

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 2020年4月の相談状況
 「ともに団結！労使の信頼関係で最善の結果を！」

1. 労働相談の概況

(1) 相談件数について

- 資料-1 「2020年 雇用形態別 相談者数 月別集計」
- 資料-2 「2020年4月 相談者数（雇用形態・男女、業種別）」
- 資料-3 「2020年4月 相談件数（雇用形態別）」

相談者数は86人、相談件数は122件、一人当相談件数は1.42件となりました。
 対前月比は+1人・-2件となり、一人当相談件数は-0.05P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）
2020年 4月	86	122	1.42
2020年 3月	85	124	1.47
2019年 4月	70	110	1.57

(2) 雇用形態別相談者数及び件数について

- 資料-2 「2020年4月 相談者数（雇用形態・男女、業種別）」
- 資料-3 「2020年4月 相談件数（雇用形態別）」

相談者数86人の内訳は、社員44人、期限付雇用契約者（契約・パート・バイト・嘱託・季節・派遣）42人となっており、男女比では男性41人・女性45人となっています。

相談件数122件の内訳は、社員64件、期限付雇用契約者（契約・パート・バイト・嘱託・季節・派遣）58件となっており、男女比では男性57件・女性65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	その他	合計
男	28	5	1	4	1	0	1	1	41
女	16	8	13	2	0	2	4	0	45
計	44	13	14	6	1	2	5	1	86

【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	その他	合計
男	41	6	2	4	1	0	1	2	57
女	23	11	18	5	0	2	6	0	65
計	64	17	20	9	1	2	7	2	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 「2020年 業種別 相談者数 月別集計」

資料-5 「2020年4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農林水産業		
B鉱業・採石業		
C建設・設計・重機業	2	2
D食品製造・加工業	2	3
Eその他製造業	5	8
Fエネルギー・水道業		
G通信・報道・IT業	3	5
H交通業		
I陸運・倉庫業	8	12
J卸・小売・飲食業	16	24
K商品斡旋・リース業		
L金融・保険業	2	2
M不動産業	2	3
N医療・保健・医薬品業	4	5
O社会福祉・介護業	10	13
Pビル管理・警備業	2	3
Q労働者派遣業		
R教育・学習支援業		
S会計・行政・法律事務所	2	2
T宿泊・娯楽業	11	16
U複合サービス業		
Vその他サービス業	16	22
W廃棄物処理業		
X公務・公共サービス		
Y分類不能・その他	1	2

相談者数、相談件数共に、「卸・小売・飲食業」「その他サービス業」「社会福祉・介護業」に集中しています。さらに新型コロナウイルス感染症拡大の影響により「宿泊・娯楽業」も急増しています。

(4) 相談内容について

資料-3 「2020年4月 相談件数(雇用形態別)」

資料-6 「2020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」 4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・契約打ち切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	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0
契約	8	4	3	1	0	2	0	2	0	0	0	1	0	0	1	0	12	10
賃金	9	7	0	0	1	1	4	1	1	0	0	0	0	2	1	0	16	11
時間	4	2	2	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	7	6
雇用	4	5	1	3	0	7	0	2	0	0	0	1	1	2	0	0	6	20
退職	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
保険	6	2	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	5
安全	3	1	0	1	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	6
差別	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	3
他	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
計	41	23	6	11	2	18	4	5	1	0	0	2	1	6	2	0	57	65

「社員」の抱える相談項目が64件と相談件数全体の53%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58件で相談件数全体の47%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 「2020年4月 相談件数（雇用形態別）」

資料-7 「2020年 月別集計 違法件数（相談項目別）」

86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62件となっています。50.8%が違法という状況です。62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	1件	25.0%	4件
労働契約関係	9件	40.9%	22件
賃金関係	20件	74.1%	27件
労働時間関係	7件	53.8%	13件
雇用関係	16件	61.5%	26件
退職関係	0件	0.0%	2件
保険・税	3件	27.3%	11件
安全衛生	4件	44.4%	9件
差別	2件	40.0%	5件
その他	0件	0.0%	3件
総数	62件	50.8%	122件

2. 雇用情勢について

4月の相談状況は、相談者数・相談件数ともに対前年を上回りました。一人当たりの相談件数は1.42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）」「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（契約・パート）に分散しています。

違法率は50.8%となっており、本年の最高値となりました。その内訳では賃金関係の項目で74.1%、雇用関係の項目で61.5%、労働時間関係の項目で53.8%、と高くなっています。

業種別相談状況では、「卸・小売・飲食業」「その他サービス業」「社会福祉・介護業」に相談者数・相談件数が集中しています。さらに新型コロナウイルス感染拡大の影響により「宿泊・娯楽業」も急増しています。

北海道労働局は4月28日、新型コロナウイルス感染拡大による影響で、この2ヵ月余りで道内54事業所が403人を解雇したと明らかにし、感染に絡む解雇は急速に増えているとみて動向を注視すると公表、また新卒者も94人が自宅待機をしており、雇用不安の広がりが懸念されます。

また、街角景気も極めて厳しい状況からさらに悪化しており、コロナ倒産も道内は11社となり、宿泊や飲食を含む「サービス業」や消費増税や暖冬の影響でコロナ以前から販売不振だったアパレルなどの「小売業」が目立ちます。外出自粛や訪日外国人客の激減が体力の弱い中小・零細企業を直撃したものです。医療・介護現場も感染の影響が拡大しており、人材不足の現場において利用者との密着や防止物資も不足するなど「崩壊」が懸念されており、なお一層の行政支援が求められています。

このような状況の中、労働者を取り巻く環境は厳しさを増しています。政府による「緊急事態宣言」の対象地域拡大で北海道が「特定警戒都道府県」に指定されたことから、営業自粛や休業、業務縮小・業績不振や先行き不安を理由とする雇用契約の事実上の打ち切り・雇い止めが増えています。また、登録型派遣を中心とする派遣労働者の大量雇い止めも懸念されており、実態の把握が急がれているところです。こうした事業者の対応は何れも法令違反であり、ずさんな労務管理に端を発した使用者責任の放棄に他なりません。

現在、事業主や労働者が利用できる支援策も用意されていることから、制度を上手に活用し生活の維持に役立てることも重要です。

私たちは今こそ健全な労使関係に基づき、互いに知恵を出し合い、未曾有の難局を乗り越えなければなりません。その一方で、労働者を守るのは労働者自身であり、働く仲間の団結であることもまた事実です。

今すぐ命と生活を守る行動を！ 関係機関（労働組合・弁護士・労働局）に相談してください。