

連合北海道札幌地区連合会／さっぽろ労働相談センター
札幌圏雇用センサス 2015年10月の相談状況

「賃金と労働時間の制度悪用からの解放を！奨学金制度による過重労働も！」

1. 労働相談の概況

(1) 相談件数について

資料-1 「2015年10月 月別労働相談処理状況」

資料-2 「2015年10月 相談者数（雇用形態・男女別、業種別）処理状況」

資料-3 「2015年 雇用形態別 相談者数・相談件数 月別集計」

相談者数は60人、相談件数は108件、一人当相談件数は1.80となりました。
対前月比は+10人・+15件となり、一人当相談件数は-0.06Pとなっています。

【相談者数・相談件数・一人当相談件数の比較】

	相談者（人）	相談件数（件）	一人当相談件数（件）
2015年10月	60	108	1.80
2014年10月	76	129	1.70
2015年 9月	50	93	1.86

(2) 雇用形態別相談者数及び件数について

資料-3 「2015年 雇用形態別 相談者数・相談件数 月別集計」

相談者数60人の内訳は、社員36人、期限付雇用契約者（契約・パート・臨時・嘱託・季節・派遣）19人、不明5人となっており、男女比では男性36人・女性24人となっています。

相談件数108件の内訳は、社員66件、期限付雇用契約者（契約・パート・臨時・嘱託・季節・派遣）32件、不明10件となっており、男女比では男性65件・女性43件となっています。

【雇用形態別 相談者数（人）】

	社員	契約	パート	臨時	嘱託	季節	派遣	不明	合計
男	22	2	0	5	0	0	2	5	36
女	14	1	6	1	0	0	2	0	24
計	36	3	6	6	0	0	4	5	60

【雇用形態別 相談件数（件）】

	社員	契約	パート	臨時	嘱託	季節	派遣	不明	合計
男	41	4	0	8	0	0	2	10	65
女	25	1	11	2	0	0	4	0	43
計	66	5	11	10	0	0	6	10	108

相談者数を男女比でみた場合男性が多数であり、雇用形態別にみると男性は社員に、女性は社員と期限付雇用契約者に分散しています。また相談件数をみると男性は社員、女性は社員とパートに件数が集中しています。

(3) 業種別相談状況について

資料－４ 「２０１５年 業種別 相談者数・相談件数 月別集計」

業種別相談状況による相談者数と相談件数の分布は次のとおりです。

「医療福祉・医薬品業」	16人	相談件数32件
「卸・小売業・飲食店」	10人	同15件
「教育・学校」	4人	同8件
「その他サービス業」	4人	同7件
「労働者派遣業」	4人	同6件
「陸運・倉庫業」	3人	同9件
「製造業」	3人	同5件
「商品斡旋・リース業」	3人	同5件
「ビル管理業」	2人	同3件
「金融保険・不動産業」	1人	同2件
「交通業」	1人	同2件
「建設・設計・重機業」	1人	同1件
「通信・報道・IT業」	1人	同1件
「会計行政法律事務所」	1人	同1件
「分類不能」	6人	同11件

相談者数は、「医療福祉・医薬品業」「卸・小売業・飲食店」に相談者が集中しています。

相談件数は、「医療福祉・医薬品業」が多く、「卸・小売業・飲食店」「教育・学校」「その他サービス業」「労働者派遣業」と続いています。

(4) 相談内容について

資料－５ 「２０１５年 主要相談項目別 相談者数 月別集計」

資料－６ 「２０１５年 相談項目別 相談件数 月別集計」

資料－７ 「２０１５年１０月 相談件数（雇用形態・相談項目別）」

賃金関係の相談は、「不払い残業・割増賃金」に集中しています。

労働時間関係では、多くが「年次有給休暇」となっており、雇用関係では、「解雇・退職強要・契約打切」に集中しています。

① 相談項目別の相談者数と相談件数の分布は次のとおりです。

労働組合関係	1人	1件
労働契約関係	5人	8件
賃金関係	20人	35件
労働時間関係	13人	21件
雇用関係	8人	9件
退職関係	2人	5件
保険・税関係	1人	7件
安全衛生	1人	2件
差別など	4人	9件
経営問題・労務管理	5人	11件

② 相談内容と雇用形態の内容を検証すると次のとおり分布されます。

	社員		契約		パート		臨時		嘱託		季節		派遣		不明		合計	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
組合	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
契約	1	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	4	4
賃金	18	4	1	0	0	2	4	0	0	0	0	0	2	2	2	0	27	8
時間	12	3	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	2	0	16	5
雇用	2	1	1	1	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	3
退職	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	3
保険	2	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	4	3
安全	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
差別	3	5	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	6
経営	0	7	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	2	9
計	41	25	4	1	0	11	8	2	0	0	0	0	2	4	10	0	65	43

「社員」の抱える相談項目が66件と相談件数全体の61.1%を占めています。

「期限付雇用契約者（契約・パート・臨時・嘱託・季節・派遣）」は32件で相談件数全体の29.6%を占めています。

男性・女性ともに「社員」の割合が高くなり、女性は「パート」の割合も高くなっています。

(5) 違法件数について

資料－8 「2015年 相談項目別 違法件数 月別集計」

資料－9 「2015年 相談項目別 違法率 月別集計」

60人から寄せられた108件の相談中、違法と判断される項目は55件となっています。50.9%が違法という状況です。55件の主な内訳は次のとおりです。

【項目別違法件数の分布】

項目	違法件数	違法率	全相談件数
労働組合関係	0件	0.0%	4件
労働契約関係	5件	62.5%	9件
賃金関係	21件	60.0%	26件
労働時間関係	8件	38.1%	17件
雇用関係	5件	55.6%	12件
退職関係	1件	20.0%	6件
保険・税	4件	57.1%	11件
安全衛生	1件	50.0%	4件
差別	4件	44.4%	8件
経営問題・労務管理	6件	54.5%	8件
総数	55件	50.9%	108件

※「全相談件数の総計件」はこの表の合計ではなく相談件数の総計です。

2. 雇用情勢について

10月の相談状況は、相談者数・相談件数は共に対前年を下回りました。一人当たりの相談件数は1.80件となっており、対前年は上回り、対前月は下回りました。

正社員男性からの相談が最も多く、相談内容は「賃金関係（不払い残業・割増賃金）」「労働時間関係（年次有給休暇）」に集中しました。男女比では男性は社員に、女性は社員及び期限付雇用契約者（パート・臨時）に相談者が集中しています。

違法率は50.9%となっており、その内訳では賃金関係・労働時間関係の項目に加え労働契約関係・雇用関係の項目で違法率が高くなっており、職場における労働者の基本的な権利が危ぶまれる極めて厳しい状況にあることが読み取れます。

業種別相談状況に見る、相談者数・相談件数が集中する「医療福祉・医薬品業」の現場となる、病院・訪問看護ステーション・特別養護老人ホームなどの介護保険施設では、従事する看護師の数が急増しています。人口の高齢化に伴い、訪問看護や介護など需要が伸びる施設どうしが看護師を取り合っている構図にあり、現場はなお慢性的な看護師不足が続いています。慢性的な人員不足により、正常な勤務体制の確保は厳しく、当然労働者は過酷な労働条件下におかれ、あらゆるハラスメントに耐えがたく、職場を辞めることでしか解決できない状況になっています。

一方、雇用情勢は小幅改善するも、求職者の希望と条件に隔たりがあることから、雇用のミスマッチは解消しておらず、正社員を希望しても見つからない、求人が多い実感はなく、賃上げや正社員化などの処遇改善が求められています。その背景には、非正社員の割合が初めて4割に達するなど、人件費を抑えたい企業が非正社員で労働力を補っている実態が浮き彫りとなっています。

「卸・小売業・飲食店」などでは、学生が学業に支障をきたすほどの労働を強いられ、労働法規（ワークルール）に触れる違法なアルバイト「ブラックバイト」も横行しています。具体の事例では、「採用時に合意した以上のシフトを入れられた」「一方的に急なシフト変更を命じられた」など勤務シフトに関するトラブルや、「事前に示された時給と違う」「有給休暇を取ることができない」「遅刻したら罰金。夜中まで働かされて残業代も出ない」など、違法性の高い事例も多く存在するなど、学生アルバイトの半数近くで、勤務シフトや賃金をめぐるトラブルが起きています。

こうした背景には、職場において重要な就業規則を軽んじる傾向と、使用者の法令違反及びずさんな労務管理により、弱い立場の労働者が我慢と自己解決を強いられ、労働者間が競争・分断せざるを得ない状況が作り出されている実態があります。

また、「ブラックバイト」と同様に、多くの学生が利用する有利子の奨学金制度が若者を苦しめています。若者が自ら学ぶために得た奨学金で、自らの将来が展望できなくなるような現状は早急に是正しなければなりません。給付型奨学金制度の導入・拡充が求められています。

解決への道は、働く仲間が集まって労働組合をつくり、誰もが働きやすい職場環境をつくること、そして風通しの良い健全な労使関係を再構築することです。