

## 資料Ⅰ 2015年神奈川労連・労働相談センター相談活動の結果

(2015年1月～2015年12月)

### 昨年に引き続き史上最高の相談件数

神奈川労連・労働相談センターの2015年の相談件数は、史上最高の1413件となり2014年と比べ21%増加し続けています。月別では、月平均117件(105件)でした。

このことは、「ブラック企業」や「ブラックバイト」「パワハラ」に象徴される長時間・過密労働の蔓延、労働条件の一方的切り下げ、早期退職、雇止め、正社員の非正規労働者への置き換えなどから、雇用の劣化・雇用破壊が深刻なものになっていることを表しています。働くルールが無視される状態に、少なくない労働者が泣き寝入りしないで、何とかしたいと、労働組合の役割や力に期待し、相談を寄せて、一緒に労働組合で交渉し、解雇撤回・未払残業払わせるなど少なくない成果を上げています。神奈川労連は結成以来継続して労働相談活動を進めてきましたが、さらに、労働組合の社会的役割を自覚し、労働者の働く権利、人間らしく働けるルールを確立するための活動の一環として、労働相談活動の一層の充実を図っていきます。別表参照( )内は昨年\*神奈川労連労働相談センターのみの集約です。(単産・地域組織の相談件数は含まない)

### (1) 相談者の特徴

**女性の相談者が過半数を超える。切り捨てられる若者世代の相談が急増。**

- ①性別は男性が674人で47.7%(44.9%)。女性が729人で51.6%(53.5%)で女性が昨年に続いて過半数をこえています。
- ②年齢層では40歳代641人で25.8%(27%)が最も多く、次いで30歳代が292人、20.6%(25.8%)、そして、20歳代259人、18.3%(16.2%)と続いています。40歳代以下が64.8%(69.1%)を占めています。昨年とほぼ同様の傾向です。
- ③雇用形態は、正規が698人、49.3%(45.5%)。パート・契約・アルバイトが475人、33.6%(37.4%)、派遣・請負が104人、7.3%(8.2%)、臨時・嘱託が33人、2.3%(2.1%)です。昨年より正規の相談者が増えています。逆に非正規の相談者は合計すると43.2%(47.7%)となっています。
- ④事業所規模は、30人未満が414人、29.3%(32.6%)、30～99人が225人、15.9%(15.0%)、1000人以上が125人、8.8%(12.0%)となっています。

⑤業種では、介護事業関係に見られる医療・福祉分野、運送業、建設業、商業サービス 関係が昨年同様に増えています。

## (2) 相談内容：労働法制改悪の先取り！ 高順位準

①労働契約違反 292 件、14.2% (16.5%)

②セクハラ・いじめ・パワハラが 275 件、13・3% (13.0%)

③解雇・雇止め 231 件、11.2% (10.2%)

④賃金・残業未払い 221 件、10.7% (15.9%)。さらに、「その他」が 397 人、19.3% (18.7%) で、「退職させてくれない」などが含まれています。

前年度と比較して「パワハラ・セクハラ・いじめ」の相談と「解雇・雇止めや退職強要・勧奨」がふえ、「メンタル不全」や生活不安を抱えての深刻な相談者が増大しています。(複数回答)

## (3) 相談のきっかけはネット検索93・3%

相談のきっかけはインターネット、ホームページ等からが 1319 件、93.3% (94.1%) を占め、ネットが大きな役割を果たしています。次いで団体・個人の紹介になっています。職場や地域に、身近なところに労働組合がない、どこに相談してよいのか困って、インターネットで「労働相談」(「解雇」「未払残業」など)で検索して電話やメールで寄せています。

## (4) 相談結果：相談窓口の解決58・3%、労働組合と一緒に交渉して10・8%

寄せられた相談から要求は何か、どのような解決を求めているのか、もっともよい解決策は何か、相談者と一緒に考え、行動する視点から対応をしてきました。労働組合の必要性を強調し労働組合組織に紹介を追及しています。

1) 労働組合に加入して解決を期待して、単産・地域合同労組への紹介者は 153 人、10.8% (12.5%) で昨年より減少しています。単産・地域組織と連携して組合結成・加入は相談者の約 6% で 81 名 (7% で 87 名) でした。ただし、この状況は相談月の集約であるため、その後各組織で増加している内容は含まれていません。

2) 電話・メールや面談で一応の解決が 762 人、58.3% (57.3%) でした。他の機関(労基署・自治体関係の労働相談センター、弁護士事務所など)への紹介が 215 人、15.2% (17.6%) で昨年から比べて減っています。

3) 相談を継続しているが 201 人 14.2% (11.3%) で昨年より 2.9%増加しています。継続しての相談から労働組合に加入して解決していく事例や、解決に即応性が求められる場合には、労働相談センターとして直接、会社などに申し入れして解決している事例があります。

#### (5) 相談受けてのその他のとりくみ

1) 非正規雇用が増え、貧困と格差が広がっている中、労働相談のため、事務所に来る「交通費もままならない」相談者が出ています。働けなくなった途端に、生活苦に陥いるケース、休業が長期になり社会復帰もままならない状況が増えています。そのため、生活保護制度への案内、生活困窮自立者支援事業を活用し当面の生活対策を支援することも追及しています。現在、生活と健康を守る会やフードバンク(NPO)との連携をはかっています。

2) 相談活動から寄せられた労働者の声や実態を要求としてまとめ、国や・自治体との、雇用分野等で反映させています。

#### (6) 労働相談内容の特徴と事例

##### —長時間労働 野放図、過労死を招く働き方、使い捨てがまかりとおる働き方—

①長時間労働・過重労働が慢性化する職場で、急に倒れ、長期療養を余儀なくされ、過労死・過労自死にもつながっています。

②非正規雇用でも正規雇用への転換願って長い期間頑張ってきたのに、労働条件の一方的変更や、企業の勝手な理由で雇止めにあい、働く場さえ奪われています。

③企業の業績を上げるために自己のノルマ達成やパフォーマンスをあげることができないからと責任とることがもとめられるケースが増えています。(正規・非正規)

④職場のパワハラ・嫌がらせや、ノルマ追及等のプレッシャーから、働き続けることが困難になり、出社できず、休業中となつての相談が多く、労災申請も増えています。

⑤働けなくなった途端に、生活苦に陥いるケース、休業が長期になり社会復帰もままならず、生活保護制度への案内、当面の生活対策を支援することも求められています。雇用問題が貧困生み出しています。

⑥障害者が職場で仕事教えてもらえない、無視されているなど、パワハラ・モラハラにあっても職場の上司が対応してくれない相談や、障害者の生活・仕事支援施設での未払い賃金、ノルマ強要などの雇用問題の相談が目立っています。

#### (7) 労働相談センターが関わってきた相談・成果一覧(2015年1月~12月)

事例1：男・正規・50代。食料品卸の配送会社に入社。トラック運転手・配送業務、朝1時~夕方18時の1日13時間から14時間、月に残業125時間にも及ぶ慢性的な長時間労働が続く中、精神を患い、健康保険も未加入、病院にも行けず、薬ももらえず、仕事が続けられない状態で放り出されました。その後、2013年5月22日、パートタイマーとして労働契約書(試用期間3ヶ月)が交付され、2013年10月によりやく正社員。業務は以前と同様に長時間が続き、担当以外の他県への配送、食材の買い出しなど、次から次へと仕事量は増え、過重になっていました。2014年4月、基本給を一方的に、2万円も引き下げら、さらに「業務委託契約」に切り替えられ、賃金も日給制に切り替えられるなど、一方的な労働条件引き下げをされた。朝3時出勤 頭痛、耳鳴り、眠れなくなり、精神的に不安定になり、仕事中に事故も起こしか寝ない状態で、出勤できなくなった。労働相談センターで会社との話し合いで全面解決。

事例2：神奈川県若者起業家支援事業を活用して起業した動画制作・販売作業会社設立半年で、社員4人(20代から40代の男・女)全員の賃金が数か月未払い。相談から交渉して解決金払わせる。

事例3：女・40代・清掃会社の契約社員。約4年間、1日の休みもなく長時間労働で働き、パワハラうけ、過労状態でうつ病となり、労災認定申請。長時間労働の残業・深夜残業代、休日労働手当を建交労に加入、会社と交渉しながら、労働審判で解決。労災認定される。

事例4：男・正規、トラック運転手。夜10時頃から翌日昼12時過ぎ、もっと遅くなる時もあり、休みがほとんどない、勤務と勤務の間が24時間あいていない。月に1~2回程度の休日休み。残業代もついていない。業務中発生した交通事故の損害賠償も給料から一方的に天引きされていたが、労働組合に加入し交渉、残業代金の支払いと有給取得を図る。職場環境の大幅改善実現。

事例5：人材派遣会社の正規・女性、勤続13年。11月に突然、12月で退職してほしい、退職加算金5ヶ月分出すから、再就職あっせん会社を通じて再就職支援するといわれたという相談。一継続的な相談で上司の何回もの呼び出しに、12月「退職しない」明言し、逆に「なぜ、退職しなければならないか」と文書で回答求めた。がんばって退職拒否。その結果、退職勧奨はやんだが、仕事を持って移動となる。

事例6：女・20代、正規の栄養士として、請負業者の食堂で働いていたが、他に新しい人を入れるからと解雇。地域労組で交渉解雇撤回職場復帰。

事例7：女・正規・30代建築事務所で睡眠障害（軽い）と診断されたこと報告したら、日常的には、休んでもいないのに、解雇予告された退職強要、地域合同労組と労働相談センターで交渉解雇撤回、解決金。

事例8：女・正規・50代、老人病院に介護職で6年勤務。「違法な労働条件で働かされている、人手が足りず、違反行為が多いので人手を増やしてほしい」と所内会議で実情を訴えたら、パワハラされ、解雇をいわれた。医労連と労働相談センターで交渉して、解雇撤回・合意退職、退職金+解決金で解決。

事例9：女・正規・30代 時給労働者から頑張って正規になった。妊娠したら、「産むのか」、育児休業とるときもとらせてくれないので、労働相談センターに相談したことで、育児休業復帰後、「戻ってきてほしくない」「マイナスの存在」とパワハラされ、解雇通知(労働審判解決)。

事例10：女・正規 ビューティアシスタント。売り上を親会社の社長から毎日のように点検され、脱法的な契約を増やすことも追求され、「売り上げがない奴は死んだ方が良い」とかラインで、「明日も（売り上げゼロだったら殺す）」とながされ、自殺までほめかされ、重度の鬱発病。出勤できなくなった。(労災認定される・損害賠償請求で裁判に提訴の準備)

事例11：女・パート・50代年勤務、食材加工店で8年、立ちっぱなしの作業、寒くて体が冷えて、体が持たなくて退職する。雇用保険、社会保険も未加入。時間給930円。相談の結果、雇用保険の遡及措置をもとめ、給付得られるようにした。

## 神奈川労連労働相談月別集計表(2000年～2016年)

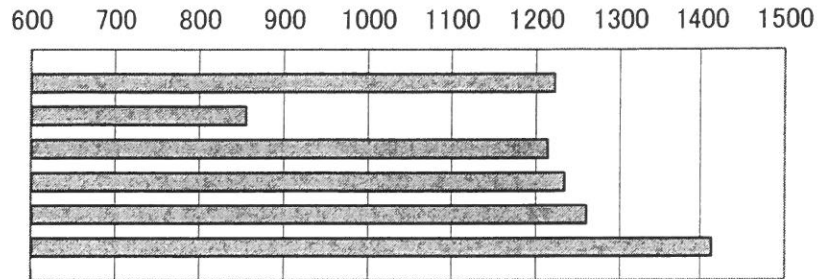
区分	年度	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	累計
件 相 談	2016	93	116	120										329
	2015	115	121	154	117	113	160	119	104	89	131	108	82	1413
	2014	84	96	111	81	94	96	116	110	128	142	94	108	1260
	2013	92	98	120	107	110	114	117	85	100	122	84	85	1234
	2012	70	97	100	125	115	104	135	109	76	112	100	71	1214
	2011	61	70	93	99	82	102	84	71	74	79	66	61	943
	2010	53	70	96	92	68	88	76	43	79	71	66	53	855
	2009	104	154	155	126	101	124	104	75	64	70	68	95	1240
	2008	79	69	114	121	93	119	123	75	86	126	94	123	1222
	2007	48	78	96	87	75	67	147	82	81	100	77	72	1010
	2006	47	22	29	29	37	31	28	21	34	38	42	86	444
	2005	32	23	50	53	29	36	45	25	33	47	24	26	423
	2004	15	27	37	30	46	38	21	21	37	26	31	55	384
	2003	24	32	30	37	44	46	37	22	23	17	31	28	371
	2002	21	29	27	25	24	90	17	19	13	23	18	28	334
	2001	17	22	28	15	23	115	11	17	16	17	27	21	329
	2000										14	54	16	84
														13089

# 2015年 神奈川労連・労働相談センターによる労働相談と特徴

件

## 1. 相談件数の推移

年	件数
2008年	1222
2010年	855
2012年	1214
2013年	1234
2014年	1260
2015年	1413



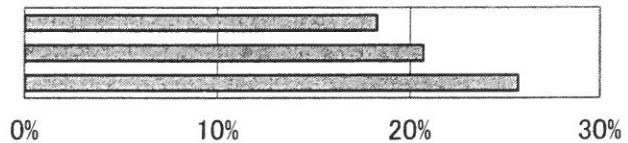
注記1. 各単産・地域組織・労組の相談件数や街頭相談などの件数は含んでいません。

注記2. 相談の契機はホームページが1319件(93.3%)と多く、団体・個人の紹介が43件(3.0%)等です。

## 2. 2015年の労働相談の特徴

### 2-1 相談者の年代

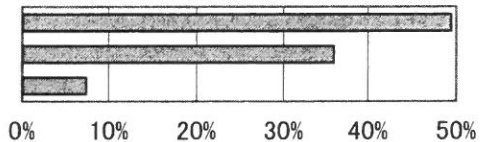
年代	人数	比率
20才代	259	18.3%
30才代	292	20.7%
40才代	364	25.8%



注記1. 女性51.6%,男性47.7%,不明0.7%です。若い世代の相談者が増え続けています。

### 2-2 相談者の雇用形態

雇用形態	人数	比率
正社員	698	49.4%
パート・契約・アルバイト・臨時・嘱託	508	36.0%
派遣・請負	104	7.4%



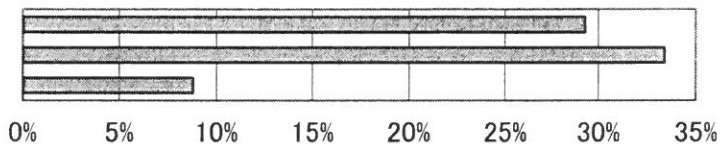
注記1. 正規の比率が前年より3.9%上がっています。

注記2. ノルマ達成度が低い、パフォーマンスが不足していると退職勧奨された例が目立っています。

注記3. パートなどで契約更新を何回と繰り返し、長年働いてきた非正規労働者が一方的に雇止め、労働条件の変更をさせられていたとの相談もあります。

### 2-3 相談者の勤め先・事業所規模

事業所規模	人数	比率
～29人	414	29.3%
30～999人	472	33.4%
1000人以上	125	8.8%



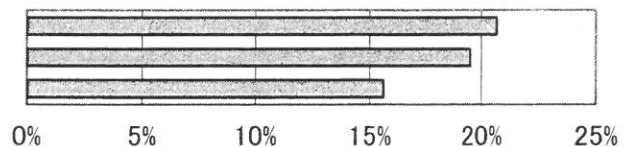
注記1. 規模の小さい事業所では、入社した時と労働条件が異なる。

・契約書や有給がない、解雇・雇止め、賃金・残業代未払い等が特徴です。

注記2. 規模の大きい事業所では、退職勧奨、長時間労働、労働条件の一方的切り下げ、パワハラ・セクハラを受けた精神疾患の相談がふえています。

### 2-4 相談の内容

相談内容	件数	比率
労働契約違反	292	20.7%
パワハラ・セクハラ・いじめ	275	19.5%
賃金・残業代未払い	221	15.6%



注記1. 正社員、非正規、事業所規模を問わず相談があります。

注記2. 何らかの事情で、働けなくなった途端に生活苦に陥るケース、休業が長期になり社会復帰の展望が見えない相談のケースが増えて、生活保護制度への案内、当面の生活対策のサポートをせざるを得ないケースが増えています。

注記3. もともと生活できないほどの賃金で、働かざるを得ない労働者が増え、契約更新に拘束され、身動き取れない状況で、雇用問題から貧困を生み出す事態がひろがっています。