32	5.5%
		契約社員	56	9.5%
		嘱託社員	3	0.5%
		臨時・非常勤職員	11	1.9%
		その他	43	7.3%
業種(上位) (不明除く)	1位	医療・福祉	102	22.8%
	2位	サービス業(他に分類されないもの)	77	17.2%
	3位	製造業	50	11.2%
	4位	卸売・小売業	49	11.0%
	5位	教育、学習支援業	30	6.7%
相談内容(上位) (未報告除く)	1位	ハラスメント(パワハラ・嫌がらせ、セクハラ、マタハラ)	184	29.1%
	2位	雇用契約・就業規則	50	7.9%
	3位	解雇・退職強要・契約打ち	39	6.2%
	4位	年次有給休暇	36	5.7%
	5位	退職金・退職手続	36	5.7%
情報源・ルート (不明除く)		新聞・雑誌	93	17.6%
		ラジオ・テレビ	268	50.8%
		ビラ・チラシ・パンフ(含折込)	45	8.5%
		ホームページ	78	14.8%
		SNS(フェイスブック、ツイッター)	2	0.4%
		紹介(労基署等)	8	1.5%
		その他	34	6.4%

女性に限った業種別件数(上位)

	内容	件数	割合
1位	医療・福祉	86	27.1%
2位	サービス業(他に分類されないもの)	56	17.7%
3位	卸売・小売業	41	12.9%
4位	製造業	35	11.0%
5位	教育、学習支援業	24	7.6%

女性に限った相談内容(上位)

	内容	件数	割合
1位	ハラスメント(パワハラ・嫌がらせ、セクハラ、マタハラ)	165	33.4%
2位	雇用契約・就業規則	37	7.5%
3位	解雇・退職強要・契約打切	31	6.3%
3位	退職金・退職手続	29	5.9%
4位	年次有給休暇	28	5.7%

～寄せられた相談～

【ハラスメント】

- 数年前より職場の男性から「関係を持ちたい」「好きだ」と言われるなど、セクハラを受けています。その男性は、仕事で関わることが多く、はっきり断って関係を悪くすると仕事もやりづらくなるため、どのように対応すべきか悩んでいます。

(女性、20代、正社員、製造業)

- 上司によるパワハラを受けています。親の介護のため、定時退勤を申し出たら、業務成績の評価を下げられました。また他県への異動を言い渡され、承諾しなかったところ子会社への異動を勧められました。このような状況の中、心身の体調を崩し現在休職しています。このまま泣き寝入りしたくありません。

(女性、60代、正社員、情報通信業)

- 出産を経て、通算5年同じ職場でパートとして勤務してきました。子どもがまだ小さいため、15時くらいまでしか働けないのですが、同僚パートから「勤務時間が短すぎる」と言われ、帰ろうとすると「仕事がまだ終わっていない」と叱責されます。彼女の言動が原因で辞める人もおり、新規採用のパートも定着しません。

(女性、30代、パート、卸売・小売業)

- 現在妊娠中です。直属の上司に「産休後に引き続き育児休職を取りたい」と伝えたところ、人事部に書面（産休・育休取得後、復帰させるに値する人材かどうか判断するための書面）の提出が必要と言われました。会社の判断によっては、育児休職は取れないのでしょうか。

(女性、30代、正社員)

【その他の相談】

- 1年更新の契約社員として18年間働いてきました。今回異動になり、新たに配属された部署の上司から「あいさつ時に声が聞こえない。対応がよくないので次回の更新はない」と言われました。人事課長は「そんなことはない」と言っていますが、次回の更新がされるのか不安です。どうしたらいいのでしょうか。

(女性、40代、契約社員)

- 正社員10人、契約社員5人の職場で2ヶ月更新の契約社員として、3年間勤務してきました。同僚の女性（契約社員）が「くさい」などと暴言を吐かれるなど職場ぐるみでいじめを受けていたため、見かねて止めるように言ったところ、上司から「事実を言うのはいじめではない。発言の自由だ」と言われました。あまりにひどいため、苦情を申し立てたところ、雇い止めされました。どうしたらいいのでしょうか。

(女性、20代、契約社員)

- 有給休暇の取得を申し出ても、人が足りないとの理由で認めてもらえません。またサービス残業もあり、タイムカードを打刻した後、残業をするように命じられています。このようなことはおかしくないのでしょうか。

(女性、正社員、医療・福祉)