

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11月の相談状況
 「使用者に労基法の更なる理解を求める！」

1. 労働相談の概況

(1) 相談件数について

- 資料-1 「2018年 雇用形態別 相談者数 月別集計」
- 資料-2 「2018年11月 相談者数（雇用形態・男女、業種別）」
- 資料-3 「2018年11月 相談件数（雇用形態別）」

相談者数は76人、相談件数は127件、一人当相談件数は1.67件となりました。
 対前月比は-5人・+8件となり、一人当相談件数は+0.2P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）
2018年11月	76	127	1.67
2018年10月	81	119	1.47
2017年11月	62	93	1.50

(2) 雇用形態別相談者数及び件数について

- 資料-2 「2018年11月 相談者数（雇用形態・男女、業種別）」
- 資料-3 「2018年11月 相談件数（雇用形態別）」

相談者数76人の内訳は、社員39人、期限付雇用契約者（契約・パート・バイト・嘱託・季節・派遣）36人、不明1人となっており、男女比では男性40人・女性36人となっています。

相談件数127件の内訳は、社員72件、期限付雇用契約者（契約・パート・バイト・嘱託・季節・派遣）54件、不明1件となっており、男女比では男性70件・女性57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	バイト	嘱託	季節	派遣	不明	合計
男	30	4	2	3	1	0	0	0	40
女	9	5	15	2	2	0	2	1	36
計	39	9	17	5	3	0	2	1	76

【雇用形態別 相談件数（件）】

	社員	契約	パート	バイト	嘱託	季節	派遣	不明	合計
男	55	6	2	5	2	0	0	0	70
女	17	7	22	2	5	0	3	1	57
計	72	13	24	7	7	0	3	1	127

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、女性は社員と期限付雇用契約者に分散しています。また相談件数でも男性は社員、女性は社員と期限付雇用契約者に件数が分散しています。

(3) 業種別相談状況について

資料－4 「2018年 業種別 相談者数 月別集計」

資料－5 「2018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		
B食品加工業		
C鉱業		
D建設・設計・重機業	4	9
E製造業	3	5
Fエネルギー・水道業		
G通信・報道・IT業	1	2
H交通業	1	1
I陸運・倉庫業	3	7
J卸・小売業・飲食店	16	25
K商品斡旋・リース業		
L金融・保険・不動産業	2	3
M医療・福祉・医薬品業	14	24
Nビル管理・警備業	8	13
O労働者派遣業		
P教育・学校業	2	2
Q会計・行政・法律事務所	1	2
Rその他サービス業	19	31
S公務・公共サービス	1	2
T分類不能・その他	1	1

相談者数、相談件数共に、「卸・小売業・飲食店」「その他サービス業」「医療・福祉・医薬品業」に集中しています。

(4) 相談内容について

資料－3 「2018年11月 相談件数(雇用形態別)」

資料－6 「2018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」 32件(就業規則・雇用契約26件、配転・出向・転籍1件、その他5件)
- 「賃金関係」 32件(不払残業・割増賃金12件、賃金未払6件、一時金3件、最低賃金3件、その他8件)
- 「労働時間関係」 19件(年次有給休暇12件、休日・休息4件、その他3件)
- 「雇用関係」 13件(解雇・退職強要・契約打切13件)
- 「退職関係」 7件(退職金・退職手続4件、その他3件)
- 「保険・税関係」 9件(雇用保険・労災保険3件、健保・年金3件、税金問題2件、その他1件)
- 「安全衛生」 1件(安全衛生1件)
- 「差別など」 6件(嫌がらせ・パワハラ5件、セクハラ1件)
- 「その他」 7件(経営問題・労務管理3件、その他4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。

労働契約関係では、「就業規則・雇用契約」となっており、労働時間関係では、「年次有給休暇」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		バイト		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	11	5	1	2	1	5	2	1	1	1	0	0	0	2	0	0	16	16
賃金	18	3	2	2	1	5	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	21	11
時間	6	4	2	0	0	3	2	0	1	0	0	0	0	1	0	0	11	8
雇用	5	4	0	1	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	5	8
退職	4	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	3
保険	6	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	2
安全	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
差別	1	1	0	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5
他	2	0	0	0	0	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	1	3	4
計	55	17	6	7	2	22	5	2	2	5	0	0	0	3	0	1	70	57

「社員」の抱える相談項目が72件と相談件数全体の57%を占めています。

「期限付雇用契約者（契約・パート・バイト・嘱託・季節・派遣）」は54件で相談件数全体の43%を占めています。

男性は「社員」の割合が高く、女性は「社員」と「期限付雇用契約者」に分散しています。

(5) 違法件数について

資料－3 「2018年11月 相談件数（雇用形態別）」

資料－7 「2018年 月別集計 違法件数（相談項目別）」

78人から寄せられた127件の相談中、違法と判断される項目は78件となっています。61.4%が違法という状況です。78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	1件	100.0%	1件
労働契約関係	22件	68.8%	32件
賃金関係	20件	62.5%	32件
労働時間関係	14件	73.7%	19件
雇用関係	11件	84.6%	13件
退職関係	3件	42.9%	7件
保険・税	3件	33.3%	9件
安全衛生	0件	0%	1件
差別	3件	50.0%	6件
その他	1件	14.3%	7件
総数	78件	61.4%	127件

2. 雇用情勢について

11月の相談状況は、相談者数・相談件数は共に対前年を上回りました。一人当たりの相談件数は1.67件となっており、対前年・対前月を共に上回りました。

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／賃金未払い）」「労働契約関係（就業規則・雇用契約）」「労働時間関係（年次有給休暇）」に集中しました。男女比では男性は社員に相談者が集中し、女性は社員と期限付雇用契約者（パート・バイト）に分散しています。

違法率は61.4%となっており、本年の最高値となりました。違法率が60%を超えたのは2017年9月以来のことです。その内訳では雇用関係の項目で84.6%、労働時間関係の項目で73.7%、労働契約関係の項目で68.8%、と高くなっています。

業種別相談状況では、「卸・小売業・飲食店」「その他サービス業」「医療・福祉・医薬品業」に相談者数・相談件数が集中しています。

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、一方的な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、いじめ・パワハラから退職に追い込まれたものが多く見られました。

職場でのパワーハラスメント（パワハラ）防止策に取り組むよう企業に義務づける厚生労働省の法制化方針について、労働政策審議会（厚労相の諮問機関）の分科会が報告書をまとめました。これまではセクハラや、妊娠・出産をめぐる嫌がらせ「マタハラ」では、すでに法律で企業に防止措置をとることが義務づけられていましたが、パワハラへの国の対策は企業の自主的な努力を促す周知・啓発にとどまり、定義も定まっていませんでした。厚労省は、来年の通常国会に関連法律の改正案を提出する予定であり、被害が拡大する中、ようやく対策が進むこととなります。【2018.12.15朝日】

2019年4月1日から、働くことに関するルールを定めている法律、労働基準法が改正されます。改正のポイントは大きく3つあります。1つ目は、罰則付きの残業時間の上限規制が導入されること。2つ目は、年次有給休暇の5日分は、会社が指定して取らせること。3つ目は、会社がすべての働く人の労働時間を客観的に把握することが義務づけられたことです。

労働基準法では、原則、1日8時間、1週間40時間を超えて働かせてはならないと定めています。そのため経営者は従業員に1日8時間・1週間40時間を超えて働いてもらう場合には、労働組合や職場で働く人の代表と協定を結ばなければなりません。これが労働基準法の第36条で定められている「36（サブロク）協定」です。もしも、経営者が「36協定」を結ばないで従業員に残業させたら法律違反になり、その場合は罰則も定められています。

しかし、厚生労働省の調査によると、約半数の企業で「36協定」が結ばれていません。そして、「36協定」を結んでいない使用者の半数が、「36協定の存在自体、知らなかった」などと回答しているのです。

いま話題の「働き方改革」や「長時間労働の是正」を実現するためには、会社と働く人が、この「36協定」を正しく理解することが大切です。

私たちは働く仲間が労働組合に身を寄せ合い、違法な働き方、不当ないじめや差別を無くし、誰もが健康で安心して働き続けることができる職場をつくることをめざします。労働者の団結は大きな力となります。

一人で悩みを抱えることなく、疑問を感じたら関係機関（労働組合・弁護士・労働局）に相談してください。