

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11月の相談状況  
**「ワークルールの基礎知識を学び、就業規則を確認しよう！」**

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11月 相談者数（雇用形態・男女、業種別）」
- 資料-3 「2019年11月 相談件数（雇用形態別）」

相談者数は81人、相談件数は122件、一人当相談件数は1.51件となりました。  
 対前月比は-14人・-22件となり、一人当相談件数は-0.01P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11月	81	122	1.51
2019年10月	95	144	1.52
2018年11月	76	127	1.67

(2) 雇用形態別相談者数及び件数について

- 資料-2 「2019年11月 相談者数（雇用形態・男女、業種別）」
- 資料-3 「2019年11月 相談件数（雇用形態別）」

相談者数81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）37人となっており、男女比では男性36人・女性45人となっています。

相談件数122件の内訳は、社員56件、期限付雇用契約者（契約・パート・バイト・嘱託・季節・派遣）56件となっており、男女比では男性56件・女性66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	22	5	0	2	2	0	1	4	36
女	17	8	14	1	0	0	4	1	45
計	39	13	14	3	2	0	5	5	81

【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	31	9	0	2	4	0	2	8	56
女	25	11	22	1	0	0	5	2	66
計	56	20	22	3	4	0	7	10	122

相談者数を男女比でみた場合、女性の相談が多く、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に集中し、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 「2019年 業種別 相談者数 月別集計」

資料－5 「2019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	1	1
E製造業	6	7
Fエネルギー・水道業		
G通信・報道・IT業	2	4
H交通業		
I陸運・倉庫業	4	6
J卸・小売業・飲食店	21	31
K商品斡旋・リース業		
L金融・保険・不動産業	2	2
M医療・福祉・医薬品業	21	29
Nビル管理・警備業	2	7
O労働者派遣業		
P教育・学校業	3	5
Q会計・行政・法律事務所		
Rその他サービス業	18	29
S公務・公共サービス		
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」「医療・福祉・医薬品業」「その他サービス業」に集中しています。

(4) 相談内容について

資料－3 「2019年11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」 1件(結成・運営・加盟1件)

「労働契約関係」 23件(就業規則・雇用契約12件、配転出向2件、雇用形態1件、その他8件)

「賃金関係」 23件(不払残業・割増賃金12件、一時金5件、最低賃金1件、賃金未払1件、その他4件)

「労働時間関係」 26件(年次有給休暇15件、長時間労働5件、休日・休息2件、その他4件)

「雇用関係」 13件(解雇・退職強要・契約打切6件、合理化・倒産1件、解雇予告手当1件、休業補償1件、その他4件)

「退職関係」 6件(退職金・退職手続3件、その他3件)

「保険・税関係」 11件(雇用保険・労災保険6件、健保・年金3件、税金2件)

「安全衛生」 6件(労働災害3件、安全衛生1件、その他2件)

「差別など」 6件(嫌がらせ・パワハラ4件、その他2件)

「その他」 7件(その他7件)

労働時間関係では、「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、賃金関係の相談は、「不払残業・割増賃金」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	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
契約	4	5	1	6	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2	3	0	9	14	
賃金	7	2	4	2	0	5	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	14	9	
時間	7	4	2	1	0	5	1	1	2	0	0	0	1	2	0	0	13	13	
雇用	2	5	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	11	
退職	2	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	4	
保険	5	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	9	2	
安全	1	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	4	
差別	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	4	
他	2	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3	4	
計	31	25	9	11	0	22	2	1	4	0	0	0	2	5	8	2	56	66	

「社員」の抱える相談項目が56件と相談件数全体の46%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56件で相談件数全体の46%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 「2019年11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）」

81人から寄せられた122件の相談中、違法と判断される項目は42件となっています。

34.4%が違法という状況です。42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%	1件
労働契約関係	7件	30.4%	23件
賃金関係	8件	34.8%	23件
労働時間関係	10件	38.5%	26件
雇用関係	7件	53.8%	13件
退職関係	1件	16.7%	6件
保険・税	4件	36.4%	11件
安全衛生	1件	16.7%	6件
差別	1件	16.7%	6件
その他	3件	42.9%	7件
<b>総数</b>	<b>42件</b>	<b>34.4%</b>	<b>122件</b>

## 2. 雇用情勢について

11月の相談状況は、相談者数は対前年を上回り、相談件数は対前年を下回りました。一人当たりの相談件数は1.51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「労働契約関係（就業規則・雇用契約）」「労働時間関係（年次有給休暇）」「賃金関係（不払残業・割増賃金）」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34.4%となっており、その内訳では雇用関係の項目で53.8%、労働時間関係の項目で38.5%、保険・税関係の項目で36.4%、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」「医療・福祉・医薬品業」「その他サービス業」に相談者数・相談件数が集中しています。

相談内容から、私たち働く者の労働条件や権利確保の上で、就業規則が重要な役割を果たしていることが読み取れます。また、実際の労働紛争の事案においても、関連する就業規則や規定の解釈が争点となります。したがって、自らが勤務する会社の就業規則内容を正確に理解する必要性はとても高いと言えます。

今年の4月から、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、まずは大企業を対象に残業時間に罰則付きの上限規制が設けられました。

多くの企業が「働き方改革」を進めていますが、現場で働く者の実感としては「実態は変わっていない」「終わらない仕事をサービス残業でこなしているだけ」というのが本音です。

広告大手、電通が労働基準法と労働安全衛生法に違反したとして是正勧告を受けていたことが明らかになりました。社員の違法残業や、残業時間の上限を定める労使協定「36（サブロク）協定」の違法な延長などが指摘されたものです。

15年12月には新入社員だった高橋まつりさん（当時24）が自殺し、16年9月に労災が認められ、17年10月に有罪判決が確定しました。しかし、その後もずさんな労務管理は続き是正勧告されたこととなります。

厚生労働省は「過労死ライン」などを定めた労働災害の認定基準を見直す、有識者検討会を20年度にも立ち上げる予定です。見直しは約20年ぶりで、労災認定されるケースが増える可能性があります。

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。ワークルールの基礎知識を学び、就業規則を確認しましょう。そして、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。