

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6月の相談状況

「景気改善の特効薬は、人員確保と定着率向上そして労働条件整備なのだ」

1. 2019年6月相談概況

年 月	相談者（人）	相談件数（件）	一人当たり相談件数（件）
2019年 6月	82人	113件	1.38件
2019年 5月	72人	126件	1.75件
2018年 6月	73人	99件	1.36件

- (1) 相談者の状況 資料-1 「2019年 雇用形態別 相談者数 月別集計」
資料-2 「2019年6月 相談件数 (雇用形態別)」
資料-3 「2019年6月 相談者数 (雇用形態・男女、業種別)」
資料-4 「2019年6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	40	30	5	0	4	0	0	0	0	1
件数	56	45	5	0	5	0	0	0	0	1
計	1.40	1.50	1.00	0	1.25	0	0	0	0	1.00

	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	42	18	11	9	2	0	0	1	0	1
件数	57	25	14	12	4	0	0	1	0	1
計	1.36	1.39	1.27	1.33	2.00	0	0	1.00	0	1.00

	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	82	48	16	9	6	0	0	1	0	2
件数	113	70	19	12	9	0	0	1	0	2
計	1.38	1.46	1.19	1.33	1.50	0	0	1.00	0	1.00

- ① 6月の相談者数は雇用形態別では正社員が（「社員」と同意、以下同じ）48人と全体の約6割に達し、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34人で、その内訳は「契約」「パート」「臨時アルバイト」及び「派遣」となっています。今期最多の相談者となりました。

相談件数は正社員70件（1.46件／1人）に対して期限付き雇用契約社員は43件（1.26件／1人）となっています。

相談者の男女別集計では男性40人に対して女性が42人と2名上回りました。

総体的には男性正社員からの相談が人数・件数ともに突出しています。男性相談者は75%が正社員（1.50件／1人）となっています。

女性相談者は正社員18人に対して期限付き雇用契約社員が24人となり、相談件数でも正社員25件（1.39件／1人）に対して期限付き雇用契約社員が32件（1.33件／1人）となり、正社員と期限付き雇用契約社員が拮抗している感はありますが内容を精査すれば、女性相談者は長期雇用契約者に相談が集中しています。

- ② 業種別相談状況では「医療・福祉・医薬品業」（27人・40件）、「卸・小売・飲食店」（21人・29件）及び「その他サービス業」（16人・21件）からの相談が多く、以下の表のとおり全体の約8割を占めています。

【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											
B 食品加工業											
C 鉱業											
D 建設・設計・重機業	2	2								3	1.50
E 製造業	1	1								1	1.00
F エネルギー・水道業											
G 通信・報道・IT業	2	2								4	2.00
H 交通業											
I 陸運・倉庫業	3	3								3	1.00
J 卸・小売業・飲食店	21	6	4	5	6					29	1.38
K 商品斡旋・リース業											
L 金融・保険・不動産業	2	2								3	1.50
M 医療・福祉・医薬品業	27	20	4	2					1	40	1.48
N ビル管理・警備業	6	5	1							7	1.17
O 労働者派遣業											
P 教育・学校業											
Q 会計・行政・法律事務所											
R その他サービス業	16	7	6	2				1		21	1.31
S 公務・公共サービス	1		1							1	1.00
T 分類不能・その他	1								1	1	1.00
合計	82	48	16	9	6			1	2	113	1.38

「医療・福祉・医薬品業」では「労働組合関係」を除く全ての項目に相談が分布し、就業規則の不利益変更を内容とする「労働契約関係」の相談が目立ち、6月中旬以降夏季賞与に関する相談が殺到しました。また、人手不足とはいいながらも、職場内の苛め・パワハラを原因とする職場離脱等の改善方法についてアドバイスを求める相談が目立っています。

「卸・小売・飲食店」から寄せられる相談内容は「賃金関係」、「労働契約関係」及び「労働時間関係」の相談が目立つものの、労働安全衛生以外の全てに相談が分布しています。男女の数は拮抗しています。男性相談者は比較的雇用期間が長く女性相談者の雇用期間は短期間の傾向にあります。

「その他サービス業」ではクリーニング業、アミューズメント施設、リサイクル・レンタル業の職場及び総合印刷業の労働者から相談が寄せられています。男女比、正社員・期限付き雇用契約社員の比率は均衡しています。この業種からの相談は全項目に分布し、賞与・残業手当の減額・未払いについての相談が目立ちました。

- (2) 相談項目について 資料-2 「2019年6月 相談件数 (雇用形態別)」
 資料-4 「2019年6月 相談件数 (業種別)」
 資料-5 「2019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」	33件 (不払残業・割増未払 11件 一時金諸手当 13件 賃下げ 1件 月例賃金未払・控除 2件 その他賃金 6件)
「労働契約関係」	19件 (就業規則・雇用契約 12件 配転・出向・転籍 4件 その他契約 3件)
「労働時間関係」	13件 (年次有給休暇 8件 休日・休暇 3件 その他労働時間 2件)
「差別等」	11件 (嫌がらせ・パワハラ 10件 その他差別 1件)
「保険・税」	10件 (健保・年金 5件 雇用・労災 2件 税金問題 1件 その他保険・税 2件)
「雇用関係」	8件 (解雇・退職強要・契約打切 7件 その他雇用 1件)
「退職関係」	8件 (退職金・退職手続 3件 定年問題 1件 その他退職 4件)
「その他」	5件 (経営問題・労務管理 1件 上記以外の相談 4件)
「労働安全衛生」	3件 (その他安全衛生 2件 労働災害 1件)
「労働組合関係」	3件 (結成・運営・加盟 1件 不当労働行為 1件 その他組合 1件)
相談件数合計	113件

「賃金関係」、「労働契約関係」、「労働時間関係」、「差別等」及び「保険・税」の相談が全相談件数の約8割(86件)を占めました。「賃金関係」の不払に関するもの取り分け夏季一時金に関する相談が多く寄せられています。これらは就業規則の不利益変更に関連して発生するものが多く、不利益変更の内容が周知されていないという相談が多くを占めています。「労働時間関係」では年次有給休暇取得及び休日・休暇に関する相談が多く、相談者の勤続期間が比較的長いことが共通しています。「差別等」では嫌がらせ・パワハラに関する相談が多く、業種も「医療福祉」、

「小売り・飲食店」等、接遇業務・人手不足業種に集中しています。「保険・税」では、扶養範囲、年収と控除限度額及び雇用保険制度の中の離職理由・再就職手当に関する項目等、制度の問い合わせが主たる内容です。

(3) 相談内容の違法状況について

資料－6 2019年6月 違法件数（相談項目・雇用形態別）
 資料－7 2019年 月別集計 違法件数（相談項目別）
 資料－8 2019年6月 違法件数（業種別）

82人から寄せられた113件の相談中、違法と判断される項目は55件となっています。違法率は48.7%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	22件	66.7%	33件
労働時間関係	8件	61.5%	13件
労働契約関係	8件	42.1%	19件
雇用関係	5件	62.5%	8件
差別等	4件	36.4%	11件
退職関係	3件	37.5%	8件
労働組合関係	2件	66.7%	3件
安全衛生	1件	33.3%	3件
その他（経営問題・労務管理）	1件	20.0%	5件
保険・税関係	1件	10.0%	10件
総数	55件	48.7%	113件

違反件数は今期2番目、違法率は今期3番目の高数値になっています。55件中39件は正社員・内28件は男性からの相談であり、正社員男性の被害が顕著です。

労働法制改悪とは関連しないものの労務管理上の不手際から発生する違反が大半です。賃金関係では就業規則又は雇用契約の不利益変更・未周知を原因とする賃金の不利益が大半となっています。社会福祉・医療施設及び飲食店・小売店に多く発生しています。

「労働時間関係」では「年次有給休暇」と「休日・休憩」の相談に違反が集中しています。人員の不足を理由とするものが大半ですが「年次有給休暇」と「休日・休憩」の取得率が悪い職場には労働者が集まらないということは定説となっており、会社の労務管理能力の低下に早く対処することが必要であるといえます。

「雇用関係」の違反内容は解雇・退職強要に関するもので、「差別等」の違反内容は嫌がらせ・パワハラを内容としています。嫌がらせ・パワハラの相談者は直ぐに退職の状況には至らないものの相談者本人が職場復帰を強く望まないケースが多く、実態とし

ては解雇と同様の取り組みが必要となっています。

2. 2019年6月の雇用情勢

6月の相談内容では事業所内の労務管理の不手際を原因とする相談が多く管理者の対処の未熟さが大きなトラブルに発展するということが特徴として挙げられます。就業規則を改定したものの従業員に説明周知をしないことで、賃金上の不利益が発生するという具体的事例が多発しています。特に6月を賞与支給とする事業所が多く、査定内容・支給内容の変更を周知しないこと、また、その問い合わせ質問に誠実に対応しないことからトラブルとして大きくなったということも見られました。

また、労務管理では「嫌がらせ・パワハラ」への苦情処理能力が管理者に欠如していることが大きなトラブルに発展したというケースも目立ちました。職場内の対人関係の摩擦は常にあり得るものですが、この摩擦の原因に対する善悪のジャッジをしなくてはならない場面も当然生じてきます。このジャッジを担う管理職が事実確認・当事者からの聴取を怠るということで当該相談者の退職にまで問題が発展したというケースも複数存在しました。労務管理を適切に迅速に行う事はリスク管理の観点からも非常に重要であり職場の人材定着にも欠かせないことが明らかとなっています。

特徴の二つ目として、相談及び違反の多い職場が「飲食・小売店」と「医療・福祉」の職場に特化していて、正社員・契約社員・ベテランパートタイマー等の勤続年数の長い労働者からの相談が多いことが挙げられます。労務管理の不手際ということに原因はあるものの、それ以前に事業運営に関与する経営陣が人手不足の原因は何であるかを真剣に見つめ直すことが求められます。経営管理機関や部署がトラブル発生職場には無く問題処理が後手に回る、職場で求められる顧客ニーズを経営層が瞬時把握できないことが、トラブルを生み、職場環境と従業員の定着率を悪化させ、強いては人手不足が慢性化するという構図がこれら業種の職場には出来上がっています。

職場と従業員及び顧客に近いところで労務管理が実施できるように工夫をすることが喫緊の課題であるということが6月の相談状況から明らかになっています。

人員確保と定着率向上そして労働条件整備、これが目下の景気改善の特効薬です。

以 上