

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 2019年3月の相談状況  
**「労基法の理解を深める春。働き方が変わります。」**

1. 労働相談の概況

(1) 相談件数について

- 資料-1 「2019年 雇用形態別 相談者数 月別集計」
- 資料-2 「2019年3月 相談者数（雇用形態・男女、業種別）」
- 資料-3 「2019年3月 相談件数（雇用形態別）」

相談者数は71人、相談件数は100件、一人当相談件数は1.41件となりました。  
 対前月比は+1人・+1件となり、一人当相談件数は+-0P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）
2019年 3月	71	100	1.41
2019年 2月	70	99	1.41
2018年 3月	78	112	1.44

(2) 雇用形態別相談者数及び件数について

- 資料-2 「2019年3月 相談者数（雇用形態・男女、業種別）」
- 資料-3 「2019年3月 相談件数（雇用形態別）」

相談者数71人の内訳は、社員40人、期限付雇用契約者（契約・パート・バイト・嘱託・季節・派遣）31人となっており、男女比では男性49人・女性22人となっています。

相談件数100件の内訳は、社員58件、期限付雇用契約者（契約・パート・バイト・嘱託・季節・派遣）42件となっており、男女比では男性73件・女性27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	34	7	3	5	0	0	0	0	49
女	6	4	10	2	0	0	0	0	22
計	40	11	13	7	0	0	0	0	71

【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	52	9	4	8	0	0	0	0	73
女	6	5	14	2	0	0	0	0	27
計	58	14	18	10	0	0	0	0	100

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、女性は期限付雇用契約者に集中しています。また相談件数でも男性は社員、女性は期限付雇用契約者に件数が集中しています。

(3) 業種別相談状況について

資料－4 「2019年 業種別 相談者数 月別集計」

資料－5 「2019年3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	1	2
C鉱業		
D建設・設計・重機業	6	10
E製造業	1	1
Fエネルギー・水道業		
G通信・報道・IT業	3	3
H交通業	3	4
I陸運・倉庫業	3	5
J卸・小売業・飲食店	12	18
K商品斡旋・リース業		
L金融・保険・不動産業	3	3
M医療・福祉・医薬品業	13	18
Nビル管理・警備業	8	10
O労働者派遣業		
P教育・学校業	1	1
Q会計・行政・法律事務所		
Rその他サービス業	16	24
S公務・公共サービス	1	1
T分類不能・その他		

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

(4) 相談内容について

資料－3 「2019年3月 相談件数(雇用形態別)」

資料－6 「2019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」 2件(結成・運営・加盟1件、労使関係1件)

「労働契約関係」 20件(就業規則・雇用契約17件、その他3件)

「賃金関係」 14件(不払残業・割増賃金7件、賃金未払1件、一時金1件、賃上げ1件、その他4件)

「労働時間関係」 24件(年次有給休暇14件、休日・休息4件、長時間労働2件、労働時間2件、その他2件)

「雇用関係」 20件(解雇・退職強要・契約打切12件、合理化・倒産4件、解雇予告手当1件、休業補償1件、その他2件)

「退職関係」 9件(退職金・退職手続4件、その他5件)

「保険・税関係」 3件(雇用保険・労災保険2件、健保・年金1件)

「安全衛生」 0件

「差別など」 6件(嫌がらせ・パワハラ6件)

「その他」 2件(経営問題・労務管理1件、その他1件)

労働時間関係の相談は、「年次有給休暇」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、雇用関係では、「解雇・退職強要・契約打切」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	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
契約	13	0	2	2	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17	3
賃金	8	0	1	0	1	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	3
時間	9	3	2	1	0	6	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	12	12
雇用	11	2	2	2	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	5
退職	3	1	1	0	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	2
保険	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
安全	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
差別	3	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2
他	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
計	52	6	9	5	4	14	8	2	0	0	0	0	0	0	0	0	73	27

「社員」の抱える相談項目が58件と相談件数全体の58%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42件で相談件数全体の42%を占めています。

男性は「社員」の割合が高く、女性は「期限付雇用契約者」に集中しています。

(5) 違法件数について

資料－3 「2019年3月 相談件数（雇用形態別）」

資料－7 「2019年 月別集計 違法件数（相談項目別）」

71人から寄せられた100件の相談中、違法と判断される項目は46件となっています。46.0%が違法という状況です。46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	0件	0%	2件
労働契約関係	7件	35.0%	20件
賃金関係	9件	64.3%	14件
労働時間関係	12件	50.0%	24件
雇用関係	11件	55.0%	20件
退職関係	2件	22.2%	9件
保険・税	1件	33.3%	3件
安全衛生	0件	0%	0件
差別	4件	66.7%	6件
その他	0件	0%	2件
<b>総数</b>	<b>46件</b>	<b>46.0%</b>	<b>100件</b>

## 2. 雇用情勢について

3月の相談状況は、相談者数・相談件数は共に対前年を下回りました。一人当たりの相談件数は1.41件となっており、対前年を下回りました。

正社員男性からの相談が最も多く、相談内容は「労働時間関係（年次有給休暇）」「労働契約関係（就業規則・雇用契約）」「雇用関係（解雇・退職強要・契約打ち切）」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、女性は期限付雇用契約者（パート・バイト）に集中しています。

違法率は46.0%となっており、その内訳では差別関係の項目で66.7%、賃金関係の項目で64.3%、雇用関係の項目で55.0%、と高くなっています。

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

政府は企業が職場でのパワハラ防止策に取り組むことを義務づける、関連法改正法案を閣議決定しました。

「インフルエンザでも出勤を」記録的な流行の中、人手不足などを背景に出勤を強要するケースや労働者自らが自己責任において無理な出勤をする場合もあります。インフルエンザに感染している間に無理な業務命令を行うことは、パワハラの一類型である「過大な要求」に当たります。また、インフルエンザのような感染力の高い病気をまん延させると、職場の安全配慮義務を守らなかったとして事業者は労働安全衛生法違反とされ、罰則が適用される場合もあります。医療・福祉・介護職場などで、院内感染などが発生すれば利用者の生死に関わる大問題です。暴言・暴行などのパワハラや有給休暇の取得妨害などの相談は多く寄せられており、労働者が働く者の権利を知ることが大切です。

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した。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。