

# 年次有給休暇（有休）に理由はいらぬ

## 2018年5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5月 雇用形態別 相談者数 月別集計より」

2018年5月の相談者数は64人で前月（67人）より若干減少し、前年同月（63人）より微増しています。

相談項目数については、96件、一人あたり1.50件となっており、前年同月（104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5月 雇用形態別 相談者数 月別集計より」

男性46人（71.9%）、女性18人（28.1%）と男性が女性より多く、雇用形態別では、正社員40人（62.5%）、正社員以外23人（35.9%）、分類不能1人（1.6%）となっています。

正社員以外では、パートが8人（12.5%）、アルバイト7人（10.9%）、契約5人（7.8%）、季節1人（1.6%）、派遣2人（3.1%）です。

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

#### 3) 業種別相談者数について

「資料2. 2018年5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」18人（28.1%）、「その他サービス業」13人（20.3%）、「医療・福祉」8人（12.5%）、「ビル管理・警備業」7人（10.9%）と続いています。

今月も小売業・飲食店関係と医療・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. 2018年5月 相談件数（業種別）より」

相談項目別相談件数では全体で96件です。

「労働契約関係」22件（23.0%）、「賃金関係」21件（21.9%）、「労働時間関

係」17件(26.6%)、「保険・税関係」9件(14.1%)、「雇用関係」5件(7.8%)、「差別等」5件(7.8%)、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、就業規則、雇用契約に関する相談、有休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5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41.7%で、前月とほぼ同じ件数であり、今年にはいって違反件数は相談件数の4割以上と高止まり状態です。

今回は、有休が取得出来ない、就業規則が周知されていない、雇用契約が締結されていない、契約の内容が不備、雇用契約の内容を順守しない労働条件の一方的な不利益変更、残業代の未払いなどの違法行為が増えています。

「賃金関係」12、「労働時間関係」11件、「労働契約関係」9件と続きます。

## 2. 5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、有休がとれない、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。

就業規則が労働者に周知されていない職場も多く見られます。

常時、10人以上の労働者が働く職場では、必ず就業規則をつくっておかねばなりません。就業規則の作成や改正には労働者が選出した代表者の意見を聞き、意見書をつけて労働基準監督署に届け出ること、就業規則は見やすいところに備えついたり、印刷して配るなど、労働者に周知徹底しなければなりません。

就業規則は、労働条件の内容、職場の規律などを明記したものです。

ですから就業規則をよく読み、労働基準法とその精神が守られているか、働く者が一方的に損しないように確かめる必要があります。

有休に関する相談が増えています。

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。

ここにきて、パート労働者でも有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、このことが有休に関する相談が増えたと考えられます。

パート労働者にも、有休は所定日数等に応じて比例付与されます。

なかには、有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。

有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

が、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、労働者が自由に有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、難しいことではありません。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 5 月 雇用形態別 相談者数 月別集計より」

資料 2. 「2018 年 5 月 相談者数（雇用形態・男女・業種別）より」

資料 3. 「2018 年 5 月 相談件数（業種別）より」

資料 4. 「2018 年 5 月 違法件数（業種別）より」