

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10月の相談状況

「職場が不幸の温床となることは、断固あってはならない」

1. 2016年10月相談概況

年 月 \ 項 目	相談者 (人)	相談件数 (件)	一人当たり相談件数 (件)
2016年10月	72人	130件	1.81件
2016年 9月	62人	89件	1.43件
2015年10月	60人	108件	1.80件

- (1) 相談者の状況 資料-1 「2016年 雇用形態別 相談者数 月別集計」
資料-2 「2016年10月 相談件数 (雇用形態別)」
資料-3 「2016年10月 相談者数 (雇用形態・男女、業種別)」
資料-4 「2016年10月 相談件数 (業種別)」

- ① 今月の相談者は正社員41人に対して期限付き雇用契約社員は29人です。
又、求職中の相談者からは2名でした。

男女別では男性50人に対して女性は22人です。内訳は正社員の9割強が男性、期限付き雇用契約社員は6割が女性となっています。

【雇用形態別 相談者数・相談件数・1人当たり相談件数】

	男	社員	契約	パート	臨時 アルバイト	嘱託	季節	派遣	求職者	その他
人 数	50	37	3	5	3	1	0	0	1	0
件 数	98	77	5	9	5	1	0	0	1	0
計	1.96	208	1.67	1.80	1.67	1.00	0	0	1.00	0

	女	社員	契約	パート	臨時 アルバイト	嘱託	季節	派遣	求職者	その他
人 数	22	4	2	10	2	0	1	2	1	0
件 数	32	6	3	14	3	0	2	3	1	0
計	1.45	1.50	1.50	1.40	1.50	0	2.00	1.50	1.00	0

	男女	社員	契約	パート	臨時 アルバイト	嘱託	季節	派遣	求職者	その他
人 数	72	41	5	15	5	1	1	2	2	0
件 数	130	83	8	23	8	1	2	3	2	0
計	1.81	2.02	1.60	1.53	1.60	1.00	2.00	1.50	1.00	0

相談件数は男性98件（1.96件/1人）、女性32件（1.45件/1人）、全体では130件（1.81件/1人）となっています。相談者数・相談件数・1人当たり件数の全てが今年最多となりました。正社員男性の相談者数・相談件数・1人当たり件数が飛び抜けて多く（37人・77件・2.08件）全体の数値を引き上げています。

② 業種別相談状況では「製造業」、「卸・小売・飲食店」及び「医療・福祉・医薬品業」（取り分け介護福祉・保育）からの相談が人数・件数ともに約半数を占めています。続いて、陸運・倉庫業（9名・15件）、その他サービス業（7名・14件）及びビル管理・警備業（6名・8件）から相談が多く寄せられています。

「医療・福祉・医薬品業」では雇用契約・就業規則、労働時間関係の相談が多く、製造業は「いじめ・嫌がらせ・パワハラ」の相談が多いものの全ての項目に相談が寄せられています。「卸・小売・飲食店」も殆どの項目に相談が該当しますが、賃金関係・労働時間関係に相談が集中しています。

【業種別・雇用形態別 相談者数／業種別相談件数】

	人数計	社員	契約	パート	アルバイト	嘱託	季節	派遣	その他	相談件数	1人／件数
A 農林漁業・協同組合	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B 食品加工業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C 鉱業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D 建設・設計・重機業	1	1	0	0	0	0	0	0	0	3	3.00
E 製造業	16	11	1	3	0	1	0	0	0	29	1.81
F エネルギー・水道業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G 通信・報道・IT業	3	3	0	0	0	0	0	0	0	5	1.67
H 交通業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
I 陸運・倉庫業	9	9	0	0	0	0	0	0	0	15	1.67
J 卸・小売業・飲食店	11	3	0	3	4	0	0	0	1	25	2.27
K 商品斡旋・リース業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
L 金融・保険・不動産業	5	2	1	1	0	0	0	1	0	9	1.80
M 医療・福祉・医薬品業	11	8	0	3	0	0	0	0	0	18	1.64
N ビル管理・警備業	6	0	2	4	0	0	0	0	0	8	1.33
O 労働者派遣業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
P 教育・学校業	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	2.00
Q 会計・行政・法律事務所	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
R その他サービス業	7	2	0	1	1	0	1	1	0	14	2.00
S 公務・公共サービス	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1.00
T 分類不能・その他	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1.00
合計	72	41	5	15	5	1	1	2	1	130	1.78

ビル管理・警備業では施設警備を担当する労働者からの相談が多く賃金不払いや長時間労働に係わる相談が多くなっています。

- (2) 相談項目について 資料－２ 「２０１６年１０月 相談件数 (雇用形態別)」
資料－４ 「２０１６年１０月 相談件数 (業種別)」
資料－５ 「２０１６年・月別集計 相談件数 (相談項目別)」

寄せられた相談項目は次のとおりです。

「賃金関係」	27件 (不払残業・割増未払17件 月例賃金未払5件 最賃3件 その他3件)
「労働時間関係」	22件 (年次有給休暇10件 休日・休暇5件 週40時間・長時間労働7件)
「差別等」	21件 (嫌がらせ・パワハラ19件 その他2件)
「労働契約関係」	19件 (就業規則・雇用契約19件)
「雇用関係」	11件 (解雇・退職強要・契約打切11件)
「保険・税」	8件 (雇用保険・労災4件 その他4件)
「安全衛生」	7件 (労働災害4件 安全衛生1件 その他2件)
「その他」	7件 (経営問題・労務管理5件 上記以外の相談2件)
「退職関係」	5件 (退職金・退職手続2件 その他3件)
「労働組合関係」	3件 (運営1件 不当労働行為2件)
相談件数合計	130件

「賃金関係」、「労働時間関係」及び「差別」の相談が70件と全体の半数以上を占めました。賃金関係は賃金不払に関する内容が殆どであり最賃違反の内容も含まれています。労働時間関係では長時間労働を強要される・公休日を取得できないとの内容が半数を超えています。「差別等」の相談は殆どが苛めに係わるもので、管理職のストレスや事業主の営業不振の「はげ口」が一般労働者・取り分け弱者に向けられるとの被害相談が多く寄せられました。

「労働契約関係」では全てが就業規則・雇用契約に係わるもので、内容は不利益変更を受けた、通告された等で事業主が強引に労働者を従わせることへの被害が寄せられています。

(3) 相談内容の違法状況について

- 資料－６ ２０１６年１０月 違法件数 (雇用形態別)
資料－７ ２０１６年 月別集計 違法件数 (相談項目別)
資料－８ ２０１６年１０月 違法件数 (業種別)

72人から寄せられた130件の相談中、違法と判断される項目は85件となっています。違法率は65.4%です。違法件数・率ともに今年度の最高となりました。

【項目別違法件数の分布】

項 目	違法件数	違法率	全相談件数
賃金関係	24件	88.9%	27件
労働時間関係	19件	86.4%	22件
差別等	11件	52.4%	21件
労働契約関係	10件	52.6%	19件
雇用関係	8件	72.7%	11件
保険・税関係	4件	50.0%	8件
安全衛生	3件	42.9%	7件
退職関係	3件	60.0%	5件
労働組合関係	2件	66.7%	3件
その他（経営問題・労務管理）	1件	14.3%	7件
総 数	85件	65.4%	130件

「賃金関係」、「労働時間関係」及び「雇用関係」の違法率が飛びぬけて高く相談内容を検証すれば、これらの相談がセットとなる例が多く見られます。長時間労働から賃金不払いが発生し、労働者からの申出が雇用契約の解消に発展するというパターンが多く見られます。また雇用形態別に検証するとパートタイマーの違法率は78.3%に達し、正社員の68.3%を超え、厳しい雇用条件の下で働く状況が浮き彫りになっています。大半は賃金未払（残業未払・月例未払）であり、逆らうと賃金が支払われないという強迫観念を植え付けられ勤務するケースも見られます。

2. 2016年7月の雇用情勢

賃金が支払われないという相談、苛めに耐えられないという相談及び長時間労働に苦しめられているという相談が多く寄せられています。これらの出来事が発生する前に共通するのが就業規則や雇用契約内容の不利益変更であり、変更内容を説明せず一方的に強要するものや変更内容を秘匿し不利益についての問い合わせが出た際に通告するという「事件」が多発しています。

このような労働相談が発生する職場が属する企業は規模に関係なく広範囲に増えています。掘り下げて検証すると、職場が一種の事業体の様に運営されており責任者は利益確保を厳命され、その結果、程度を超えた不利益な労働条件を労働者に強いるものとなっています。また、苛めについても上司、事業主のストレスの「はけ口」として労働者が苛められるという構図のほか、職場全体のストレスの「はけ口」として弱者を晒し者にするという想像を絶する事例も出ています。

このような職場を放置することで、職場が健康被害・絶命事故発生の変化する場は現実のものとなります。社会全体で、働くということの意義や働くためには

何が必要なのかということを考える必要があります。職場が不幸の温床となることは断固あってはなりません。

以 上