

札幌圏雇用センサス 2020年1月の相談状況

「このままで取り組めるのか!? 【同一労働同一賃金】」

<2020年4月1日から適用されます>

1. 2020年1月相談概況

資料-1 「2020年 雇用形態別相談者数 月別集計」

資料-2 「2020年1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）
2020年1月		82人	107件	1.30件
2019年12月		82人	130件	1.59件
2019年1月		71人	96件	1.35件

(1) 相談者数及び相談件数の推移

資料-1 「2020年 雇用形態別相談者数 月別集計」

資料-2 「2020年1月相談件数（雇用形態別）」

資料-3 「2020年1月相談者数（雇用形態・男女・業種別）」

資料-4 「2020年 業種別相談者数 月別集計」

- ① 2020年1月期の相談者数は82名、相談件数は107件となっており、対前月比では相談者数で同数、相談件数で-23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11人増加し、相談件数も11件増加しています。
- ② 男女別割合では、男性42名（51.2%）、女性40名（48.8%）とほぼ同数となっています。その内「正社員＝男性」が32名（39.0%）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、「卸・小売・飲食業」（36名：31.7%）「社会福祉・介護業」（12名：14.6%）が依然として高い状態で推移しています。

【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		
32	7	3	12	4	18	2	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	42	40	82

【雇用形態別・男女別 相談件数】

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	
47	8	3	13	4	23	3	2	0	0	0	0	0	1	1	2	58	48	107

- ④ 相談件数は全体で107件。男性58件（1.38件／1人）、女性48件（1.20件／1人）となっています。
- ⑤ 相談項目内容の特徴は、「賃金関係：25件」（23.4%）、「労働時間関係：22件」（20.6%）、「労

働契約関係：21件（19.36%）となっており、全相談件数の60%を超えています。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。

【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	0
契約	8	3		1	1	6		1								1	9	12
賃金	13	1	3	2		4	1	1									17	8
時間	8	2		3	3	5									1		12	10
雇用	4	1		4													4	5
退職	3	1		1		1	1										4	3
保険	4					3											4	3
安全	4			1													4	1
差別	2			1		3											2	4
その他						1	1						1		1		1	3
合計	47	8	3	13	4	23	3	2					1	1	2		58	49

⑥ 業種別の相談者数では、「卸・小売・飲食業」の26名（全体比31.7%）、「社会福祉・介護業」の12名（同14.6%）、「その他サービス業」が6名（同7.3%）と多くなっています。

とりわけ「卸・小売・飲食業：パート：女性」、「陸運・倉庫業：正社員：男性」、「卸・小売・飲食業：正社員：男性」「卸・小売・飲食業：契約社員：女性」「社会保険・福祉・介護業：正社員：男性」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 「2020年1月相談件数（雇用形態別）」

資料-5 「2020年1月相談件数（業種別）」

- ① 業種別相談件数では「卸・小売・飲食業（35件）」、「社会福祉・介護業（14件）」、「食品製造業（8件）」が全体の53.3%となっています。
- ② 業種別の相談項目の分布では、「卸・小売・飲食業」の「就業規則・雇用契約」「年次有給休暇」の相談が合わせて16件となっています。
- 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」での相談が多く寄せられています。（29件：全体比27.1%）となっています。

(3) 違反相談について

資料-6 「2020年1月 違法相談件数（業種別）」

資料-7 「2020年1月 違法件数（相談項目・雇用形態別）」

資料-8 「2020年・月別集計 違法件数（相談項目別）」

- ① 相談者82名から寄せられた相談件数107件のうち、52件が違法と判断される案件でありました。全体の48.6%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」（21件・違反全体の40.4%）が挙げられます。

【違反件数：業種別一覧】

	違反相談件数	1月期相談件数	違反率
農林水産業			%
鉱業・砕石業			%
建設・設計・重機業	2	5	40.0 %
食品製造業	5	8	62.5 %
その他製造業	0	4	0.0 %
エネルギー・水道業			%
通信・報道・IT業	2	3	66.7 %
交通業	3	3	100.0 %
陸運・倉庫業	3	5	60.0 %
卸・小売・飲食業	21	35	60.0 %
商品斡旋・リース業			%
金融・保険業	0	2	0.0 %
不動産業	3	3	100.0 %
医療・保健・医薬品業	2	4	50.0 %
社会福祉・介護業	5	14	35.7 %
ビル管理・警備業	1	4	25.0 %
労働派遣業			%
教育・学習支援業	0	1	0.0 %
会計・行政・法律事務所			%
宿泊・娯楽業	1	6	16.7 %
複合サービス業	1	2	50.0 %
その他サービス業	2	6	33.3 %
廃棄物処理業	1	1	100.0 %
公務・公共サービス	0	1	0.0 %
分類不能・その他			%
合計	52	107	48.6 %

- ③ 違反件数の雇用業態別男女比では「正社員＝男性」の違反相談件数が合計 23 件と違反全体の 44.2% と高い数値を示しています。
- ④ 違反相談項目別では「賃金関係」（18 件／34.6%）、「労働契約関係」（12 件／23.1%）と高い比率になっており、この傾向は複数年で続いています。

【相談項目別違法件数一覧】

相談項目	1月期 相談件数	1月期 違法相談件数	違法率	違法件数の 構成比
労働組合関係	1	0	0.0 %	0.0 %
労働契約関係	21	12	57.1 %	23.1 %
賃金関係	25	18	72.0 %	34.6 %
労働時間関係	22	7	31.8 %	13.5 %
雇用関係	9	3	33.3 %	5.8 %
退職関係	7	0	0.0 %	0.0 %
保険・税	7	5	71.4 %	9.6 %

安全衛生	5	1	20.0 %	1.9 %
差別等	6	4	66.7 %	7.7 %
その他	4	2	50.0 %	3.8 %
合計	107	52	48.6 %	100.0 %

【違法相談件数：相談項目別／業態区分別／男女別】

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																	0	0
契約	5	1		1	1	3		1									6	6
賃金	9	1	2	1		3	1	1									12	6
時間	3				1	2									1		5	2
雇用	1	1		1													1	2
退職																	0	0
保険	2					3											2	3
安全	1																1	0
差別	2					2											2	2
その他							1						1				1	1
合計	23	3	2	3	2	13	2	2					1	1			30	22

(4) 2020年1月度の雇用情勢

2020年1月度は前月2019年12月期に比べると相談者数が増加し、相談件数が減少しました。また、昨年同時期との比較でも、相談者数は増加し、相談件数は減少という結果となりました。例年1月の数値結果は、前年12月期とほぼ同数で経緯していましたが、今年の特徴と言えることかもしれません。

また、雇用形態別の相談件数は「正社員＝男性」、「パート＝女性」からの相談が依然として多い状況が続いています。それに伴い、違法相談件数が多くなっています。

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41.0%であり、雇用契約内容の一方的な不利益変更により、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寄せられていました。

「年次有給休暇」に関する相談は、全体の15.0%（全相談件数107件中16件）となっています。

「年次有給休暇」については、2019年4月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「年末・年始休暇」などの準公休日を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。

また、退職時の有給休暇取得の際にも、取得妨害や退職妨害と思われる悪質なケースも見受けられました。

有給休暇は国の法律です。パートタイマー・アルバイト・契約社員、短時間勤務者、週数日の勤務者にも有給休暇は付与されます。自身の労働条件を再度確認してみてください。

2020年4月1日より「同一労働同一賃金」のルールが適用されます。2021年からは中小企業にも適用範囲が広がります。

日本の企業文化として、正社員は非正規社員よりも良い待遇で働けることが当たり前とされてきました。しかし、そのことは今や差別と言っても差し支えがありません。仕事の条件や負担が同じであった場合、こうした身分の差による差

別は、不必要な風土として考えられ、今後の持続可能な日本社会を作っていくうえで必要とされたのが「同一労働同一賃金」という考え方です。

パート社員、契約社員、派遣社員の正社員と比較して不合理な待遇差を禁止するルールです。このルールの目的は、正社員と非正規社員との不合理な待遇差を解消し、どのような雇用形態を選択しても納得がいく処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択することができることを目指す点にあります。当然、労働者側・経営者側、双方にメリットもデメリットもあります。

同一労働同一賃金への対応は一朝一夕に進むものではありません。十分な対応準備が必要となります。

現状を把握し、不合理さを浮き彫りにし、仕事内容や役割を明確にさせ、賃金制度を見直す。当然、就業規則の改定も必要となります。

そのためにも、労働者自身も不合理な処遇・待遇に対して「おかしい」と声に出し、社会を変革するくらいの自覚が必要です。そのためには仲間が必要です。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」にご相談ください。