

年休をきっちりとして、ゆとりある生活を！

2018年1月度の相談状況

1. 労働相談の概況

1) 相談者数・件数について

「資料1. 2018年1月 雇用形態別 相談者数 月別集計より」

2018年1月の相談者数は56人で前月（58人）より若干減少し、前年同月（66人）より減少しています。

相談項目数については、92件、一人あたり1.64件となっており、前年同月（103件）より減少しています。

2) 男女別、雇用形態別相談者数について

「資料1. 2018年1月 雇用形態別 相談者数 月別集計より」

男性31人（55.4%）、女性25人（44.6%）と男性が女性より多く、雇用形態別では、正社員37人（66.0%）、正社員以外18人（32.2%）、分類不能1人（1.8%）となっています。

正社員以外では、パートが10人（17.9%）、アルバイト5人（8.9%）、契約3人（5.4%）、です。

今回の相談者数は正規労働者が非正規労働者を若干上回り、男性労働者の相談数は女性労働者の相談数を上回っています。

3) 業種別相談者数について

「資料2. 2018年1月 相談者数（雇用形態・男女・業種別）より」

業種別相談者は、多業種に分散し、内訳は、「小売業・飲食店」17人（30.4%）、「医療・福祉」15人（26.8%）、「その他サービス業」8人（14.3%）、「ビル管理・警備業」6人（10.7%）と続いています。

今月も小売業・飲食店関と医療・福祉関係の労働者からの相談が増えています。

4) 相談項目（内容）について

「資料3. 2017年9月 相談件数（業種別）より」

相談項目別相談件数では全体で92件です。

「労働時間関係」24件（26.1%）、「賃金関係」18件（19.6%）、「雇用関係」

11件（12.0%）、「保険・税関係」10件（10.9%）、「退職関係」9件、「労働契約関係」8件（8.7%）と続いています。

今回も、解雇、雇止めなどの雇用関係の相談が減少し、残業代の未払いに関する相談、年次有給休暇に関する相談、就業規則、雇用契約に関する相談が増えているのが特徴です。

5) 違法率について

「資料4. 2018年1月 違法件数（業種別）より」

相談項目数のうち、違法件数40件、違反率は43.5%で、前月と比べて増加しています。今回は、残業代の未払い、年次有給休暇が取得出来ない、労働条件の一方的な不利益変更、雇用契約の内容を順守しないなどの違法行為が増えています。

「賃金関係」13件、「労働時間関係」11件、「雇用関係」7件、「保険・税関係」4件、「労働契約関係」3件と続きます。

2. 1月の雇用情勢

引き続き、解雇、雇止めなどの雇用関係の相談が減少しているものの、残業代の未払い、年次有給休暇（年休）がとれない、労働条件の一方的な不利益変更、雇用契約の内容を順守しないなどの違法行為が増えています。

労働基準法で定められている年次有給休暇日数は下記のとおりです。

通常の付与日数（週30時間労働以上）

勤続年数	6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月
年休日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

週30時間未満で週の労働日4日以下

又は1年間の所定労働日数が定められている者の比例日数

週の所定労働日数	1年間の所定労働日数	勤続年数						
		6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月
4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48～72日	1日	1日	2日	2日	3日	3日	3日

ここ最近では、年休の取得に関する相談が増えているのが特徴です。

パート労働者などは、自分たちに年休の権利はないと思い込んでいたことがあり、使用者も年休について労働者に周知しない、とらせないこともあって、せっかくの権利が、はたせない状態となっていました。

パート労働者にも、上図のとおり、所定日数等に応じて比例付与されます。

ここにきてパート労働者でも年休が取得できるのではないかとの権利意識が広がっていて、このことが年休に関する相談が増えたと考えられます。

なかには、年休が取得できるようになったが、自由に取得できる状態ではなく、会社が忙しいことを理由にして、ひまな時期にとれと言われてしまうケースがありこうした相談も増えています。

年休取得の目的は自由ですし、原則としていつでも取得できます。ただし、「業務の正常な運営を妨げる」場合には、使用者の時季変更権は認められています。

多くの社員が一斉に休んで、事業運営が重大な支障をきたす場合のみであって、基本的には、労働者が自由に年休を取得できることになっています。

労働法について、すこしでも知識を身につけることが、自分たちの権利を守ることになります。

法律では、労使は対等の立場において労働条件を決めることになっていますが、使われる立場ということで実際には力関係において、不利な条件を押し付けられるなど個人の労働者にとって極めて不利な状態となっています。

労働組合のない職場では、労働者と会社側が、労働条件や職場環境などを対等に話し合っただけで決める場面がありません。

その結果として、不当な解雇、賃金の未払い、労働条件の一方的な不利益変更、パワハラなど、様々な問題が日常的に起きています。

職場に労働組合をつくることによって、会社と労働者との個別の労使関係ではなく、会社と労働者の代表とが話し合うことで、労使が対等な立場で物事を決めることが可能となります。

誰もが安心して働き、暮らすためには労働組合が不可欠です。

労働組合をつくることは、難しいことはありません。労働組合結成には、当さっぽろ労働相談センターが責任をもってお手伝いをいたします。

一人でも誰でも加入できる個人加盟の労働組合もあります。

会社に対する不安、不満、問題が発生したときには、当さっぽろ労働相談センターに相談しましょう。

以上

【項目別参考資料】

資料1. 「2018年1月 雇用形態別 相談者数 月別集計より」

資料2. 「2018年1月 相談者数（雇用形態・男女・業種別）より」

資料3. 「2018年1月 相談件数（業種別）より」

資料4. 「2018年1月 違法件数（業種別）より」