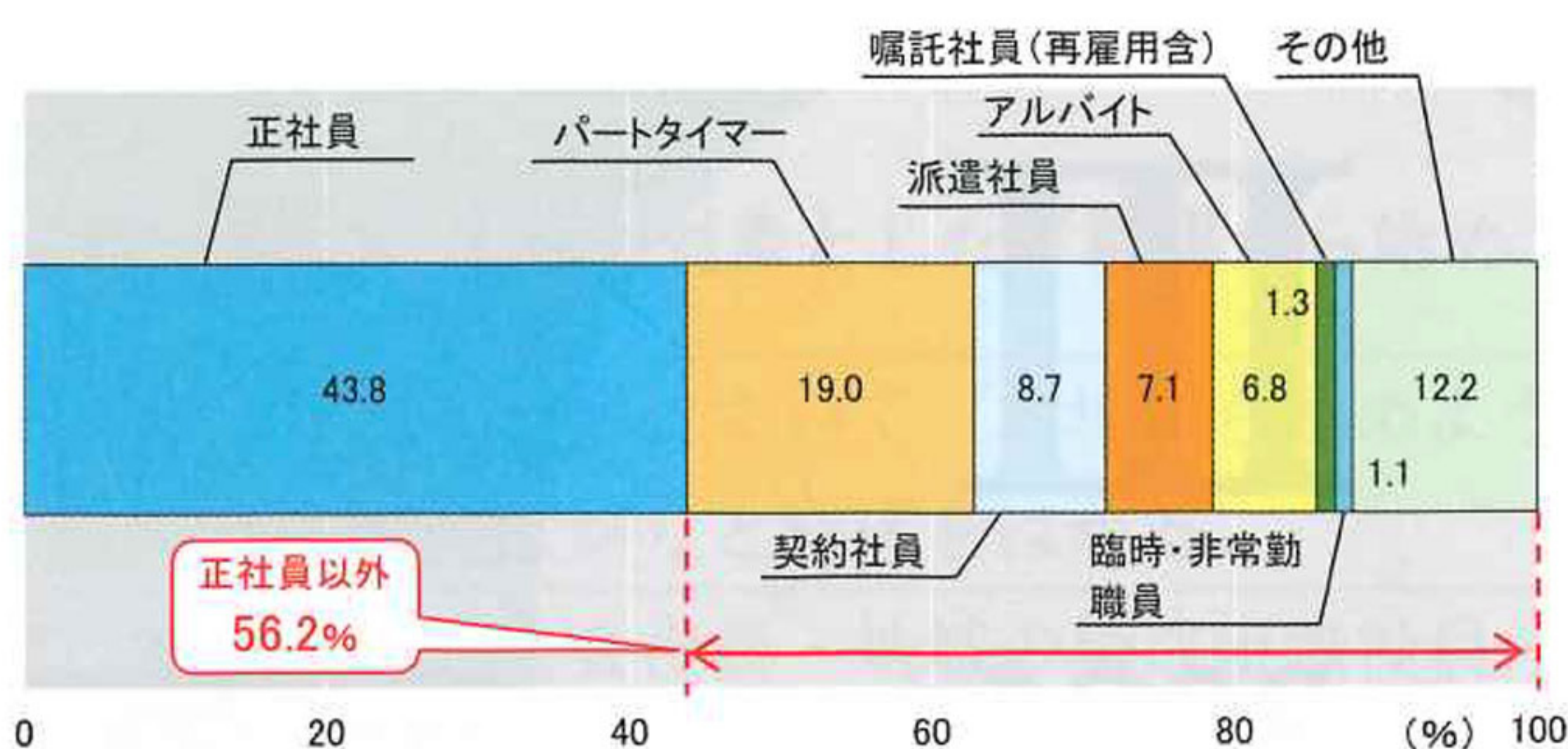


1

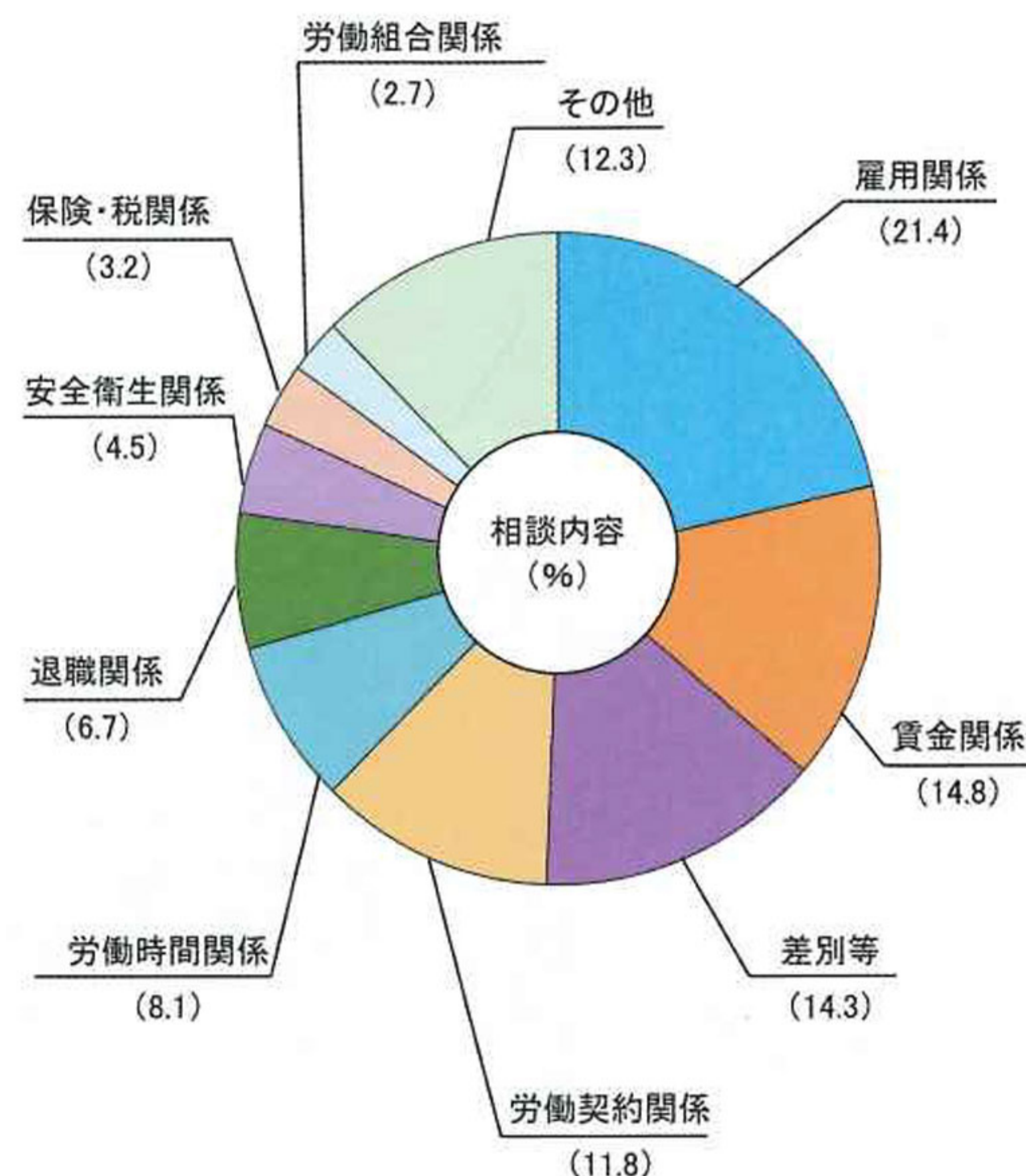
「労働相談ホットライン」から見える実態と課題

図1 [雇用形態別割合]



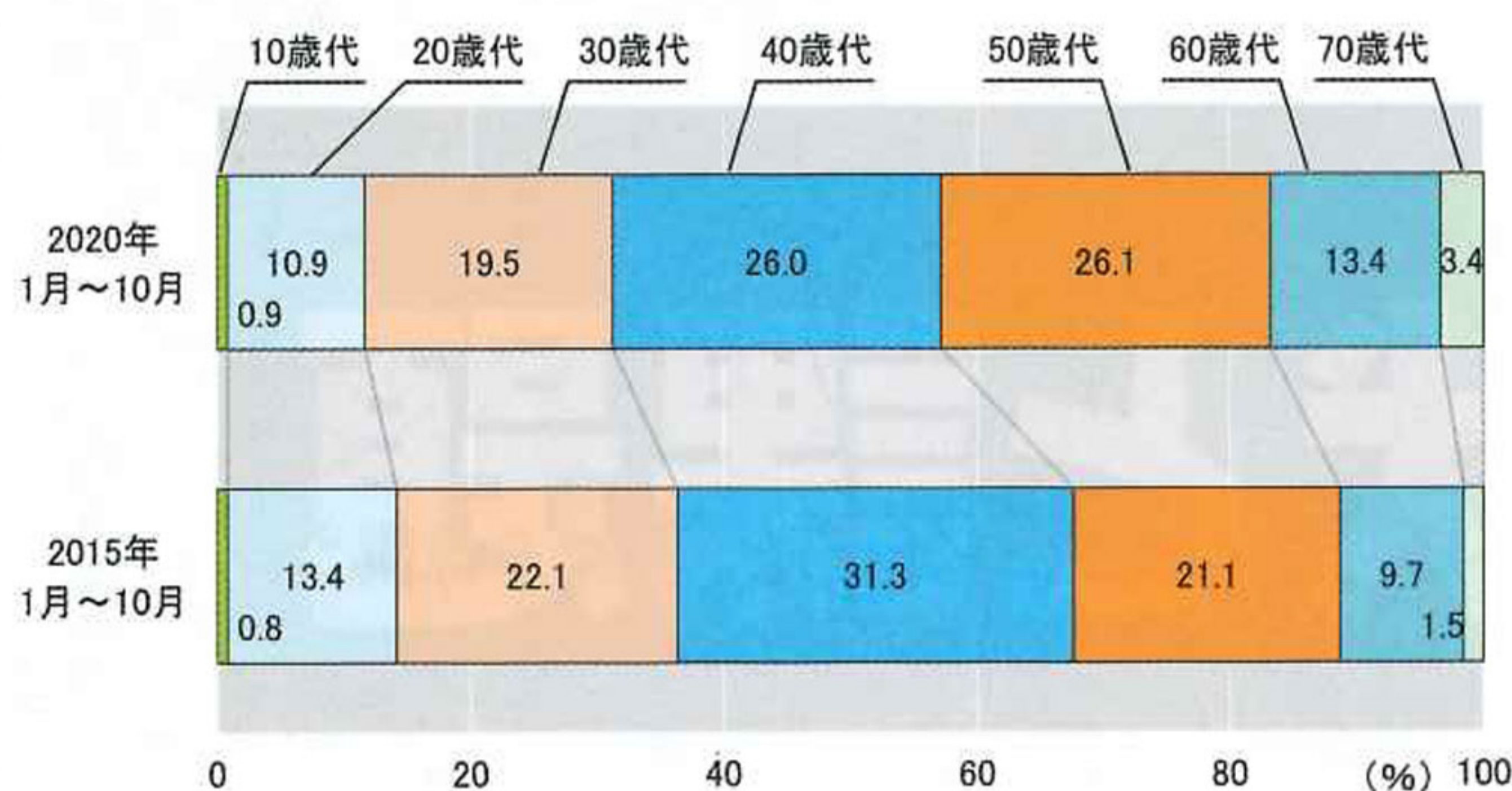
■出所：連合「なんでも労働相談ダイヤル 報告集計」(2020年1月～10月)

図3 [相談内容別割合]



■出所：連合「なんでも労働相談ダイヤル 報告集計」(2020年1月～10月)

図2 [年代別割合]



■出所：連合「なんでも労働相談ダイヤル 報告集計」(2015年、2020年1月～10月)

連合「なんでも労働相談ホットライン」には例年約15,000件の相談が寄せられていたが、2020年は新型コロナウイルス感染症の影響で相談件数が急増した。2020年1～10月で、期間限定で行ったLINE相談(6回、計11日間)も含め、17,348件もの相談が寄せられた(電話：15,329件、メール：1,404件、LINE：615件)。

このうち電話相談者の内訳は、雇用形態別では正社員が43.8%、それ以外は56.2%となっている(図1)。年代別では、50代が26.1%と最も多く、次いで40代が26.0%となり、近年(5年)の傾向として、相談者の年齢層が広がっていることが分かる(図2)。

相談内容は、新型コロナウイルス感染症の影響による業績悪化が原因と思われる「雇用関係(解雇・退職強要・契約打切、休業補償)」が最も多く21.4%となった。次いで「賃金関係(賃金未払い、不払い残業等)」が14.8%、「差別等

(パワハラ・嫌がらせ等)」が14.3%であった(図3)。

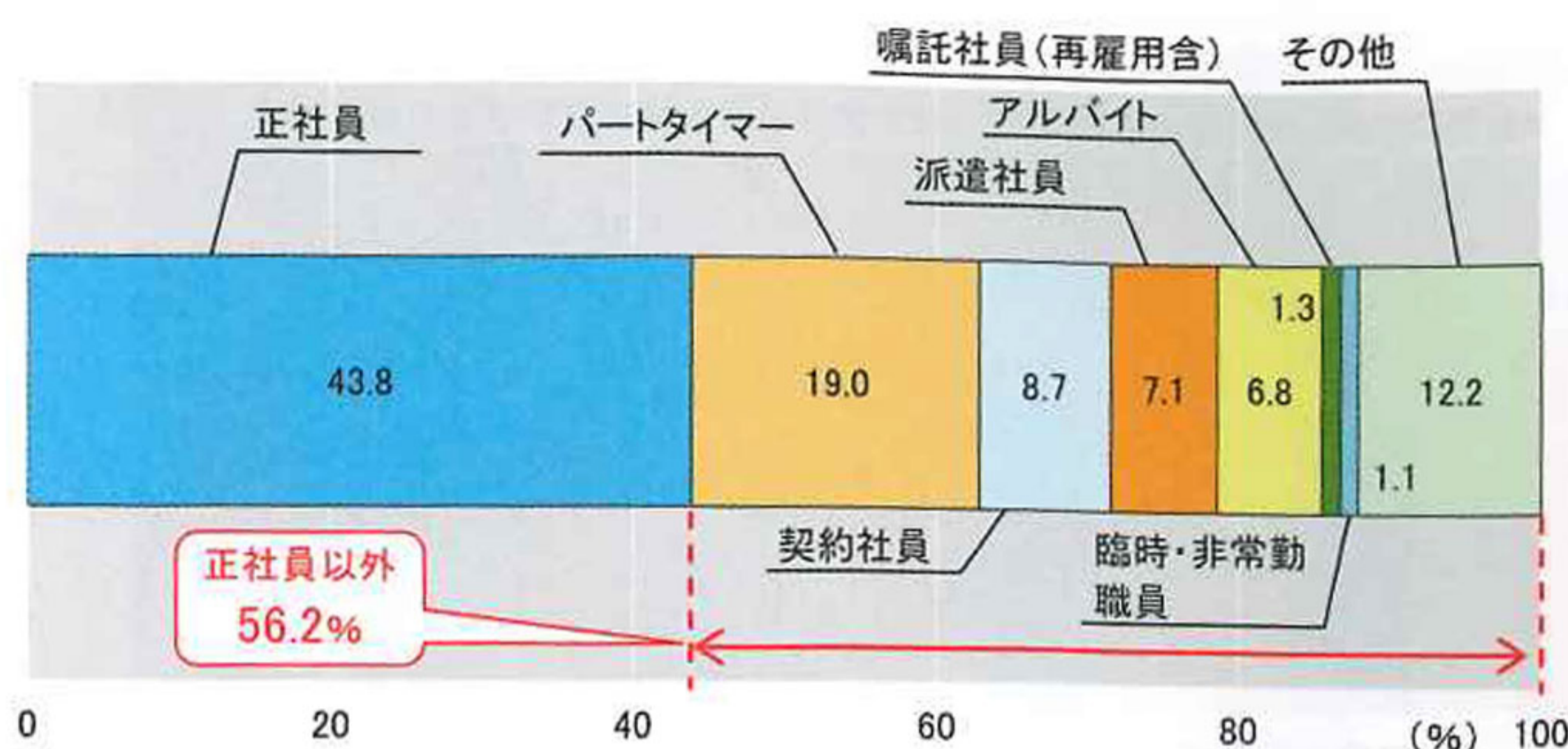
また、「帰国のため退職し、有給休暇を消化しようと思ったら、取らせてくれなかった」、「フリーランスでジムのインストラクターだが、コロナ禍の影響で営業自粛となり、その間の補償がなかった」など、コミュニケーションの問題や法の無理解による不当解雇および労働条件の切り下げ、一方的な契約解除に関する相談も寄せられており、こうした相談からは、外国人労働者や、曖昧な雇用で働く人たちに暗い影を落としている現状がうかがえる。

連合は、構成組織、地方連合会とも連携しながら、「連合ネットワーク会員」制度の推進も含め、すべての働く仲間のための労働相談機能の充実・強化、相談者の課題解決、組合結成、政策反映、関係団体との連携強化に向けた取り組みを進めていく。

2

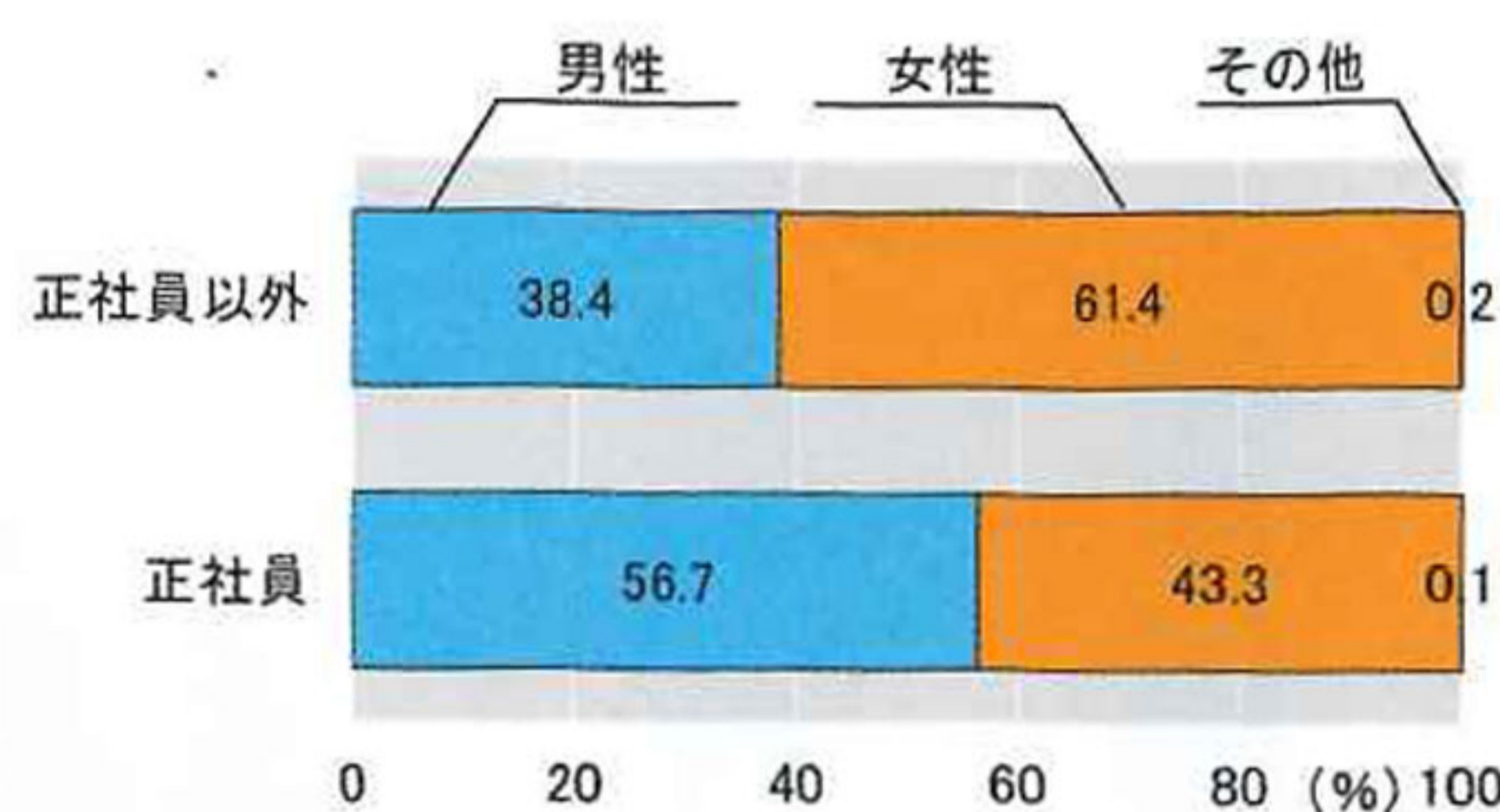
非正規雇用で働く人も安心して働き続けられる環境を

図1 [雇用形態別割合]



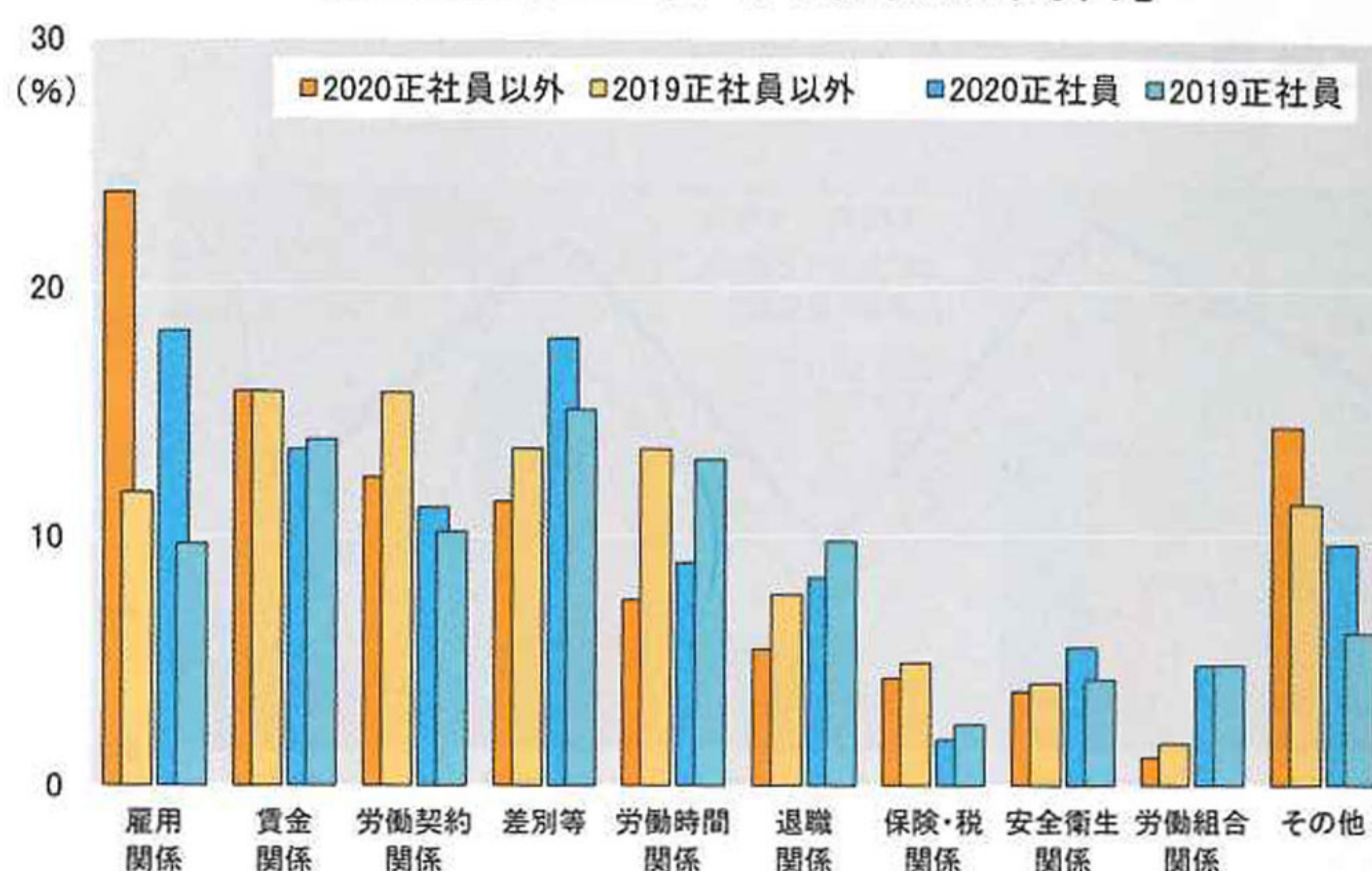
■出所：連合「なんでも労働相談ダイヤル 報告集計」(2020年1月～10月)

図2 [性別割合]



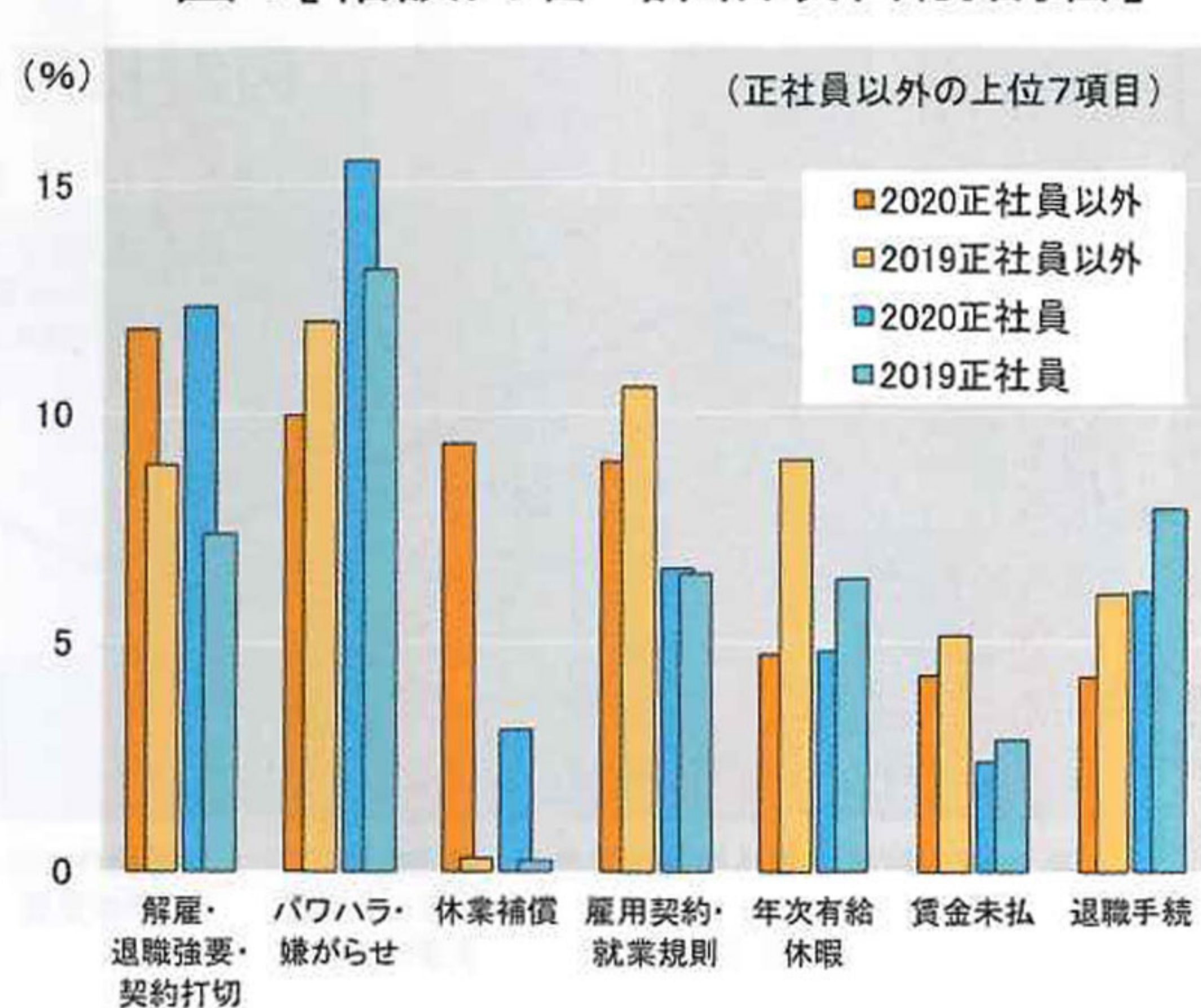
■出所：連合「なんでも労働相談ダイヤル 報告集計」(2020年1月～10月)

図3 [相談内容・大項目別割合]



■出所：連合「なんでも労働相談ダイヤル 報告集計」(2019年、2020年1月～10月)

図4 [相談内容・詳細項目別割合]



■出所：連合「なんでも労働相談ダイヤル 報告集計」(2019年、2020年1月～10月)

III 現状と課題

連合に電話で寄せられた労働相談(期間:2020年1月～10月)のうち、パートタイマー・アルバイト・契約社員・派遣社員・嘱託社員など非正規雇用で働く人(正社員以外)は全体の約6割を占める(図1)。性別では、男性38.4%、女性61.4%と女性が6割以上である(図2)。

相談内容別では、「雇用関係(解雇・退職強要・契約打切、休業補償)」が最も多く、次が「賃金関係(賃金未払、不払い残業、休日手当・割増賃金未払など)」、その次が労働契約関係、差別等となっている(図3)。

詳細項目別で見ても、「解雇・退職強要・契約打切」「パワハラ・嫌がらせ」「休業補償」の順で多い(図4)。

具体的な相談では、「突然解雇と言われ困った」「何年も契約更新して働いてきたのに次回更新はないと言われた」「正社員には休業手当が支給されているのにパートタイマーにはない」「正社

員にはコロナに関する特別有給休暇が創設されたのに契約社員にはない」「子どもの学校休校に伴い仕事に行けず無給で生活できない。会社は助成金を活用せずに、解雇も示唆している」など女性からの悲痛な声が目立った。今般のコロナ禍においては、とりわけ女性のパートタイマー・アルバイト・契約社員・派遣社員・嘱託社員など非正規雇用で働く人の非常に厳しい状況が明らかとなり、正社員との格差や生活困窮がみてとれる相談も寄せられた。

非正規雇用で働く人の職場には労働組合がない、あっても加入できないケースもみられ、身近に相談できる場所がない。

誰もが多様性を認め合い・互いに支え合うことのできる職場づくりに向けて、労働組合は、雇用形態などにかかわらず同じ職場で働くすべての人の声に耳を傾け、日常から、仲間づくり・組合加入の取り組みを強化する必要がある。