

# 職場・仕事の困りごとを 相談されたことがありますか？

—京都府内勤労者 2,600人の意識調査—

2011年3月

社団法人 **京都勤労者学園**

## はじめに

京都勤労者学園は、毎年、京都府の援助を受けて、連合京都、京都総評をはじめとした府内労働組合の組合員を対象にテーマを決めて各種のアンケート調査を実施している。

今回の調査は、「職場や仕事の困りごとを相談されたことがありますか？」という問いかけで、労働トラブルの解決・相談機関についての関心や認識度と意識をとりあげた。そのために、これまでの労働組合員対象を拡大し、京都府内の公的労働相談機関の窓口でもアンケートに協力していただき、304件の用紙回収を得、組合関係の2,332件と合わせ、2,636件のアンケート用紙の回収となった。

本冊子は、その結果をまとめたものであるが、労働組合はもとより企業、行政などで広く活用されることを期待している。集計・分析・監修はNPO法人京都社会労働問題研究所の協力を得て行った。

## 調査の概要

### 1. 調査対象

京都府内における労働組合の組合員、公的労働相談機関の窓口来所者、京都勤労者学園受講生、及びインターネット回答者

### 2. 調査時期

調査用紙の配布・2010年10月、回収・11月下旬、報告書発行・2011年3月

## 目 次

アンケート結果の要約	2
調査結果とその特徴	
回答者の属性	3
1. 職場であなたや友人が経験した困りごとは	4
2. あなたがご存知の労働相談の窓口は	6
3. 職場の困りごとについて相談されたことがあるのは	7
4. 相談された方へ：相談の結果、問題は解決しましたか	8
相談されなかった方へ：その理由は	9
5. どのような労働相談窓口を期待しますか	9
6. 労働者を保護する法律をご存知ですか	10
7. あなたの職場に就業規則は	11
8. 労働問題に関する情報はどこで入手しますか	13
9. 労働関連の情報で特に知りたい点は	14
京都勤労者学園は勤労者教育事業として	
各種講座を実施していますが、ご存知でしたか	15
調査用紙	16

## アンケート結果の要約

今回の調査の目的は、労働現場での労働トラブルがどのように存在し、それをどう解決しようとしているかを知ることであった。今回のアンケートの目的からすれば日常的な解決手段を持たない未組織労働者からの意識集約が期待されたが、必ずしも期待には沿えなかった。しかし、労働者の置かれている状況やトラブルに際しての意識は十分に把握できるものとなった。以下、その特徴を探ってみる。

- ①トラブルの種類と分布については、8割の回答者が、何らかのトラブルがあるとしており、そのトップにあるのは、「体調・精神面での不良」であった。以下「労働時間・休日関連」「ノルマ・仕事内容関連」「いじめやパワハラ」と続いている。仕事のストレスが精神や健康面での不調につながっていく現在の職場環境の厳しさが、年代別には、40代をピークに強いストレスがかかっていることがうかがえた。
- ②これらのトラブルの解決手段としては、職場の同僚や上司、労働組合への相談を通じ、職場で解決を図っていくというスタイルが大勢を占める。回答者の9割を超える人が、労働組合に属しているという結果であるから当然と言えるが、今回調査に応じた各労働組合は、職場討議や教育宣伝活動も活発で、組合員の信頼も厚いものがあると感じられた。
- ③一方で、困りごとを抱えながら相談しなかったという回答もかなりあったが、抱えているトラブルが、賃金や雇用、労働時間など分かりやすいものから、「ストレス社会」の実像を反映して、複合的な相談体制、相談窓口の必要性を感じさせるものである。「困りごと」のトップが「体調・精神面での不良」というのもこのことの反映であろう。
- ④比較的恵まれた環境にあるのは大企業に勤め、正規社員、労働組合員というイメージがあるが、困りごとは決して少なくない。同時に非正規社員や労働組合に入っていない労働者の「困りごと」はいじめや賃金不払い、解雇など深刻な問題が多いと言える。
- ⑤労働者保護法についての認識度は高い。特に高齢者になるほど認識度は高く、若年者に対する周知や啓発・啓蒙活動の重要性が示されている。
- ⑥自らの置かれた状況に関する情報源として、労働組合への依存度・信頼度は強い。知りたい情報も、社会・労働保険関係を含む労働生活・社会生活全体の問題を統一的、総合的に知りたいという意欲が感じられた。
- ⑦インターネットを情報源とするとの回答も多数あった。サンプル数は少ないが、組合に加入していない人の場合は、ネットが情報源の2位にある。労働組合⇒労働法制⇒労働講座という旧来のイメージにとらわれない、労働生活全般の情報発信が求められているように思える。

## 回答者の属性

### ●男女比

総数	男性回答者	女性回答者
2,560人	2,088人	472人
	82.5%	17.5%

### ●年齢構成

10代	20代	30代	40代	50代	60代以上	計
16人	560人	834人	663人	379人	105人	2,557人
0.6%	21.9%	32.6%	25.9%	14.8%	4.1%	100.0%

### ●就業形態

正社員	嘱託社員	パート	派遣社員	期間社員	契約社員	業務委託	その他	計
2,282	43	66	28	11	70	3	35	2,538
89.9%	1.7%	2.6%	1.1%	0.4%	2.8%	0.1%	1.4%	100.0%

(非正規社員の合計は256人)

### ●職場での勤続年数

1年未満	3年未満	3年以上	計
140人	321人	2,056人	2,517人
5.6%	12.8%	81.7%	100.0%

### ●職場の事業規模

10人未満	10～50人	51～300人	301人以上	1,000人以上	計
140人	368人	644人	390人	939人	2,481人
5.6%	14.8%	26.0%	15.7%	37.8%	100.0%

### ●労働組合への加入状況

組合有 (2,344人)			組合無 (134人)	
加入	別組合に加入	未加入	外部組合に加入	未加入
2,246人	15人	83人	28人	106人
90.6%	0.6%	3.3%	1.1%	4.3%

今回調査に応じた人約2,600人の属性は上表のとおりである。

男性が8割を超え、30代・40代の働き盛りで6割近くを占める。また正社員が9割近く、非正規社員は1割である。また職場での勤続年数も3年以上が8割以上である。事業規模も1,000人以上のグループが最多となっている。組合加入率も9割を超える。

全体としてみると、比較的安定的就労条件にある労働者のグループであるといえようか。

\*全表について、百分率の総計は各項を四捨五入しているため総計は100%とならないことがある。また、各設問・属性の問いに対し未記入のものも全体に集計しているため各属性と回答数の総計が合わないことがある。

## 「体調・精神面での不良」がトラブルのトップ 40歳代に大きなストレスがかかっている

問1. 職場であなたや友人が経験した困りごとは（複数回答可） 【表1】

困りごとの項目	全体		男性		女性	
	人数	%	人数	%	人数	%
賃金の不払いや減額	188	7.1	153	7.3	32	6.5
労働時間・休日関連	719	27.3	596	28.5	103	21.8
ノルマ・仕事内容関連	601	22.8	495	23.7	89	18.9
いじめやパワハラ	369	14.0	279	13.4	80	16.9
セクハラ	88	3.4	38	1.8	48	10.2
解雇・退職勧奨関連	146	5.5	108	5.2	33	7.0
体調・精神面での不良	897	34.0	714	34.2	156	33.1
ない	715	27.1	587	28.1	110	23.3
その他	45	1.7	30	1.4	12	2.5

困りごとの項目でのベスト3は、①体調・精神面での不良 ②労働時間・休日関連 ③ノルマ・仕事内容関連 である。特に健康・メンタルヘルスの問題が最も多いことに注目すべきだろう。ノルマに追われ、過密・長時間労働で、休養もままならず、精神面も含めて健康の心配をしているというイメージである。いじめやパワハラを挙げる人が多くいることも合わせ、ストレスの多い現在の職場の実態を反映しているといえようか。また、解雇や退職勧奨を挙げる人も相当数にのぼり、雇用情勢の厳しい現実を示している。

「困りごと」の男女別比較では、男性で「労働時間関連」「仕事内容」が多めで、女子では傾向はあまり変わらないものの「いじめやパワハラ」「セクハラ」「解雇・退職勧奨」の多さが目につくものとなっている。

●「困りごとはない」という人の年代分布 【表2】

年代	10代	20代	30代	40代	50代	60代以上	計
困りごとはない人	8	196	231	150	88	31	715
%	50.0	35.0	27.6	22.6	23.2	29.5	27.1

（割合は各年代人数を100として算出している）

「困りごとはない」と回答した人は715人で、これを除く1,921人（73%）が何らかの「困りごと」を抱えていることになり、「快適な職場」とは程遠い実態を表しているのではなかろうか。一方、「困りごとはない」とした人の内訳を見ると、40代が最も低く、困りごとの多さを示している。

トラブルのトップである「体調・精神面での不良」以下、「労働時間・休日関連」「ノルマ・仕事内容関連」「いじめやパワハラ」などのストレスが、この40代に最も強くのしかかっていると解釈できるだろう。

## 非正規、労組未加入者に多い、 「賃金」「パワハラ」「セクハラ」「解雇」

【表 3】

困りごとの項目	全体		非正規合計		組合未加入		～50人規模	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
賃金の不払いや減額	188	7.1	32	12.5	25	13.2	43	8.5
労働時間・休日関連	719	27.3	48	18.8	46	24.3	131	25.8
ノルマ・仕事内容関連	601	22.8	32	12.5	26	13.8	126	24.8
いじめやパワハラ	369	14.0	38	14.8	31	16.4	80	15.7
セクハラ	88	3.4	16	6.3	14	7.4	17	3.3
解雇・退職勧奨関連	146	5.5	34	13.3	32	16.9	46	9.1
体調・精神面での不良	897	34.0	61	23.8	53	28.0	153	30.1
ない	715	27.1	68	26.6	44	23.3	143	28.1
その他	45	1.7	7	2.7	5	2.6	10	2.0
合 計	3,768	／2,636	336	／256	276	／189	749	／508

経験した「困りごと」の傾向を就業形態別や組合加入状況別に見てみると、「体調・精神面での不良」が共通してトップであるが、非正規社員では「労働時間・休日関連」に次いで「いじめやパワハラ」が多く、次に「解雇・退職勧奨関連」「賃金の不払いや減額」が続き、高い割合を占めている。また、組合未加入者でも「解雇…」 「いじめ…」 「賃金…」 が相対的に高い。「セクハラ」も正規社員や組合加入者よりかなり高い割合になっている。企業規模の小さい職場でも同様の傾向がみられる。今日の労働組合の組織率や就労形態状況を勘案すると、こうした傾向が今日の労働現場の全体の傾向とみることができるとは思えないか。また、比較的恵まれていると思われる正規労働者、大企業労働者も長時間労働やノルマに追われ体調に不安がある実態が読みとれる。

年齢別分布を見てみると、いずれの年代でも、ベスト3は変わらない。ただし順位は、10代と60代以上で入れ替わる。10代、20代では「困りごと」の絶対数も少なく、30代、40代が多い。また、10代、20代は若さゆえ体力はあるということであろうか。60代以上のグループでは、「解雇・退職勧奨関連」が4位に位置し、他の年代より目立つ。これもサンプル数が少ないので断定はできないが、定年や定年後の雇用問題を抱えているのではないかとと思われる。

### ●労働トラブルの年代別分布

【表 4】

困りごとの項目	全体	10代	20代	30代	40代	50代	60代以上
賃金不払いや減額	188人	1人	40人	69人	37人	32人	7人
	7.1%	6.3%	7.1%	8.2%	5.6%	8.4%	6.7%
労働時間・休日関連	719	②4	②127	②247	②201	②113	③14
	27.3	25.0	22.7	29.5	30.3	29.8	13.3
ノルマ・仕事内容関連	601	①5	③112	③197	③181	③79	②17
	22.8	31.3	20.0	23.5	27.3	20.8	16.2
いじめやパワハラ	369	0	57	115	128	49	12
	14.0	0	10.3	13.7	19.3	12.9	11.4

セクハラ	88	1	24	24	26	9	3
	3.4	6.3	4.3	2.9	3.9	2.4	2.9
解雇・退職勧奨関連	146	0	20	41	44	26	12
	5.5	0	3.6	4.9	6.6	6.9	11.4
体調・精神面の不良	897	③3	①171	①289	①249	①132	①31
	34.0	18.8	30.5	34.5	37.6	34.8	29.5
その他	45	0	4	13	15	7	4
	1.7	0	0.7	1.5	2.0	1.8	3.9
母 数	／2,636	／16	／560	／837	／663	／379	／105

(上段が人数、下段が割合)

## 相談窓口の認知度は職場の労働組合が群を抜く

### 問2. あなたがご存知の労働相談の窓口は（複数回答可）

【表5】

相談窓口箇所	全体		正社員		非正規		組合未加入	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
労働局総合労働相談コーナー	305	11.6	243	10.6	48	18.8	46	24.3
ハローワークの窓口	700	26.6	568	24.9	108	42.2	92	48.7
労働基準監督署	731	27.7	606	26.6	102	39.8	88	46.6
法テラス	168	6.4	132	5.8	28	10.9	34	18.0
ジョブパーク総合相談窓口	107	4.1	86	3.8	18	7.0	25	13.2
京都府労働委員会	82	3.1	57	2.5	22	8.6	19	10.0
京都中小企業労働相談所	79	3.0	57	2.5	17	6.6	19	10.0
職場の労働組合	1,823	69.2	1,761	77.2	94	36.7	34	18.0
職場以外の労働組合	92	3.5	70	3.1	19	7.4	16	8.5
医療機関・メンタルヘルス窓口	464	17.6	426	18.7	26	10.2	25	13.2
弁護士会・弁護士事務所の窓口	236	9.0	185	8.1	40	15.6	34	18.0
会社の相談窓口	490	18.6	449	19.7	27	10.5	21	11.1
その他	34	1.3	26	1.1	6	2.3	5	2.6
合 計	5,311	201.5	4,666	204.5	555	216.8	458	242.3

労働相談の窓口として群を抜いて職場の労働組合が認識されている。職場の労使で、適正な労働環境作りの取り組みが日常的に行われており、それを組合員は当然だと思い、少なくとも正社員には信頼されている姿がうかがえる。

公的機関の中では厚生労働省所管の機関が上位に位置するが、そもそも労働問題の管轄であり当然といえば当然である。

京都府労働委員会の認知度が意外に少ない。かつて労働委員会は、不当労働行為事件などの組合単位の事案を取り扱ってきたが、今日の労働委員会は、個人・個別の労働トラブルのあっせんも受け付けている。また事件として受け付ける前段の相談も積極的に行っている。事前調査で、職員が事業主に事情

を聴聞することがあるが、その時点でトラブルが解決することも多い。相談・申請件数も急増しており、今後の認知度は上がると思われる。

一方、非正規社員や労働組合に入っていない人では労働局やハローワーク、監督署が相談窓口として知られている。非正規社員にとっては職場の労働組合は縁遠い存在のようだ。会社の相談窓口もなおさらである。

## 相談先は同僚・家族・友人、そして会社、労働組合

実際の相談では1,167人、全体の44.3%の人が、「相談したことがない」と答えている。それを除く1,469人の人が相談した先のベスト3は、「同僚・家族・友人」が658人で全体の中では25.0%であるが、相談した人の中では44.8%にのぼり、次いで「会社の窓口・上司」が473人で17.9%（同32.2%）、「労働組合や労働団体の相談センター」が324人で12.3%（同22.1%）が続く。国の窓口合計では148人、5.6%（同10.1%）で、行政機関での相談も少ないものとなっているが、大半が労働組合員であることからすれば当然の結果といえる。非正規社員や労働組合に入っていない人のグループでは公的な相談窓口が圧倒的に多い。労働局における個別労働紛争相談件数は全国で年間100万件を超え、京都でも2万5千件を超える。また、労働審判の受理件数も制度がスタートして年々増加している。

「医療機関・メンタルヘルスの相談窓口」への相談も増えているのではないと思われる。今回のアンケートでも相談先の4番目に位置しているが、「困りごと」のトップに、「体調・精神面の不良」があげられていることと関連していると思われる。

### 問3. 職場の困りごとについて相談されたことがあるのは（複数回答可） 【表6】

相談先		全体		女性		非正規		組合未加入	
		人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
国	労働局相談コーナー	57	2.2	6	1.3	9	3.5	12	6.3
	ハローワーク	41	1.5	10	2.1	14	5.5	13	6.9
	労働基準監督署	45	1.7	12	2.5	11	4.3	14	7.4
	法テラス	5	0.2	0	0	0	0	2	1.1
府・市	ジョブパーク	23	0.9	6	1.3	9	3.5	8	3.2
	京都府労働委員会	8	0.3	3	0.6	2	0.8	4	2.1
	中小企業労働相談所	19	0.7	10	2.1	10	3.9	8	4.2
	市・区役所	4	0.2	1	0.2	0	0	1	0.5
会社の窓口・上司		473	17.9	76	16.1	26	10.2	21	11.1
労働組合や労働団体		324	12.3	32	6.8	21	8.2	6	3.2
医療機関・メンタルヘルス		72	2.7	8	1.7	4	1.6	6	3.2
弁護士		36	1.4	8	1.7	11	4.3	8	4.2
同僚・家族・友人		658	25.0	180	38.1	62	24.2	53	28.0
相談をしたことがない		1,167	44.3	160	33.9	89	34.8	64	33.9
その他		22	0.8	5	1.1	3	1.2	2	1.1
合計		／2,636		／472		／256		／189	

## 問題解決しなかった・納得できないは17.5% 解決率トップは職場の労働組合

問 4 - 1. 相談された方の相談先解決率

【表 7】

項 目	解決した	少しは解決した	解決しなかった	他の機関を紹介された	その他	計
国の窓口	32人	61	30	3	11	137
	23.4%	44.5	21.9	2.2	8.0	100.0
府・市の窓口	8人	13	10	4	12	47
	17.0%	27.7	21.3	8.5	25.5	100.0
会社の窓口・上司	128人	247	85	3	3	466
	27.5%	53.0	18.2	0.6	0.6	100.0
労働組合や相談センター	106人	173	35	2	2	318
	33.3%	54.4	11.0	0.6	0.6	100.0
医療機関・メンタルヘルス窓口	8人	49	10	1	3	71
	11.3%	69.0	14.1	1.4	4.2	100.0
弁護士・司法書士	15人	14	6	0	0	35
	42.9%	40.0	17.1	0	0	100.0
同僚・家族・友人	107人	412	111	1	13	644
	16.6%	64.0	17.2	0.1	2.0	100.0
全 体	292人	670	214	9	36	1,221
	23.9%	54.9	17.5	0.7	2.9	100.0

(上段が人数、下段が割合)

回答者の78.8%が「解決」もしくは、「少しは解決した」と答えている。「解決しなかった」というのは17.5%に止まる。相当高い解決率と言える。いわゆる「トライまわし」も少なくワンストップサービスの機能が果たされているようだ。相談先別に見てみると表7の通りである。

相談した結果、「解決しなかった」という回答が最も少なく、「解決した」「少しは解決した」という回答が最も多かったのは、労働組合や労組団体の相談センターに相談した場合である。「解決した」「少しは解決した」という回答は、87.7%を占める。「困りごと」の内容にもよるが労働組合の本領発揮というべきだろうか。解決率の高いのは次いで弁護士・司法書士の窓口で82.9%、会社の窓口・上司が80.5%、医療機関・メンタルヘルスの相談窓口80.3%と続く。行政の相談窓口はその認知度や実際の相談件数とともに解決率も低い。京都府・市など行政の相談窓口はその認知度が低く、一層の周知努力が求められている。



## 相談しても状況は変わらない…が 5 割弱

### 問 4 - 2. 相談されなかった方へ：その理由は（複数回答可）

【表 8】

どこの窓口に行けばよいのかよく分からない	窓口に行くのは敷居が高いし、お金がかかりそう	相談しても状況は変わらないと思う	相談員が異性で、相談がしにくい	相談していることが使用者に分かると困る	職場での人間関係がうまくいかなくなる	その他
170人	38人	344人	3人	56人	90人	395人
14.6%	3.3%	29.5%	0.3%	4.8%	7.7%	33.8%

（%は問 3 で「相談したことがない」と答えた人1,167人を100とした割合）

問 3 で「相談したことがない」と答えた人は1,167人で、その中には問 1 で「困りごとはない」という人510人が含まれているので一様には判断できないが、相談されなかった理由は上表の通りである。3割近くが「相談しても状況は変わらないと思う」と回答している。次いで「どこの窓口に行けばよいのかよく分からない」という回答が多い。

一般に労働分野、社会生活分野、家庭生活分野に分けて事案を分類し、それらについての相談窓口はあるが、実際にはこれらの問題は相互に関連している。そこに発生した「問題・悩み」は多面的、重層的でもある。今回の調査は、「労働トラブル」ということで調査を行ったが、労働者が抱えている「悩み全般」についても機会を見て調査する必要があるだろう。

## 解決に結びつく適切なアドバイス…相談窓口への期待

### 問 5. どのような労働相談窓口を期待しますか（2つに○）

【表 9】

項 目	男性	女性	正規	非正規	未加入
解決に結びつく適切なアドバイス	55.1	52.1	55.3	49.2	49.7
今後の生活についても相談	14.2	8.7	13.3	11.7	10.0
お金がかからない	25.2	30.7	25.4	32.8	34.4
相談しやすい雰囲気	37.9	36.9	38.0	34.3	32.8
個室対応でプライバシーに配慮	17.4	21.0	18.7	13.7	13.8
同性の職員が対応	0.8	8.9	1.8	5.5	3.7
法律の知識が豊富	12.4	13.1	12.1	15.6	17.5
職員が親切で丁寧な対応	16.0	17.4	16.4	16.8	14.8
使用者にも指導してもらえる	14.1	14.4	13.9	14.8	20.1
使用者との話し合いが出来る	2.9	3.4	2.7	5.9	5.8
その他	1.9	0.6	1.7	1.6	1.6

（男性、女性など該当者数を100とした割合）

「どのような労働相談窓口を期待するか」という問に対しては、当然のことであるが、「解決に結びつく適切なアドバイス」が断然トップで、次いで「相談しやすい雰囲気」「お金がかからない」と続く。性別、雇用形態別、組合加入の有無の別、どのグループでもこの傾向は変わらない。相談窓口として必要かつ

期待されるものであろう。女性の場合、男性に比べて「お金がかからない」「プライバシーに配慮」「同性の職員」を期待する傾向が強い。組合に加入していないグループでは「使用者にも指導してもらえる」「法律の知識が豊富」「お金がかからない」が特に多い。

「使用者にもきっちり指導してもらえる」のは、その権限のある窓口に限られるだろうが、実際に訪れた権限のある相談窓口が、「そうではなかった」という意味でもあるとすれば、各相談窓口は肝に命ずる必要がある。

「お金がかからない」という項目がベスト3の一角を占める。法律相談において、弁護士や司法書士に相談するだけでも、費用がかかる。その上文書作成や訴訟の代理人を依頼すればさらに多額の費用がかかるのではないかと、という一般的印象が強いものと思われる。

労働局や地方労働委員会の斡旋は弁護士を立てなくてもよい。また、給与や、残業代の未払いなどは、監督署の指導あるいは命令によってほとんどの場合解決する（事業主が監督署の指導を聞かない場合、被害者が未払い労働債権を回収するためには、本人が債権者として民事裁判で確定し、取り立てるしかない）。簡易裁判所の「少額（一回60万円限度・年10回限度）訴訟」手続きも弁護士を立てなくても済む。弁護士に依頼しなくてもその手続きが行える簡易裁判での手続き（ホームページでは親切丁寧に紹介されている）は、もっと宣伝・活用されてもいいのではないかとと思われる。

## 認識度ベスト3は「労基法」「均等法」「労契法」

### 問6. 労働者を保護する法律をご存知ですか（該当欄に○）

【表10】

設 問	知っている		男性		女性		非正規		組合未加入	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
最低限のルール定めた「労働基準法」	2,500	94.8	1,995	95.5	435	92.2	223	87.1	168	88.9
バイトの人の年次有給休暇	1,629	61.8	1,275	61.1	299	63.3	173	67.6	140	74.1
性別を理由とする差別の禁止	2,422	91.9	1,939	92.9	419	88.8	207	80.9	159	84.1
残業した場合の割増賃金	2,042	77.5	1,647	78.9	336	71.2	184	71.9	146	77.2
特別な事情がない限り解雇できない	2,279	86.5	1,828	87.5	382	80.9	188	73.4	141	74.6
最低賃金額が法律で定められている 京都府では時間額729円（2009年度）	2,081	78.9	1,645	78.8	368	78.0	182	71.1	145	76.7
団結権、団体交渉権、団体行動権	2,255	85.5	1,823	87.3	365	77.3	178	69.5	136	72.0
未払い賃金確保法	1,452	55.1	1,165	55.8	233	49.4	124	48.4	95	50.3
労災補償保険法	1,771	67.2	1,432	68.6	285	60.4	146	57.0	125	66.1

労働者を保護する法律の認識度合いを聞いたものであるが、全体として認識度は高いと言えるのではないかと。特に賃金や労働時間など、働く人雇う人の最低限のルールを定めた「労働基準法」、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（均等法）」の認識度は9割を超える。そして解雇の規制を定めた「労働契約法」（第16条・「解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したもとして、無効とする」）、労働組合の結成・加入の権利や団結権・団体交渉権・団体行動権についても8割を超える。

逆に認識度が低かったのは、「賃金の支払いの確保等に関する法律（賃確法）」であり、バイトの人でも年次有給休暇が与えられることである。バイトの人の年休権は労働基準法に定められているが、意外に認識度は低い。

グループ別に見てみると、大きな違いはないが、非正規社員や組合未加入の方が若干ではあるが権

利意識において劣位が認められる。しかし、バイトの人の年休権については非正規社員や組合未加入者の方が認識度は高い。

●労働者保護法、年代別認識度

【表11】

設 問	10代	20代	30代	40代	50代	60代以上
最低限のルール定めた「労働基準法」	13	524	807	640	368	103
	81.3	93.6	96.8	96.5	97.1	98.1
バイトの人の年次有給休暇	1	309	489	451	266	75
	6.3	55.2	58.6	68.0	70.2	71.4
性別を理由とする差別の禁止	10	509	781	635	350	95
	62.5	90.9	93.6	95.8	92.3	90.5
残業した場合の割増賃金	10	403	672	528	304	89
	62.5	72.0	80.6	79.6	80.2	84.8
特別な事情がない限り解雇できない	6	459	743	591	343	90
	37.5	82.0	89.1	89.1	90.5	85.7
最低賃金額が法律で定められている 京都府では時間額729円	9	427	659	543	311	87
	56.3	76.3	79.1	81.9	82.1	83.9
団結権、団体交渉権、団体行動権	8	458	730	581	341	91
	50.0	81.8	87.5	87.6	90.0	86.7
未払い賃金確保法	4	265	437	403	234	71
	25.0	65.2	52.4	60.8	61.7	67.6
労災補償保険法	4	315	556	492	284	86
	25.0	56.3	66.7	74.2	74.9	81.9

(上段は人数、下段は割合で各年代該当者数を100とした割合)

**組合がない人が勤める企業の43.3%が  
周知・作成義務を果たしていない**

問7. あなたの職場に就業規則は

【表12】

有り、全員に配られている	有り、常備されている	有るが、見たことがない	有るかどうかわからない	ないと思う	計
1,312人	738人	305人	174人	36人	2,565人
51.2%	28.8%	11.9%	6.8%	1.4%	100.0%

全体で「就業規則がないと思う」とするのは1.4%であるが、周知義務が果たされていないのは20%に及ぶ。法律通り、周知義務が果たされているのは8割である。

●組合にまったく加入していないグループの就業規則についての回答

【表13】

有り、全員に配られている	有り、常備されている	有るが、見たことがない	有るかどうかわからない	ないと思う	計
60人	45人	24人	35人	21人	185人
32.4%	24.3%	13.0%	18.9%	11.4%	100.0%

●非正規社員のグループの就業規則についての回答

【表14】

有り、全員に配られている	有り、常備されている	有るが、見たことがない	有るかどうかわからない	ないと思う	計
88人	52人	32人	48人	20人	240人
36.7%	21.7%	13.3%	20.0%	8.3%	100.0%

この同じ設問を、労働組合に入っていないグループの答えで見ると、「就業規則がないと思う」という答えは、11.4%であり、法律通り周知されているのは、56.7%となっている。(表13)

また、非正規社員のグループで見ると、「就業規則がないと思う」という答えは、8.3%であり、法律通り、周知されているのは、58.4%にとどまっている。(表14)

就業規則は職場の労使の権利義務と規律を定めている基準であり、労働条件の最低基準を定める労基法の基準を上回ることが求められている。

実際には、この就業規則を作らず、作っても従業員には知らせず、また労基署にも届けていないケースによる労働トラブルは多い。労働契約書の作成とあわせ、就業規則の提示が法律通り守られればかなりのトラブルは解決すると思われる。労働局の総合労働相談コーナーの充実も当然必要なことだが、基準行政、職安行政が一体となった就業規則・労働契約、さらに労働基準法に関する連携行動、啓発、指導を強め、悪質なものは摘発をするといった重点的活動が期待される。

●企業規模別就業規則の作成、周知状況

【表15】

項目	10人未満		10～50人		51～300人		301人以上		1,000人以上	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
有り、全員に配布	52	37.1	146	39.7	287	44.6	198	50.8	565	60.2
有り、常備	36	25.7	99	26.9	208	32.3	109	27.9	249	26.5
有るが見たことない	11	7.9	66	16.3	83	12.9	48	12.3	85	9.1
有るかかわからない	19	13.6	45	12.2	56	8.7	19	4.9	19	2.0
ないと思う	19	13.6	6	1.6	5	0.8	3	0.8	1	0.1
その他	0		6	1.6	4	0.6	5	1.3	7	0.7

就業規則の作成、周知状況を企業規模別に示したものが表15である。企業規模の大きいほど就業規則は周知されてる。



## 情報源は労働組合がトップ 職場中心で6割弱を入手 組合未加入の人達はネットで入手

問8. 労働問題に関する情報はどこで入手しますか（複数回答可） 【表16】

項目	全体		男性		女性	
	人数	%	人数	%	人数	%
ポスターやチラシ、掲示板	556人	21.1%	462人	22.1%	87人	18.4%
本・新聞・雑誌	666	25.3	529	25.3	116	24.6
TV・ラジオ	624	23.7	479	22.9	130	27.5
行政の広報紙・誌	187	7.1	129	6.2	49	10.4
インターネット	460	17.5	349	16.7	101	21.4
各種講座・講演・セミナー	184	7.0	139	6.7	39	8.3
職場	743	28.2	620	29.7	106	22.5
職場の労働組合	1,452	55.1	1,219	58.4	193	40.9
口コミ	203	7.7	171	8.2	26	5.5
その他	35	1.3	22	1.1	13	2.8
合計	5,110	193.9	4,119	197.3	860	182.2

情報源は「職場の労働組合」が断然群を抜いている。これに加えて、「職場」、「口コミ」など、職場を中心とした身近なところでの情報源が多数を占める。組合の職場討議・教育宣伝活動、同僚との交流によって組合員間の情報を共有しているといえるだろう。次いで一般マスコミが情報源となるが、インターネットも意外に多い。性別比較では女性の場合、男性と比べて「TV・ラジオ」や「インターネット」「行政の広報」などがよく利用されている。

●組合未加入の人達・非正規社員の情報源 【表17】

労働問題に関する情報はどこで入手しますか（複数回答可）	まったく組合に加入していないグループ（189人）		非正規社員のグループ（256人）	
	人数	%	人数	%
ポスターやチラシ・掲示板	37	19.6	57	22.3
本・新聞・雑誌	73	38.6	75	29.3
TV・ラジオ	43	22.8	58	22.7
行政の広報紙・誌	33	17.5	33	12.9
インターネット	69	36.5	61	23.8
各種講座・講演・セミナー	37	19.6	24	9.3
職場	34	18.0	51	19.9
職場の労働組合	18	9.5	70	27.3
口コミ	18	9.5	19	7.4
その他	13	6.9	11	4.3
計	375	198.4	459	179.3

## 知りたい情報は「社会労働保険」「労働者の権利確保」 「労働法制全体把握」がベスト3

問9. 労働関連の情報で特に知りたい点は（複数回答可） 【表18】

項目	全体		労組未加入者	
	人数	%	人数	%
労働法制全体について分かりやすく	851	32.3	61	32.3
労働者の権利とその守り方	888	33.7	66	34.9
労災・雇用保険や年金・健康保険	920	34.9	44	23.3
法改正情報	331	12.6	13	6.9
労働行政の動向	234	8.9	31	16.4
組合の団体交渉や裁判の事例	325	12.3	35	18.5
健康や育児・介護支援	527	20.0	35	18.5
相談窓口情報	292	11.1	32	16.9
職場のメンタルヘルス	519	19.7	21	11.1
計	4,887	185.4	338	178.8

いずれも労働者にとって必要な学習事項である。とりわけニーズの1位となった、「労災・雇用保険や年金・健康保険」は労働生活と切り離せない、統一的、一体的に知るべき問題である。ところが、現状では、制度の知識を得たい、あるいは、トラブルの相談をしようとしても、労災問題は労働基準監督署、雇用保険はハローワーク、健康保険は協会けんぽか組合健保、年金は年金機構というようにいくつもの窓口を回らなければならない。社会や家庭のトラブルは言うまでもないが、労働のトラブルにおいても、単一のトラブルとして存在するものは少ない。複合的・重層的な問題としてあらわれる。少なくとも社会・労働保険問題についてはワンストップで知識を得ることができる、あるいは相談に応ずることのできる公的な窓口が求められる。

「労働組合に全く加入していない人」でも知りたい労働関係の情報は同様の傾向であるが、全体では劣位にある「団体交渉や裁判の事例」「相談窓口情報」「労働行政の動向」に関心は高いといえる。



## インターネットによる回答結果について

今回初めての試みとしてインターネットに掲載して無差別の投稿を受け付けた。それに応えていただいた方は47票であった。属性としては、女性の比率が高く（59.6%）、年代は30代、40代で6割を占め、非正規社員が3割、企業規模は10人未満が3割で1,000人以上は2割強。労働組合の加入者は半数に満たない（48.9%）。

問1の「困りごと」では全体の結果と同様で体調不良がトップ（44.7%）、次いで労働時間（27.7%）、解雇（17.0%）、賃金不払い（14.9%）、いじめ（14.9%）と続く。知っている労働相談の窓口としては労働基準監督署がトップで68.1%、次いで職場の労働組合（46.8%）、ハローワーク（44.7%）、労働局（36.2%）と続く。しかし、相談したことのある窓口では同僚・家族・友人が圧倒的（59.6%）、労働組合は17.0%で労働基準監督署は4.3%にとどまっている。どのような労働相談窓口を期待するか、という問には、全体の結果と同様に解決に結びつくアドバイス（63.8%）、お金がかからない（36.2%）、相談しやすい雰囲気（36.2%）、職員が親切で丁寧（31.9%）、プライバシーに配慮（23.4%）、使用者にも指導してもらえる（23.4%）、法律の知識が豊富（19.1%）と続く。

労働者保護法についての認識度では全体の結果と同様に高い認識度が示されている。最低賃金（85.1%）やバイトの年休権（78.7%）についてはネット回答者の方が高い認識度である。就業規則が作成・周知されているのは61.7%で、36.2%で不備がある。労働問題に関する情報はインターネットで得ている人が最も多く55.3%にのぼる。次いで、本・新聞（42.6%）、職場の労働組合（31.9%）、行政の広報（25.5%）、職場（23.4%）、TV・ラジオ（21.3%）などとなっている。

知りたい情報では、労災・雇用保険・年金・健康保険（57.4%）、労働者の権利と守り方（44.7%）、相談窓口情報（42.6%）、法改正情報（36.2%）、メンタルヘルス（36.2%）、労働法全体（31.9%）、労働行政（19.1%）などとなっている。

## 勤労者学園・講座受講経験者は3.5%

### 番外設問

勤労者学園は勤労者教育事業として各種講座を実施していますが、ご存知でしたか 【表19】

講座を受講したことがある	知っている	知らない
93人	271人	1,609人
3.5%	10.3%	61.0%

京都勤労者学園は、労働者・労働組合にとって必要と思われる情報の発信や啓発・教育活動を長年にわたって行っているが、93人が「講座を受講したことがある」と回答している。勤労者学園は京都の労働組合と大学、京都府・京都市の協力を得て運営されているものであるが、大半の人が労働組合加入者であるにもかかわらず「知っている」人が10%程度というのは残念な結果であり、周知徹底をはかる宣伝、広報活動が強められる必要があるのではないかと。

前問の回答のとおり、回答者のほとんどに学習意欲・ニーズはある。しかしいずれも仕事を終えて、勤労者学園本校に通うという時間的余裕はないように思える。単位組合あるいは、その労働使合同で学べる出前講座など、現地に出張しての講座などを積極的に行っていく必要がある。所轄の官庁職員もその講師陣として参加し、制度の周知や問題点の指摘、また疑問に答えるなどして、労働者の学習意欲にこたえていくということも考えられる。

## 職場や仕事の困りごとを相談されたことがありますか？

社団法人京都勤労者学園（ラポール学園）

この調査は、労働相談環境の整備に役立たせるため、組織労働者・未組織労働者の双方を対象に、京都府の援助を受けて実施するものです。趣旨をご理解いただきアンケートへご協力くださいますようお願いいたします。なお、現在仕事に就いておられない方は直近の前職での経験についてご回答ください。（該当する番号に○）

あなたの性別	1 男性	2 女性						
あなたの年齢	1 10代	2 20代	3 30代	4 40代	5 50代	6 60代以上		
就業形態	1 正社員	2 嘱託社員	3 ハート・アルバイト	4 派遣社員	5 期間社員	6 契約社員	7 業務委託	8 その他（ ）
職場での勤続年数	1 1年未満	2 1年以上3年未満	3 3年以上					
職場の事業規模	1 10人未満	2 10～50人	3 51～300人	4 301人以上	5 1000人以上			
雇用の労働組合の有無及び加入状況	1 有→加入している	2 別の組合に加入している	3 全く加入していない	4 無→職場外の組合に加入している	5 全く加入していない			

問1 職場であなたや友人が経験した困りごとは、（複数回答可）

- ①賃金の不払いや減額
- ②労働時間・休日関連
- ③ノルマ・仕事内容関連
- ④いじめやパワハラ
- ⑤セクハラ
- ⑥解雇・退職勧奨関連
- ⑦体調・精神面での不良
- ⑧ない
- ⑨その他（ ）

問2 あなたをご存知の労働相談の窓口は、（複数回答可）

- ①労働局総合労働相談コーナー
- ②ハローワークの窓口
- ③労働基準監督署
- ④法テラス
- ⑤ジョブパーク総合相談窓口
- ⑥京都府労働委員会
- ⑦京都中小企業労働相談所
- ⑧職場の労働組合
- ⑨職場以外の労働組合
- ⑩医療機関・メンタルヘルスの相談窓口
- ⑪弁護士会・弁護士事務所の相談窓口
- ⑫会社の相談窓口
- ⑬その他（ ）

問3 職場の困りごとについて相談されたことがあるのは、（複数回答可）

- ①国の窓口（①労働局総合労働相談コーナー ②ハローワークの窓口 ③労働基準監督署 ④法テラス）
- ②府・市の窓口（⑤ジョブパーク総合相談窓口 ⑥京都府労働委員会 ⑦京都中小企業労働相談所 ⑧市・区役所の窓口）
- ③会社の窓口・上司
- ④労働組合や労働団体の相談センター
- ⑤医療機関・メンタルヘルスの相談窓口
- ⑥弁護士（会）・司法書士（会）などの相談窓口
- ⑦同僚・家族・友人
- ⑧相談したことがない
- ⑨その他（ ）

問4-1 相談された方へ：相談の結果、問題は解決しましたか。

- ①解決した
- ②少しは解決した
- ③解決しなかった（納得できない）
- ④他の機関を紹介された
- ⑤その他（ ）

問4-2 相談されなかった方へ：その理由は、（複数回答可）

- ①どこの窓口に行けばよいのかよく分からない
- ②窓口に行くのは敷居が高いし、お金がかかりそう
- ③相談しても状況は変わらないと思う
- ④相談員が異性で、相談がしにくい
- ⑤相談していることが使用者に分かると困る
- ⑥職場での人間関係がうまくいかなくなる
- ⑦その他（ ）

問5 どのような労働相談窓口を期待しますか。（重視するもの2つに○）

- ①解決に結びつく適切なアドバイス
- ②今後の生活についても相談に乗ってもらえる
- ③お金がかからない
- ④相談しやすい雰囲気
- ⑤個室対応で、プライバシーに配慮
- ⑥同性の窓口が対応
- ⑦法律の知識が豊富
- ⑧職員が親切で丁寧な対応
- ⑨使用者にもきっちり指導してもらえる
- ⑩希望すれば、使用者との話し合いができる
- ⑪その他（ ）

問6 次のような労働者を保護する法律をご存知ですか。（該当欄に○）

説 明	知って いる	知ら ない
①労働時間や賃金など、働く人、雇う人の最低限のルールが「労働基準法」で定められている		
②パートの人でも一定の要件を満たせば年次有給休暇が与えられる		
③採用や賃金等において性別を理由とする差別が禁止されている		
④命令により残業した場合は割増賃金が支払われる		
⑤特別な事情がない限り解雇はできない		
⑥最低賃金額が法律によって定められている（京都府の場合2009年度は時間給729円）		
⑦労働者であれば労働組合を結成・加入でき、団結権・団体交渉権・団体行動権が保障されている		
⑧産産しても一定の要件を満たせば未払いの賃金や退職金を確保できる法律がある		
⑨労働者であれば、誰でも労災保険の補償を受けられる		

問7 あなたの職場に就業規則は、

- ①有り、全員に配られている
- ②有り、常備されている
- ③有るが、見たことがない
- ④有るかどうかわからない
- ⑤ないと思う
- ⑥その他（ ）

問8 労働問題に関する情報はどこで入手しますか。（複数回答可）

- ①ポスターやチラシ、掲示板
- ②本・新聞・雑誌
- ③TV・ラジオ
- ④行政の広報紙・誌
- ⑤インターネット
- ⑥各種講座・講演・セミナー
- ⑦職場
- ⑧職場の労働組合
- ⑨口コミ
- ⑩その他（ ）

問9 労働関連の情報で特に知りたい点は、（複数回答可）

- ①労働法制全体についてわかりやすく
- ②労働者の権利とその守り方
- ③労災・雇用保険や年金・健康保険
- ④法改正情報
- ⑤労働行政の動向
- ⑥組合の団体交渉や裁判の事例
- ⑦健康や育児・介護支援
- ⑧相談窓口情報
- ⑨職場のメンタルヘルス
- ⑩その他（ ）

ご協力ありがとうございました。

京都勤労者学園は勤労者教育事業として各種講座を実施していますが、ご存じでしたか。 ①講座を受講したことがある ②知っている ③知らない