

札幌圏雇用センサス 2019年8月の相談状況

「適正な労務管理を求めよう！ あなたも会社も守ります！」

<あなたと一緒に解決できる方法が必ずあります>

1. 2019年8月相談概況

資料-1 「2019年 雇用形態別相談者数 月別集計」

資料-2 「2019年8月相談件数（雇用形態別）」

年月	項目	相談者（人）	相談件数（件）	一人当たり 相談件数（件）
2019年8月		81人	116件	1.43件
2019年7月		73人	102件	1.40件
2018年8月		79人	118件	1.49件

(1) 相談者数及び相談件数の推移

資料-1 「2019年 雇用形態別相談者数 月別集計」

資料-2 「2019年8月相談件数（雇用形態別）」

資料-3 「2019年8月相談者数（雇用形態・男女・業種別）」

資料-4 「2019年 業種別相談者数 月別集計」

- ① 2019年8月期の相談者数は81名、相談件数は116件となっており、対前月比では相談者数で+8人、相談件数で+14件となりました。また、対前年同月期との比較では相談者数が2名増えて、相談件数は2件減少しています。
- ② 男女別割合では、男性51名（63.0%）、女性30名（37.0%）となっています。その内「正社員＝男性」が37名（45.7%）と依然として高い比率になっています。
- ③ 業種別の相談者数では、「その他サービス業」（24名：29.6%）「卸・小売・飲食店」（18名：22.2%）「医療・福祉・医薬品業」（17名：21.0%）が依然として高い状態で推移しています。

※参考1 【雇用形態別・男女別 相談者数】

	正社員		契約社員		パート		アルバイト		嘱託		季節		派遣		求職者他		男女計		総計
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
	37	13	5	3	0	10	4	1	0	0	1	0	2	3	2	0	51	30	81

- ③ 相談件数は全体で116件。男性74件（1.45件/1人）、女性42件（1.40件/1人）となっています。
- ④ 相談項目内容の特徴は、「労働契約関係：31件」（26.7%）、「賃金関係：29件」（25.0%）・「労働時間関係：15件」（12.9%）となっており、全相談件数の65%を占めており、とりわけ「就業規則・雇用契約」「年次有給休暇」「不払残業・割増賃金」の相談が多く寄せられています。

※参考2 【相談項目内容：雇用形態・男女別一覧】

相談項目	正社員		契約		パート		アルバイト		嘱託		季節		派遣		求職者他		合計	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
組合	1	1															1	1
契約	18	2	2			3		1			2			2	1		23	8

賃金	14	4	3			4	2						1	1		20	9	
時間	8	1	1	2		2	1									10	5	
雇用	5	3				2	1									6	5	
退職	4	6		1		1										4	8	
保険	1															1	0	
安全	2	1		1									1			3	2	
差別	1			1		1							1			1	3	
その他	3		1			1							1			5	1	
合計	57	18	7	5	0	14	4	1	0	0	2	0	2	4	2	0	74	42

- ⑤ 業種別の相談者数では、「その他サービス業」の24名（全体比29.6%）、「卸・小売・飲食店」の18名（同22.2%）、「医療・福祉・医薬品業」が17名（同21.0%）と多くなっています。
とりわけ「その他サービス業：正社員：男性」、「医療・福祉・医薬品業：正社員：女性」、「卸・小売・飲食店：パート：女性」の比率が高くなっています。

(2) 相談内容件数について

資料-2 「2019年8月相談件数（雇用形態別）」

資料-5 「2019年8月相談件数（業種別）」

- ① 業種別相談状況では「その他サービス業（34件）」、「卸・小売・飲食店（27件）」、「医療・福祉・医薬品業（22件）」と全体の71.6%と半数以上を占めています。
- ② 業種別の相談項目の分布では、「その他サービス業」の「賃金関係」が12件（10.3%）、次に「その他サービス業」の「労働契約関係」が9件（8.6%）となっています。
- ③ 雇用形態・男女別の相談件数は「正社員＝男性」の「労働契約関係」「賃金関係」「労働時間関係」が多く合計40件（全体比34.5%）となっています。とりわけ「就業規則・雇用契約」の相談が断然多い状況となっています。
特筆すべきは全業種で「就業規則・雇用契約」の相談件数が22件（20.0%）と非常に高い割合となっています。

(3) 違反相談について

資料-6 「2019年8月 違法相談件数（業種別）」

資料-7 「2019年8月 違法件数（相談項目・雇用形態別）」

資料-8 「2019年・月別集計 違法件数（相談項目別）」

- ① 相談者81名から寄せられた相談件数116件のうち、56件が違法と判断される案件でありました。全体の48.3%となっています。
- ② 違反相談件数の多い業種として「卸・小売・飲食店」（20件・違反全体の35.7%）、「その他サービス業」（15件・違反全体の26.8%）「医療・福祉・医薬品業」（10件・違反全体の17.9%）が多い業種として挙げられます。

※参考3【違反件数：業種別一覧】

	違反相談件数	8月期相談件数	違反率
農林漁業・協同組合	1	1	100.0 %
食品加工業		1	0.0 %
鉱業			0.0 %
建設・設計・重機業	4	10	40.0 %
製造業		6	0.0 %
エネルギー・水道業			0.0 %

保険	1																1	0
安全																	0	0
差別					1							1					0	2
その他	1																1	0
合計	30	8	3	2	0	6	4	0	0	0	2	0	2	4	2	0	38	18

(4) 2019年8月度の雇用情勢

2019年8月度は先月7月期に比べると相談者数・相談件数ともに増加しており、今年2番目の多さとなっています。また、昨年同時期と比べると、相談者数は増加、相談件数はほぼ同数の結果となりました。

先月7月期と比較すると、相談者数で「男性」の相談者数の増加が見受けられ、相談項目では「労働契約関係」「賃金関係」での相談の増加がその要因となっています。

また、雇用形態別の相談件数は「正社員＝男性」、「パート＝女性」、「派遣＝男性・女性」からの相談が増加しています。

雇用形態別統計では「正社員」、男女別統計では「男性」の相談者数と相談件数が多くなっており、この傾向はここ数年続いております。

相談項目では「就業規則・雇用契約」「不払残業・割増賃金」「年次有給休暇」での相談が全体の37.0%であり、就業規則・雇用契約の内容が経営者側の一方的な不利益変更の通知により、賃金の実質的な切り下げや労働条件の改悪に繋がっているケースが多くみられます。また、ハローワークでの求人内容とは違う雇用契約で採用された事例など悪質な雇用契約違反の相談などが寄せられました。

「年次有給休暇」に関する相談は、全相談件数の9.5%となっています。

「年次有給休暇」については、今年度からの取得義務化にともない、計画取得の取り組みも増えてきました。しかし、計画取得には労使協定（合意）が必要であり、経営サイドが労働者の合意なく有給消化させる、また、従来の既得権である「お盆休暇」などの準公休日の有給休暇取得日に充てるケースも多く見受けられます。今後、正しい使い方などの方法を労使ともに周知していくことが必要です。

「不払残業・割増賃金」については、経営者が全く労務管理に理解ない職場で、当然のように就業規則もなく、残業手当の概念もなく、支払わないで残業時間を「代休」に振り替えられたりするケースもありました。

事業主は適正な労務管理により会社運営をおこない、労使ともにより良い働く環境をめざしていく必要があります。

違反相談事例の中には、雇用契約書や就業規則の不交付、雇用契約の不利益変更が多く見受けられます。

労働基準法や雇用契約・就業規則を軽んじる傾向が見受けられ、また意図的に自分の感情や立場を利用して労働者を違法に就労させるといったケースが大半です。相談ケースの中には、雇用契約書上にある「営業手当」が一方的に減額され、何の説明もなく、「社長の一存」によって支給されないケースもありました。減額されたことによって、最低賃金を下回る悪質なケースでした。早急に解決策を見つけていかなければなりません。

人手不足の対策などが講ぜられることがなく、労働者に年次有給休暇の取得もさせず、長時間労働を命ずるなど労働者が不幸な処遇に追い込まれているケースが後を絶ちません。

このような「不健全な労使関係」のもとでは「健全な事業発展」など絶対にありません。

人が働くということ、人を採用するということの基本的認識を共有すること。それらを社会全体で共有することが必要となります。

そのためにも、労働者自身も不公平な処遇に対し、声に出して発信することが、社会的な活動であるという自覚を持つことが必要です。

労働者を保護するための法律は様々あります。自分たちの労働契約上の権利を守るために、知識を取得することも必要です。労使ともに法的知識が欠けた中で発生している事例も少なくないと思われます。働いていて「なんか変だな」と感じることは、そのままにしないでください。黙っていることが、事態を悪化させます。

また、ご自身一人での解決には困難が伴うこともあります。労働組合に加入しての解決方法もあります。一人で悩む前に「さっぽろ労働相談センター〈直通〉（011-210-4195）」でご相談ください。