

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 2018年10月の相談状況

「点検しよう、就業規則・雇用契約の不利益変更」

1. 2018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)
2018年10月	81人	119件	1.47件
2018年 9月	77人	109件	1.42件
2017年10月	82人	123件	1.50件

- (1) 相談者の状況 資料-1 「2018年 雇用形態別 相談者数 月別集計」
 資料-2 「2018年10月 相談件数 (雇用形態別)」
 資料-3 「2018年10月 相談者数 (雇用形態・男女、業種別)」
 資料-4 「2018年10月 相談件数 (業種別)」

【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	26	5	7	7	0	0	2	0	3
件 数	76	39	6	9	11	0	0	2	0	9
計	1.52	1.50	1.20	1.29	1.57	0.00	0.00	1.00	0.00	3.00

	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	31	7	6	15	0	0	1	2	0	0
件 数	43	13	8	18	0	0	2	2	0	0
計	1.39	1.86	1.33	1.20	0.00	0.00	2.00	1.00	0.00	0.00

	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	81	33	11	22	7	0	1	4	0	3
件 数	119	52	14	27	11	0	2	4	0	9
計	1.47	1.58	1.27	1.23	1.57	0.00	2.00	1.00	0.00	3.00

- ① 10月の相談者数は雇用形態別で正社員（「社員」と同意、以下同じ）33人に対して、期限付き雇用契約社員（「契約、パート、臨時・アルバイト、嘱託、季節、

派遣」の総称、以下同じ)は48人と、大きく上回りました。相談件数は正社員52件(1.58件/1人)に対して期限付き雇用契約社員は67件(1.40件/1人)となり、正社員の相談内容に多重傾向が強くなっています。

相談者の男女別では男性50人に対して女性は31人です。相談者の内訳は、男性相談者は正社員と期限付き雇用契約者の比率はほぼ同数であるのに対し女性相談者は正社員比率が2割強であり大半が期限付き雇用契約社員となっています。

相談件数の男女別では男性76件(1.52件/1人)、女性43件(1.39件/1人)と、男性相談者の相談比重が高い傾向にあります。ただ、女性正社員では相談者7人に対して相談件数13件と多く、就業規則・雇用契約内容の不利益変更に関連した相談が多く寄せられています。

- ② 業種別相談状況では「卸・小売・飲食店」(22人・39件)、「その他サービス業」(22人・29件)、及び「医療・福祉・医薬品業」(13人・19件)からの相談が多く、以下の表のとおり全体の7割強を占めています。

【業種別・雇用形態別 相談者数/業種別相談件数】

	相談 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	0.00
B 食品加工業	3	0	1	2	0	0	0	0	0	4	1.33
C 鉱業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
D 建設・設計・重機業	2	1	1	0	0	0	0	0	0	2	1.00
E 製造業	2	1	1	0	0	0	0	0	0	2	1.00
F エネルギー・水道業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
G 通信・報道・IT業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
H 交通業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
I 陸運・倉庫業	6	3	2	0	0	0	0	1	0	8	1.33
J 卸・小売業・飲食店	22	9	3	3	5	0	0	0	2	39	1.77
K 商品斡旋・リース業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
L 金融・保険・不動産業	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1.00
M 医療・福祉・医薬品業	13	8	0	3	0	0	0	1	1	19	1.46
N ビル管理・警備業	8	1	0	7	0	0	0	0	0	11	1.38
O 労働者派遣業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
P 教育・学校業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
Q 会計・行政・法律事務所	1	1	0	0	0	0	0	0	0	3	3.00
R その他サービス業	22	9	3	5	2	0	1	2	0	29	1.32
S 公務・公共サービス	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1.00
T 分類不能・その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
合計	81	33	11	22	7	0	1	4	3	119	1.47

3つの業種から寄せられる相談内容は「賃金関係」、「労働契約関係」、「労働時間関係」及び「雇用関係」に集中しています。「賃金関係」では未払いに関する内容が多く、「労働契約関係」では就業規則・雇用契約に関する内容、「労働時間関係」では休日・休憩と年次有給休暇、「雇用関係」では解雇・雇い止めに相談が集中しています。

「その他サービス」には 11 業種程度が含まれ男女比は同じですが期限付き雇用契約者の比率が 6 割強となっています。相談内容は就業規則・雇用契約内容、交通費など賃金手当に関する内容及び解雇・雇い止めにに関する内容が多く寄せられています。

- (2) 相談項目について 資料-2 「2018年6月 相談件数 (雇用形態別)」
 資料-4 「2018年6月 相談件数 (業種別)」
 資料-5 「2018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」	35 件 (月例賃金未払 3 件 不払残業・割増未払 17 件 最低賃金 2 件 その他賃金 12 件 賃下げ 1 件)
「労働契約関係」	21 件 (就業規則・雇用契約 16 件 その他契約 4 件 配転・出向・転籍 1 件)
「労働時間関係」	18 件 (年次有給休暇 8 件 休日・休暇 4 件 その他労働時間 3 件 週 40 時間・長時間労働 3 件)
「雇用関係」	10 件 (解雇・退職強要・契約打ち切 9 件 解雇予告手当 1 件)
「保険・税」	10 件 (雇用保険・労災 2 件 健保・年金 5 件 税金問題 2 件 その他保険・税 1 件)
「退職関係」	6 件 (退職金・退職手続 4 件 その他退職 2 件)
「その他」	6 件 (経営問題・労務管理 3 件 上記以外の相談 3 件)
「差別等」	5 件 (嫌がらせ・パワハラ 5 件)
「労働安全衛生」	5 件 (労働災害 4 件 その他安全衛生 1 件)
「労働組合関係」	3 件 (結成・運営 2 件 不当労働行為 1 件)
相談件数合計	119 件

「賃金関係」、「労働契約関係」及び「労働時間関係」の相談が多く 6 割を超える状況です。「賃金関係」では不払残業・割増賃金未払とその他賃金(手当・特に交通費)に関する内容が多く、「労働契約関係」では就業規則・雇用契約内容の変更・不履行に関するもの、「労働時間関係」では全ての項目に相談が寄せられていますが、長時間労働強要の影響によるものと考えられます。

「雇用関係」は 10 件の相談中 9 件が解雇・退職強要・契約打ち切りの内容で 8 件は違法な内容です。また、「保険・税」の相談も 10 件寄せられ、短時間労働者が税金関係、雇用期間の長い労働者からの相談は雇用保険・社会保険に関する内容となっています。

「退職関係」の相談では退職手続きに関する内容で「退職させてくれない」等の退職妨害について対応を求める内容が目立ちました。

(3) 相談内容の違法状況について

資料-6	2018年10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）
資料-8	2018年10月	違法件数（業種別）

81人から寄せられた119件の相談中、違法と判断される項目は50件となっています。違法率は今月上旬位3番目の45.4%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
賃金関係	17件	48.6%	35件
労働時間関係	5件	27.8%	18件
雇用関係	8件	80.0%	10件
労働契約関係	10件	47.6%	21件
差別等	3件	60.0%	5件
安全衛生	2件	40.0%	5件
労働組合関係	1件	33.3%	3件
退職関係	0件	00.0%	6件
保険・税関係	5件	50.0%	10件
その他（経営問題・労務管理）	3件	50.0%	6件
総数	54件	45.4%	119件

「雇用関係」の相談のうち「解雇・退職強要・契約打ち切り」に関する内容は9件寄せられ8件が違法な内容でした。雇用区分では正社員・契約社員・パートタイマー・派遣と別れますが何れも合理的な理由に欠ける解雇通告、労働契約・就業規則の不利益変更を理由とする退職強要を内容とするものです。相談内容が違法案件に属するものは就業規則や雇用契約の変更が不利益であることが共通しています。労働契約法に関する理啓発が求められます。

2. 2018年10月の雇用情勢

労働契約法第18条（2013（平成25）年4月1日施行）が定める有期雇用契約労働者の無期雇用転換ルールが2018（平成30）年4月1日より適用されています。相談状況から推察すれば、2013（平成25）年4月1日以降に契約の初日を定める雇用契約が対象なので、現実的には2018（平成30）年の中頃から適用対象者が増えていると考えられます。今月の相談には問い合わせも含めやや多く当該内容が含まれています。

労働契約法第18条では、無期雇用転換後の労働条件は特段の定めがない限り従前同様（下回らない）としています。この内容が遵守されず不利益の度合いが過重であり退職を選択せざるを得ないとの内容が目立ちました。

労働条件の不利益変更は就業規則や雇用契約内容の変更を伴うものが多く、変更内容そのものが解雇に類するほど深刻なもの、一方的不利益変更に不同意の意思表示をすることが解雇・雇止めにつながったもの、苛め・パワハラから退職につながったものが正社員の男女を問わず多く見られました。

また、パート・アルバイト雇用の若年者労働者に対する様々な退職妨害が相談として寄せられました。退職をさせてもらえないという前時代的な労務管理が若年労働者を苦しめるというものです。虚偽とはいいながら、就業規則や雇用契約書に後任を確保しない退職、3 カ月以上前に申し出て許可を得ない退職については損害賠償を以って対処すると脅されて、恐怖のあまり電話したという事例もありました。

事業に必要な人材を確保するため、「使いにくい」労働者の契約を解除するため、即ち人材確保と整理の両方に就業規則・雇用契約変更が悪用されている、この状況が目立ちました。

ここ暫くは、60 歳以上の労働者確保に企業が取り組みを強めます。このような中、今月の相談にみられるような就業規則・労働契約の不利益変更や著しい不均衡はあってはありません。職場の労働条件点検活動を進め不利益・不均衡の解消に努めなくてはなりません。そして、不明な点や事業主からの強要については即答せず、悩まず当労働相談センターに相談しましょう！

以 上