

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11月の相談状況
「終わりのない残業、傷つく心と身体、過労自殺の悲劇を繰り返すな！」

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11月 相談者数（雇用形態・男女、業種別）」
- 資料-3 「2016年11月 相談件数（雇用形態別）」

相談者数は70人、相談件数は111件、一人当相談件数は1.59となりました。
対前月比は-2人・-19件となり、一人当相談件数は-0.22P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11月	70	111	1.59
2015年11月	65	130	2.00
2016年10月	72	130	1.81

(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70人の内訳は、社員42人、期限付雇用契約者（契約・パート・臨時・嘱託・季節・派遣）28人、不明0人となっており、男女比では男性40人・女性30人となっています。

相談件数111件の内訳は、社員71件、期限付雇用契約者（契約・パート・臨時・嘱託・季節・派遣）40件、不明0件となっており、男女比では男性65件・女性46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	32	3	1	3	0	0	1	0	40
女	10	6	13	1	0	0	0	0	30
計	42	9	14	4	0	0	1	0	70

【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	55	4	1	4	0	0	1	0	65
女	16	9	18	3	0	0	0	0	46
計	71	13	19	7	0	0	1	0	111

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１１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	0	0
E 製造業	6	14
F エネルギー・水道業	0	0
G 通信・報道・IT業	5	11
H 交通業	2	2
I 陸運・倉庫業	4	4
J 卸・小売業・飲食店	20	26
K 商品斡旋・リース業	0	0
L 金融・保険・不動産業	0	0
M 医療・福祉・医薬品業	8	13
N ビル管理・警備業	4	5
O 労働者派遣業	0	0
P 教育・学校業	3	5
Q 会計・行政・法律事務所	2	4
R その他サービス業	9	15
S 公務・公共サービス	1	2
T 分類不能・その他	6	10

相談者数は、「卸・小売業・飲食店」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、「その他サービス」「製造業」と続いています。

(4) 相談内容について

資料－３ 「２０１６年１１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」	1件（不当労働行為1件）
「労働契約関係」	17件（就業規則・雇用契約16件、その他1件）
「賃金関係」	26件（不払残業・割増賃金17件、その他9件）
「労働時間関係」	20件（年次有給休暇10件、その他10件）
「雇用関係」	10件（解雇・退職強要・契約打切8件、その他2件）
「退職関係」	10件（退職金・退職手続10件）
「保険・税関係」	9件（税金問題4件、その他5件）
「安全衛生」	4件（労働災害2件、その他2件）
「差別など」	10件（嫌がらせ・パワハラ10件）
「その他」	4件（経営問題・労務管理2件、上記以外の相談2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	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
契約	6	3	0	2	0	3	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	8	9
賃金	19	3	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	22	4
時間	5	4	2	1	1	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	12
雇用	6	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	6	4
退職	6	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	4
保険	2	2	0	1	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	7
安全	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0
差別	4	1	1	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5
他	2	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1
計	55	16	4	9	1	18	4	3	0	0	0	0	1	0	0	0	65	46

「社員」の抱える相談項目が71件と相談件数全体の64.0%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40件で相談件数全体の36.0%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11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）」

70人から寄せられた111件の相談中、違法と判断される項目は59件となっています。53.2%が違法という状況です。59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%	1件
労働契約関係	13件	76.5%	17件
賃金関係	18件	69.2%	26件
労働時間関係	11件	55.0%	20件
雇用関係	6件	60.0%	10件
退職関係	4件	40.0%	10件
保険・税	3件	33.3%	9件
安全衛生	0件	0.0%	4件
差別	4件	40.0%	10件
その他	0件	0.0%	4件
総数	59件	53.2%	111件

2. 雇用情勢について

1 1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1.59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53.2%となっており、その内訳では労働契約関係の項目が76.5%、賃金関係の項目で69.2%と高くなっており、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「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。

働く環境整備が遅れてきた学生アルバイトを含む飲食店勤務では慢性的な「人手不足」による、「退職拒否」「賃金・残業代の不払い」など、ブラックバイトの実態が浮き彫りとなっています。厚生労働省の調査では、学生の6割がこうした法令違反を経験しており、生計のために働く学生が増えるなか、問題は深刻化しています。また若い世代を中心に、いくつもの仕事をかけ持ちする「多刀流」の働き方が注目されはじめました。街中の店先には「ダブルワークしませんか？」など魅力的な求人広告も見られます。柔軟な働き方の実現に向けて政府は副業を促進する姿勢を打ち出しており、多刀流で報酬・スキル・達成感を得ることもできる一方、仕事時間が長くなることによる問題点も見逃すことはできません。

日常的に残業している人の5人に1人が「精神面で不調を感じた」と訴えています。長期化することでうつ病などの精神疾患になる恐れもあります。新入社員の女性が過労自殺した広告大手の電通事件。過労死や過労自殺がなくなる企業体質は、IT化が労働密度を高めオンとオフの区別なく24時間365日連絡が取れる体制にも一因があり、さらに人格を否定するようなハラスメントと男性の長時間労働のシステムに組み入れられた若い女性もその犠牲になっています。「自殺するくらいなら、会社を辞めれば良かったのに」という声もありますが「うつ病になると合理的な判断ができない」ことが問題です。心の病での労災認定の統計も若い人が多くっており、この傾向は若い世代を即戦力として求める企業側の事情とも関係しています。職場の状況が変わらないなか、異常な状態にあるという認識を職場の仲間と共有し、異常な過労死社会を変えていかなければなりません。

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、労働者の声を情報源として求人情報を工夫することが必要です。

一人で悩みを抱えることなく、問題が起きたらためらわず関係機関に相談する姿勢が大切です。