

2009年11月度の相談の状況について  
**厳しさ増す労働条件の低下…今こそ労組の出番**

1. 労働相談の概況

(1) 相談者数・相談項目数について

11月の相談者数は83人で前月より8人減となりましたが、相談項目数は前月より10件多い167件となり、1人当たり項目数は過去最多の2.01件となりました。

派遣社員などの大量解雇が発生した昨年同月との比較では、相談者で-11人、相談件数で+22件となっています。10～11月2ヵ月間の前年との比較は第1表のとおりです。

(第1表) 【10～11月相談者数・相談項目数と対前年比較】 (人)

	相 談 者 数			相 談 件 数		
	10月	11月	計	10月	11月	計
09年	91	83	174	157	167	324
08年	110	94	204	166	145	311
対前年	-19	-11	-30	-9	+22	+13

(2) 男女別、雇用形態別相談者数について

資料-1 「09年11月 相談者数(雇用形態・男女別、業種別)、処理内容」  
 資料-2 「2009年 雇用形態別相談者数月別集計、同相談件数月別集計」

- ① 男女別相談者数は、今年の男性多数の傾向(累計構成比53.8%)に対して男性41人、女性42人と拮抗し、前月に比べて男性が-11人、女性が+3人、全体で-8人となりました。
- ② 雇用形態別の相談者数は「社員」28人(33.8%)、「社員外(契約社員、パートタイマー、臨時・アルバイト、嘱託、季節、派遣の合計)」50人(60.2%)、「不明その他」5人(6.0%)となり、前月と比べてそれぞれ-16人、+7人、+1人となりました。このうち女性相談者はそれぞれ+1人、男性は「社員」-17人、「社員外」+6人でした。

「社員」「契約社員」「パートタイマー」の相談者が全体の約80%を占めています。

(3) 業種別相談者数について

資料-3 「2009年 業種別相談者数月別集計、同相談件数月別集計」

相談者83人は15業種と「分類不能・その他」に分布し、「分類不能・その他」の13人、「陸運・倉庫業」「卸・小売業、飲食店」の各11人、「医療福祉・医薬品業」の8人が相談者数の上位を占め、他はいずれも5人以下でした。前月と比べて相談者数に大きな増減があったのは「分類不能・その他」+6人、「陸運・倉庫業」+4人、「卸・小売業、飲食店」-10人、「その他サービス業」-6人で、このうち「分類不能・その他」では女性、他3業種では男性の増減が主な要因となっています。

(第2表) 【主な業種別相談者数と対前月比較】 (人)

	陸 運・ 倉庫業	卸・小売業・ 飲食店	医療福祉 医薬品業	その他サ ービス業	分類不能 その他	全 業 種 合 計
11月	11	11	8	5	13	83
10月	7	21	9	11	7	91
対前月	+7(+3)	-10(-11)	-1(-3)	-6(-4)	+6(±0)	-8(-11)

- (注) 1. 全業種合計は本表記載以外の業種を含む全合計  
 2. 対前月の( )は男性相談者の増減再計

(4) 相談内容について

- 資料-4 「2009年11月 労働相談（男女雇用形態別・相談内容別）」
- 資料-5 「2009年11月 労働相談（業種別・相談内容別）」
- 資料-6 「2009年 相談項目別相談件数 月別集計」

- ① 相談件数 167件は17相談項目（賃金5項目を一括。以下同）と「その他」に分布しており、「賃金5項目」（39件）、「就業規則・雇用契約等」（23件）、「解雇・雇止め・退職」（18件）、「その他」（13件）、「経営問題・労務管理」（12件）、「有給休暇」「差別・嫌がらせ・セクハラ」（各10件）に10件以上の相談がありました。これらの項目の相談件数は常に上位を占めています。
- また、前月と比べて相談件数に大きな増減があったのは「賃金5項目」+14件、「その他」+4件、「経営問題・労務管理」-7件、「雇用保険・労災保険」-6件、「解雇・雇止め・退職」-5件でした。
- ② 男女雇用形態別で相談件数が前月より増加したのは、「契約社員」「パートタイマー」「不明その他」の男女と「臨時」女性、「季節」「派遣」の各男性で、特に「契約社員」では男女合わせて+25件となり、逆に「社員」では同-24件となりました。
- ③ 業種別で相談件数が前月と比べて大きく増加したのは「ビル管理・警備業」+11件、「交通業」+10件、「通信・報道・IT業」+9件で、「陸運・倉庫業」では前月の落ち込みにより+13件となりました。また、減少したのは「卸・小売業・飲食店」-21件で半減し、「その他サービス業」は-8件となりました。

(第3表) 【主要相談項目の主な雇用形態別・業種別相談件数】 (人)

	男性		女性			全相談件数			卸・小売業・飲食店	分類不能その他	陸運・倉庫業	ビル管理社	通信・IT報道業
	社員	契約	社員	契約	パート	男性	女性	合計					
賃金5項目	12	6	3	3	4	27	12	39	8	4	4	3	5
	+2	+5	-1	-0	+2	+12	+2	+14	-1	+3	+3	+3	+4
労 諸手当	(3)			(1)	(3)	(5)	(4)	(9)	(3)		(1)		
就業規則・雇用契約	3	3	2	5	5	10	13	23	2	2	2	3	3
	-4	+1	-4	+3	+3	-4	+3	-1	-8	+1	+1	+3	+2
解雇・雇止め・退職	3	3	1	5	4	10	8	18	3		3	2	2
	-9	+3	0	0	+1	-2	-3	-5	-1	-3	+3	+2	0
差別・嫌がらせ・セクハラ	2	0	2	2	2	3	7	10	2	0	1	1	1
	-3	0	-2	+2	+1	-2	+2	0	0	0	-1	-1	+1
経営問題・労務管理	2	3	2	0	3	5	7	12	1	1	2	2	1
	-2	+3	-4	-1	0	-3	-4	-7	-7	+1	+2	+1	+1
全項目合計	37	24	15	22	31	89	78	167	21	20	19	15	15
	-24	+17	-10	+8	-7	+2	+8	+10	-21	+5	+13	+11	+9

- (注) (1) 「全相談件数」「全項目合計」には表外の雇用形態、業種の件数を含む。  
 (2) 「賃金未払」は賃金5項目の内数で、月例賃金の未払い、賃金控除の合計数  
 (3) 増減は前月との比較

- ④ 第3表は上位相談項目と、相談件数上位の男女別5雇用形態および主要5業種の相談件数分布とその対前月増減を示しています。

主要相談項目の相談件数は前月と比べて「賃金5項目」だけが増加し、他の4項目はいずれも減少しました。各相談項目の件数増減は、これら主要な雇用形態と業種の増減が要因となっています。

「賃金5項目」では「一時金・諸手当」「最低賃金」が特に増加しました。前者は前月とくらべて7件増加し、9件となりました。うち6件は解雇予告手当の相談で、解雇の相談件数は減少していますが中身は厳しさを加えています。最低賃金では日給制と労働時間の延長により時給換算で最賃を下回る例が目立っています。

「解雇・雇止め・退職」では相談件数が減少した中で、女性および一部業種では相対的に増加しています。「差別・嫌がらせ・セクハラ」も社員外雇用と一部業種で同様の傾向があり、「経営問題・労務管理」では男性契約社員と一部業種の相談が増加しています。

また、業種別では「通信・報道・IT業」で「就業規則・雇用契約」なかでも一方的身分変更や「配転・出向・転籍」の相談が集中しました。

#### (5) 違法状況について

資料-7 「2009年 月別相談内容別違法件数 集計」  
資料-8 「2009年 月別相談内容別違法率 集計」

相談件数 167件のうち違法件数は前月より28件増加して94件、違法率は56.3%となり、4月、6月と並んで突出して高くなりました。

相談項目別では、各月累計の違法率に比較して「就業規則・雇用契約」「配転・出向・転籍」「解雇・雇止め・退職」「差別・嫌がらせ・セクハラ」および「有給休暇」の違法率が特に高くなっています。前記4項目の相談は相互に関連した相談となっています。

## 2. 11月の雇用情勢

- (1) 11月の相談の特徴は、前月および昨年同月に比較して相談件数が減少したものの、相談件数は増加し、1人当たり相談件数はこれまでの月間統計の中で初めて2件を越えたこと、また、違法率が56.3%となって今年2番目の高さとなり、各月累計を約9ポイント上回ったことです。

これらは、労働者が職場で抱える問題が、引き続く不況の中にあって多様な相談項目にかかわるような広がりを持ち、複雑化し、違法性を帯びてきていることを示しています。

- (2) この中で目立った例は、時間給から日給制に賃金を変更し、サービス残業を強要して結果的に最低賃金以下で労働者を使用しているもので、社員の月給制に準じた日給制、社員に準じたサービス残業の強要、そのためのいじめ、パワハラを行うなど、パート労働法に定める社員など一般労働者との均等処遇を悪用したと思われる相談が出始めたこと。

全国で事業を展開する大企業で、経営の合理化で特定部門を集約化することに合わせて系列の派遣会社に委嘱するために、以前から直雇用している契約社員を派遣会社に転籍させて雇用形態も派遣に変えるという計画があり、これによって事実上期間の定めのない安定した雇用契約の労働者が、3年以内に解雇か配転が強制される派遣社員になるか、退職するか違法な選択を迫られる問題の相談がありました。労働者は同社の企業内組合の組合員であり、この問題に対して組合役員は、パート労働法により同職場の社員と均等処遇にする問題を回避するため派遣化するものであり、事情を察して了解することを求めたというもの。

- (3) このような違法な問題を含んだ相談の推移はさらに観察する必要がありますが、使用者側の過酷な労働者処遇に対して、労働組合本来の活動が機能しなくなっていることは重大な問題として捉え、対策を講じる必要があります。

[添付資料]

- 資料－1 「09年11月 相談者数（雇用形態・男女別、業種別）、処理内容」
- 資料－2 「2009年 雇用形態別相談者数月別集計、同相談件数月別集計」
- 資料－3 「2009年 業種別相談者数月別集計、同相談件数月別集計」集計」
- 資料－4 「2009年11月 労働相談（男女雇用形態別・相談内容別）」
- 資料－5 「2009年11月 労働相談（業種別・相談内容別）」
- 資料－6 「2009年 相談項目別相談件数 月別集計」
- 資料－7 「2009年 月別相談内容別違法件数 集計」
- 資料－8 「2009年 月別相談内容別違法率 集計」