

〈取材〉

退職に促すための「パワハラ・嫌がらせ」の顕在化に警戒 ——連合に寄せられた女性からの労働相談の特徴

労働組合のナショナルセンターである連合（神津里季生会長）に寄せられる女性からの電話相談件数が、2020年は前年に比べ大きく増加した。コロナ禍の影響が大きい業種で、非正規雇用で働く女性が多いことが背景にある。相談の内容では、以前から変わらず「パワハラ・嫌がらせ」が最も多いものの、コロナ禍で雇用維持が難しい職場での、雇用削減を意識した「パワハラ・嫌がらせ」が目立ってきた点に連合は警戒している。

2020年の女性からの相談件数は過去10年で最多

連合では、フリーダイヤル、メールで全国からの電話相談に応じている。また、期間限定で、連合本部で集中的にLINEでも相談に応じる活動も行っており、今年6月には8、9の両日、女性のための全国一斉集中労働相談を展開した。

連合によると、電話で寄せられた女性からの労働相談の件数は、年々増加している。年ごとの女性からの相談件数をみると、2020年は9,750件とこの10年間で最も多く、前年の7,106件から2,000件以上も増えた（図）。

相談全体に占める女性相談の割合も、2020年は52.9%と過去10年で最高となるとともに、10年前に比べて約10ポイント高くなっている。

50代からの相談が増加傾向

女性の電話相談者の年代は、2020年の1年間では40代が1,550件で最も多く、次いで50代1,457件、30代1,113件、20代712件、60代651件、70代173件、10代56件——の順となっている。過去10年でみると、50代が増加傾向にあり、30代が2015年以降減少傾向にあったが2020年に反転して増加となった。

女性相談者の雇用形態をみると、2010年以降、「パートタイマー」や「アルバイト」などの正社員以外が6割以上を占める状況が続いている。

「コロナ禍のしわ寄せが女性に行った結果」

女性からの相談の件数が過去10年で最高を記録し、比率も高まっていることについて、連合では新型コロナウイルスの感染拡大の影響によるものとみており、労働相談を担当する山根木晴久総合局長は、「コロナ禍のしわ寄せが女性に行った結果だ」としている。

先ほど紹介したとおり、女性相談者の雇用形態は、非正規の割合が高いが、今回のコロナ禍で比較的影響を受けた業種は、非正規が仕事を支える業種が多い。連合が今年6月に実施した「女性のための連合全国一斉集中労働相談ホットライン」では、女性相談者の勤務先の業種は、「医療・介護」「サービス（他に分類されないもの）」「卸売・小売業」などの順で多く、この3業種で全体の約6割を占めた。「医療・介護」を回答した人は主に介護従事者だという。

解雇・退職強要などより上位に

女性からの相談の内容の推移をみると、コロナ禍の影響が及んできたことが確認しやすい。まず、女性からの相談の内容について、暦年ベースでの推移をみると、2014年から第1位は「パワハラ・嫌がらせ」で、2020年まで7年連続でトップとなっている（表）。

ただ、2020年は、それ以外の順位で大きな変動があった。第2位は、前年3位だった「解雇・退職強要・契約打ち切り」が繰り上がった。コロナ禍により業績

図 女性からの労働相談件数推移

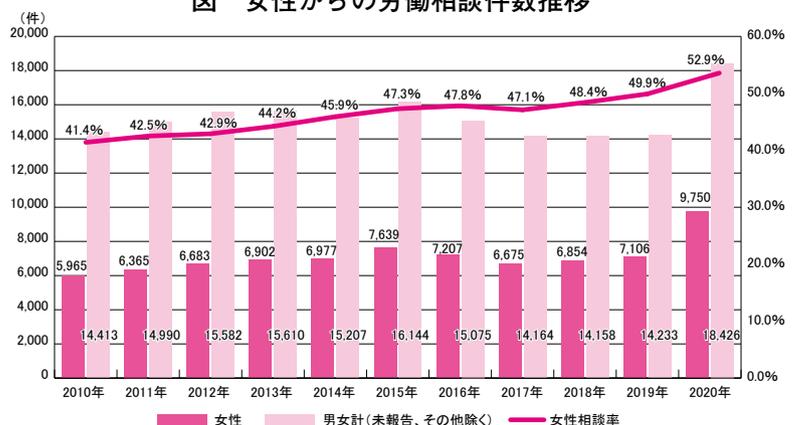


表 内容別女性相談 TOP 5

	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
1位	解雇・退職強要・契約打ち切り	解雇・退職強要・契約打ち切り	解雇・退職強要・契約打ち切り	解雇・退職強要・契約打ち切り	パワハラ・嫌がらせ						
2位	パワハラ・嫌がらせ	パワハラ・嫌がらせ	パワハラ・嫌がらせ	パワハラ・嫌がらせ	解雇・退職強要・契約打ち切り	解雇・退職強要・契約打ち切り	解雇・退職強要・契約打ち切り	雇用契約・就業規則	雇用契約・就業規則	年次有給休暇	解雇・退職強要・契約打ち切り
3位	賃金未払い	賃金未払い	雇用契約・就業規則	雇用契約・就業規則	雇用契約・就業規則	雇用契約・就業規則	雇用契約・就業規則	解雇・退職強要・契約打ち切り	解雇・退職強要・契約打ち切り	解雇・退職強要・契約打ち切り	雇用契約・就業規則
4位	年次有給休暇	雇用契約・就業規則	賃金未払い	年次有給休暇	退職手続	退職手続	退職手続	退職手続	退職手続	雇用契約・就業規則	休業補償
5位	雇用契約・就業規則	年次有給休暇	年次有給休暇	退職手続	年次有給休暇	年次有給休暇	年次有給休暇	年次有給休暇	年次有給休暇	退職手続	賃金（その他）

注) 2013年までは、「パワハラ・嫌がらせ」にセクハラも含まれる。

を悪化させた職場が増えた影響と考えられる。

第3位は、前年4位だった「雇用契約・就業規則」となった。第4位に、過去10年間で一度も5位以内に入ったことがなかった「休業補償」が入り、第5位が「賃金(その他)」となった。なお、2010年～2019年まで、毎年5位以内に入っていた「年次有給休暇」がランク外となった。

4月と5月は「休業補償」がトップ

さらに2020年の月ごとの女性からの相談内容の順位をみる。それによると、2020年1～2月は、第1位が「パワハラ・嫌がらせ」で、全体の約5割強が正社員からの相談だったが、感染拡大の第1波にあった3月の第1位は「解雇・退職強要・契約打ち切り」（11.7%）に変わった。

全国を対象とした緊急事態宣言の影響が色濃くでた4月と5月は「休業補償」がトップにあがった（それぞれ13.5%、15.7%）。コロナ禍での事業や企業経営の悪化に伴い、有期契約における雇い止めや、契約期間中の契約解除などの相談が数多く寄せられるようになったという。

4月～7月は正社員以外からの相談が全体の6割強を占めた。また、飲食店への休業要請の影響などからか、サービス業関係従事者からの相談が、この4カ月では業種別でトップにあがった。

パワハラ・嫌がらせの性格が変化

6月からの相談内容のトップは、再び「パワハラ・嫌がらせ」に戻った。しかし、山根木総合局長は、2020年6月以降の「パワハラ・嫌がらせ」に関する相談について、「コロナ前と違い、退職誘導と絡めたパワハラ・嫌がらせがみられる点が見逃せない」と警戒する。コロナの影響で店の売り上げが下がり、上司から自己都合の退職を促されるような発言を受けたと

する相談があった（女性・30代・パートタイマー）。退職するよう仕向けるため、重いものを持つ仕事に配置したり、通勤が負担になる遠隔地への異動を命令するといったようなケースもみられた。

30代からの相談が2020年に増加に転じたことについては、子育て中などで仕事と家庭を両立させている女性が、職場からの圧力の標的になっていることも「少し垣間見える」という。

一方、コロナ禍で要員不足となり、繁忙感が高まっている職場では、職場がピリピリとした雰囲気になり、「パワハラ・嫌がらせ」が増えている可能性もあるとみる。

正社員との差別的な内容も目立つ

今年6月に行った「女性のための連合全国一斉集中労働相談ホットライン」では、2日間で615件の相談が寄せられた。女性だけの相談件数が440件を占めた。ここでも、女性からの相談では、「パワハラ・嫌がらせ」を含む差別的な内容の相談が目立った。40代女性のパートタイマーは、社員の7割がテレワークをしているなか、テレワークが認められず、休みを取らされた。県をまたいだ出張をしたことで、2週間の出勤停止も言い渡されたという。

最近ではワクチン接種をめぐる相談も

最近では、新型コロナウイルスのワクチン接種に絡む相談も寄せられている。アルバイトで働く女性は、有給休暇日数を40日保有するにもかかわらず、2回目のワクチン接種後発熱しても有給休暇扱いにしてもらえなかった。看護師（契約社員）の女性は、アレルギーがあるためワクチン接種をしなかったことと、施設入居者に感染者が出た際にレッドゾーンに入らなかったことを理由に退職勧奨をうけた。PCR検査をうけることを命令されたにもかかわらず、検査代を会社が負担しないといった相談もみられた。（調査部）