

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 2016年8月の相談状況
「賃金未払いと残業規制強化への抜け道は許さない！」

1. 労働相談の概況

(1) 相談件数について

- 資料-1 「2016年 雇用形態別 相談者数 月別集計」
- 資料-2 「2016年8月 相談者数 (雇用形態・男女、業種別)」
- 資料-3 「2016年8月 相談件数 (雇用形態別)」

相談者数は57人、相談件数は80件、一人当相談件数は1.40となりました。
対前月比は+3人・-16件となり、一人当相談件数は-0.38P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)
2016年 8月	57	80	1.40
2015年 8月	60	124	2.07
2016年 7月	54	96	1.78

(2) 雇用形態別相談者数及び件数について

- 資料-2 「2016年8月 相談者数 (雇用形態・男女、業種別)」
- 資料-3 「2016年8月 相談件数 (雇用形態別)」

相談者数57人の内訳は、社員31人、期限付雇用契約者 (契約・パート・臨時・嘱託・季節・派遣) 25人、不明1人となっており、男女比では男性36人・女性21人となっています。

相談件数80件の内訳は、社員47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1件となっており、男女比では男性51件・女性29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	27	5	0	4	0	0	0	0	36
女	4	0	14	0	0	0	2	1	21
計	31	5	14	4	0	0	2	1	57

【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	38	6	0	7	0	0	0	0	51
女	9	0	16	0	0	0	3	1	29
計	47	6	16	7	0	0	3	1	80

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、女性は期限付雇用契約者に集中しています。また相談件数をみると男性は社員、女性は期限付雇用契約者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 「2016年 業種別 相談者数 月別集計」

資料－5 「2016年8月 相談件数 (業種別)」

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。

	相談者数	相談件数
A 農林漁業・協同組合	0	0
B 食品加工業	0	0
C 鉱業	0	0
D 建設・設計・重機業	5	8
E 製造業	6	9
F エネルギー・水道業	3	3
G 通信・報道・IT業	2	3
H 交通業	0	0
I 陸運・倉庫業	9	12
J 卸・小売業・飲食店	15	22
K 商品斡旋・リース業	0	0
L 金融・保険・不動産業	2	4
M 医療・福祉・医薬品業	4	5
N ビル管理・警備業	4	4
O 労働者派遣業	0	2
P 教育・学校業	0	0
Q 会計・行政・法律事務所	0	0
R その他サービス業	4	3
S 公務・公共サービス	1	2
T 分類不能・その他	2	3

相談者数は、「卸・小売業・飲食店」「陸運・倉庫業」に相談者が集中しています。
相談件数は、「卸・小売業・飲食店」が多く、「陸運・倉庫業」「製造業」と続いています。

(4) 相談内容について

資料－3 「2016年8月 相談件数 (雇用形態別)」

資料－6 「2016年 月別集計 相談件数 (相談項目別)」

① 相談項目別の相談件数の分布は次のとおりです。

「労働組合関係」	0件
「労働契約関係」	14件 (就業規則・雇用契約9件、その他5件)
「賃金関係」	21件 (不払残業・割増賃金12件、その他9件)
「労働時間関係」	17件 (年次有給休暇11件、その他6件)
「雇用関係」	1件 (解雇・退職強要・契約打切1件)
「退職関係」	8件 (退職金・退職手続6件、その他2件)
「保険・税関係」	6件 (健康保険・厚生年金3件、その他3件)
「安全衛生」	6件 (労働災害6件)
「差別など」	4件 (嫌がらせ・パワハラ4件)
「その他」	3件 (上記以外の相談2件、その他1件)

賃金関係の相談は、「不払残業・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、労働契約関係では、「就業規則・雇用契約」に集中しています。

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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
契約	5	1	2	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	2	0	0	9	4
賃金	10	5	0	0	0	2	3	0	0	0	0	0	0	1	0	0	13	8
時間	10	1	4	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	3
雇用	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
退職	3	1	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	3
保険	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
安全	4	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2
差別	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0
他	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	3
計	38	9	6	0	0	16	7	0	0	0	0	0	0	3	0	1	51	29

「社員」の抱える相談項目が47件と相談件数全体の58.8%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40.0%を占めています。

男性は「社員」の割合が高く、女性は「期限付雇用契約者」の割合が高くなっています。

(5) 違法件数について

資料-3 「2016年8月 相談件数（雇用形態別）」

資料-7 「2016年 月別集計 違法件数（相談項目別）」

57人から寄せられた、80件の相談中、違法と判断される項目は47件となっています。58.8%が違法という状況です。47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%	0件
労働契約関係	7件	53.8%	13件
賃金関係	19件	90.5%	21件
労働時間関係	9件	52.9%	17件
雇用関係	1件	100.0%	1件
退職関係	3件	37.5%	8件
保険・税	1件	16.7%	6件
安全衛生	3件	50.0%	6件
差別	4件	100.0%	4件
その他	0件	0.0%	4件
総数	47件	58.8%	80件

2. 雇用情勢について

8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1.40件となっており、対前年・対前月共に下回りました。

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

違法率は58.8%となっており、本年では3番目に高い数値となっています。その内訳では雇用関係および差別関係の項目が100.0%、賃金関係の項目で90.5%と突出して高くなっており、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。賃金関係の項目における事例として、一定の残業代を払う前提での「固定残業代（固定手当）」として求人しておきながら、残業代の金額や残業時間を明示せずに際限なく残業させる例が後を絶たずトラブルとなるケースが多くあり、使用者の法令違反及びさまざまな労務管理が浮き彫りとなっています。

また、こうした事例は北海道労働局が公表した道内事業者への監督指導結果でも明らかになっています。労働法令違反により是正指導された事業所は66%に上り、その内訳は「安全基準」「違法な時間外労働」「健康診断」となっています。

労使が36協定を結んだ場合の残業時間の上限は、現行でも「1か月45時間」の基準が定められています。ただ、例外規定があり、「特別の事情」について労使の合意があれば上限を守らなくてもよいことになっています。労働基準法は、「特別な事情」を具体的に指定しておらず、大半の企業が例外規定に基づいて上限を超える残業ができるようにしています。このため、例外規定が「抜け穴」となっているのが実情です。政府は、長時間労働の改善を図るとし、上限を超える残業は原則禁止し、罰則規定の新設も含め具体化を図るとしており、労働者自らも働き方を見直し、長時間労働に歯止めをかけることが重要です。

業種別相談状況に見る、相談者数・相談件数が集中する「卸・小売業・飲食店」などでも、労働法規（ワークルール）に触れる違法性の高い事例も多く存在しており、「賃金関係（不払残業・割増賃金）」「労働時間関係（年次有給休暇）」「労働契約関係（就業規則・雇用契約）」の相談項目で、勤務シフトや賃金をめぐるトラブルが多発しています。

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さまざまな労務管理により、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。

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。