



安全	4	1	1														5	1
差別	2	3	1		1	3											4	6
その他					2										2		2	2
合計	59	8	7	2	4	8	0	0	0	0	1	0	0	0	4	2	75	20

- ⑤ 業種別の相談者数では、「その他サービス業」の16名（全体比23.9%）、「医療・福祉・医薬品業」の13名（同19.4%）、「卸・小売・飲食店」が9名（同13.4%）と多くなっています。とりわけ「その他サービス業＝正社員＝男性」の比率（16.4%）が高くなっています。

※資料-3 参照

## （2）相談内容件数について

資料-2 「2018年4月相談件数（雇用形態別）」

資料-4 「2018年4月相談件数（業種別）」

- ① 業種別相談状況では「その他サービス業（22件）」、「医療・福祉・医薬品（18件）」、「卸・小売・飲食店（13件）」と全体の55.8%と半数以上を占めています。
- ② 業種別の相談項目の分布では、「その他サービス業」の「労働契約関係」が9件（9.5%）、次に「医療・福祉・医薬品業」の「労働契約関係」、「卸・小売・飲食店」の「差別等」、「金融・保険・不動産業」の「賃金関係」がそれぞれ5件と高くなっています。
- ③ 雇用形態・男女別の相談件数は「正社員＝男性」の「賃金関係」が21件（全体比22.1%）となっており、とりわけ「不払残業・割増賃金」の相談（11件：11.6%）が多い状況です。次に「正社員＝男性」の「労働契約関係」が17件（全体比17.9%）で、特筆すべきは「就業規則・雇用契約」の相談件数が12件・12.6%と非常に高い割合となっています。

## （3）違反相談について

資料-5 「2018年4月 違法件数（業種別）」

資料-6 「2018年4月 違法件数（相談項目・雇用形態別）」

資料-7 「2018年・月別集計 違法件数（相談項目別）」

- ① 相談者67名から寄せられた相談件数95件のうち、41件が違法と判断される案件でありました。全体の43.2%となっています。
- ② 違反相談件数の多い業種として「医療・福祉・医薬品業」（9件・違反全体の22.0%）です。

### ※参考3 【違反件数：雇用形態別一覧】

	違反相談件数	4月期相談件数	違反率
農林漁業・協同組合	2	2	100.0 %
食品加工業	2	2	100.0 %
鉱業	0	0	0.0 %
建設・設計・重機業	5	5	100.0 %
製造業	4	7	57.1 %
エネルギー・水道業	0	0	0.0 %
通信・報道・IT業	0	3	0.0 %
交通業	0	0	0.0 %
陸運・倉庫業	2	4	50.0 %
卸・小売・飲食店	4	13	30.8 %
商品斡旋・リース業	0	1	0.0 %



#### (4) 2018年4月度の雇用情勢

2018年4月度は同年前月期に比べると相談者数・相談件数ともに減少となり、昨年同時期と比べると、相談者数、相談件数ともに増加しています。このことは昨年同時期より「労働契約関係」「賃金関係」「差別等」での相談の増加が要因となっています。

雇用形態別統計では「正社員」、男女別統計では「男性」の相談者数と相談件数が多くなっています。この傾向はここ数年続いております。

相談項目では「就業規則・雇用契約」での相談が全体の20%であり、規則内容・契約内容が一方的な不利益変更により、賃金の切り下げや労働条件の改悪に繋がっているケースが多くみられます。それに関連して「月例賃金未払・控除」「不払残業・割増賃金」に関する相談も必然多くなり、全相談数の13.7%となっています。とりわけ『みなし労働時間（固定残業手当）』の運用に当たった企業の悪用・濫用が見受けられます。

また、差別等による「嫌がらせ・パワハラ」の陰湿さを伺わせる相談もありました。同僚・上司問わず、加害者となっている事例もあります。それが原因となり退職に追い込まれるケースや、心身の健康が長期間損なわれるケースがあり、もはやモラルや人間性の問題では片づけられない状況になっています。

働く者同士の思いやりや共に働く協同性を意識し、事業主は適正な労務管理や、より確実な安全配慮に十分な意識を注ぎ、労使ともにより良い働く環境をめざしていく必要があります。

「労働時間関係」では「年次有給休暇」に関する相談が多く寄せられています。「パートに有給休暇は無い」といった間違いとも意図的とも取られる「労働者の権利」を奪う事例が散見されます。職場内での労働環境の悪化が伺えます。

違反相談事例にある会社（事業主）は労働基準法や雇用契約・就業規則を軽んじる傾向にあり、また意図的に自分の感情や立場を利用して労働者を不法に就労させるといったケースが大半です。人手不足の対策を講ずることなく、労働者に年次有給休暇の取得をさせず、長時間労働を命ずるなど労働者が不幸な処遇に追い込まれているケースがあります。

このような「不健全な労使関係」のもとに「健全な事業発展」など絶対ありません。

人が働くということ、人を採用するということの基本的認識を共有すること。それらを社会全体で共有することが必要となります。

そのためにも、労働者自身が不公平な処遇に対し声に出して発信することが、社会的な活動であるという自覚を持つことが必要です。

労働者を保護するための法律は様々あります。自分たちの労働契約上の権利を守るために、知識を取得することも必要です。

労使ともに法的知識に欠けた中で発生している事例も少なくないと思われます。働いていて「なんか変だよ」と感じることは、そのままにしないでください。黙っていることが、事態を悪化させます。

また、ご自身一人での解決には困難が伴うこともあります。労働組合に加入しての解決方法もあります。一人で悩む前に「なんでも相談ダイヤル（0120-154-052）」「札幌労働相談センター＜直通＞（011-210-4195）」をご活用ください。