

札幌圏雇用センサス 2020年6月の相談状況

「新型コロナウイルスの影響に負けない職場を！！」

1. 2020年6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6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6月		87人	119件	1.37件
2020年5月		80人	116件	1.45件
2019年6月		82人	113件	1.38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6月相談件数（雇用形態別）」

資料－3 「2020年6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6月期の相談者数は87名、相談件数は119件となっており、対前月比では相談者数で+7人、相談件数で+3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5人増加し、相談件数も6件増加しています。
- ② 男女別割合では、男性47名（54.0%）、女性40名（46.0%）と若干数、男性からの相談が増えています。
また、「正社員＝男性」が26名（29.9%）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」（23名：26.4%）「その他サービス業」（13名：14.9%）「社会福祉・介護業」（12名：13.8%）と相談者が多い業種となっています。

【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	
26	12	6	5	3	15	3	2	1	0	0	0	5	6	3	0	47	40	87

- ④ 相談件数は全体で119件。男性69件（1.47件／人）、女性50件（1.25件／人）となっています。
- ⑤ 相談項目内容の特徴は、「雇用関係：30件（25.2%）」、「労働時間関係：20件（16.8%）」、「賃金関係：20件（16.8%）」、「労働契約関係：19件（16.0%）」となっており、全相談件数の70%を超えています。
また、相談項目の細目で「解雇・退職強要・契約打切：16件（13.4%）」と、新型コロナウイルスの影響により、雇用主が休業要請や売り上げの確保ができないことを理由とした従業員の解雇等が見られ、「休業補償：11件（9.2%）」に対する相談も、パート従業員を中心に多くなっています。

【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	
41	18	10	5	4	17	4	2	1	0	0	0	5	8	4	0	69	50	119

【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	3														1		4	0
契約	9	1	1	2		2							1	3			11	8
賃金	8	3	1			3	1	1	1						2		13	7
時間	8	4	2			3	1	1					1				11	9
雇用	7	4	4	1	2	6	2						3	1			18	12
退職		2	1		1												2	2
保険	1					1											1	1
安全	3	1		1	1	1							1				4	4
差別	1	1	1	1									2				2	4
その他	1	2				1							1		1		3	3
合計	41	18	10	5	4	17	4	2	1				5	8	4		69	50

(2) 相談件数について

資料－2 「2020年6月相談件数（雇用形態別）」

資料－5 「2020年6月相談件数（業種別）」

- ① 業種別相談件数では「卸・小売・飲食業（27件）」、「その他サービス業（17件）」、「社会福祉・介護業（15件）」が多く、全体の49.6%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「雇用関係」「労働時間関係」の相談が合わせて14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、次に「パート＝女性」の「雇用関係」での相談となっています。（31件：全体比26.0%）となっています。

(3) 違反相談について

資料－6 「2020年6月 違法相談件数（業種別）」

資料－7 「2020年6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87名から寄せられた相談件数119件のうち、48件が違法と判断される案件でありました。全体の40.3%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・飲食業」（15件・違反全体の55.6%）が挙げられます。

【違反件数：業種別一覧】

	違反相談件数	6月期相談件数	違反率
農林水産業			0.0 %
鉱業・砕石業			0.0 %
建設・設計・重機業	5	6	83.3 %
食品製造業	2	3	66.7 %
その他製造業		3	0.0 %
エネルギー・水道業		2	0.0 %
通信・報道・IT業	1	2	50.0 %
交通業		5	0.0 %
陸運・倉庫業	2	9	22.2 %
卸・小売・飲食業	15	27	55.6 %
商品斡旋・リース業	1	2	50.0 %
金融・保険業	1	2	50.0 %
不動産業		1	0.0 %
医療・保健・医薬品業	5	9	55.6 %
社会福祉・介護業	4	15	26.7 %
ビル管理・警備業	2	6	33.3 %
労働派遣業			0.0 %
教育・学習支援業	1	1	100.0 %
会計・行政・法律事務所		3	0.0 %
宿泊・娯楽業	2	5	40.0 %
複合サービス業			0.0 %
その他サービス業	6	17	35.3 %
廃棄物処理業			0.0 %
公務・公共サービス			0.0 %
分類不能・その他	1	1	100.0 %
合計	48	119	40.3 %

- ③ 違反件数の雇用業態別男女比では「正社員＝男性」「正社員＝女性」の違反相談件数が合計 22 件と違反全体の 45.8%と高い数値を示しています。
- ④ 違反相談項目別では「雇用関係」（19 件／39.6%）、とりわけ「解雇・退職強要・契約打切」（12 件／25.1%）と高い比率になっています。

【相談項目別違法件数一覧】

相談項目	6月期 違法件数	6月期 相談件数	違法率	違法件数の 構成比
労働組合関係	1	4	100.0 %	2.1 %
労働契約関係	7	19	36.8 %	14.6 %
賃金関係	5	20	25.0 %	10.4 %
労働時間関係	8	20	40.0 %	16.7 %
雇用関係	19	30	63.3 %	39.6 %
退職関係	1	4	25.0 %	2.1 %
保険・税	0	2	0.0 %	0.0 %

安全衛生	3	8	37.5 %	6.3 %
差別等	3	6	50.0 %	6.3 %
その他	1	6	16.7 %	2.1 %
合計	48	119	40.3 %	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	1																1	0
契約	2	1		2									2				2	5
賃金	1	1				2	1										2	3
時間	1	2				2	1	1					1				2	6
雇用	5	4	1		2	3	2						1	1			11	8
退職		1															0	1
保険																	0	0
安全	1			1									1				1	2
差別		1											2				0	3
その他	1																1	0
合計	12	10	1	3	2	7	4	1					1	7			20	28

(4) 新型コロナウイルスの関連した相談

※1 新型コロナウイルス関連相談者数の推移（3月以降）

雇用形態別相談者数男女集計

		3月	4月	5月	6月
正社員	男	5	8	6	4
	女	2	10	4	1
契約社員	男	0	0	4	0
	女	1	4	4	2
パート	男	0	0	1	2
	女	8	6	10	9
アルバイト	男	0	1	1	2
	女	1	2	0	1
嘱託	男	0	1	0	0
	女	0	0	0	0
季節	男	0	0	0	0
	女	0	1	0	0
派遣	男	0	1	2	3
	女	0	2	1	3
求職者・他	男	0	0	2	1
	女	1	0	3	0
計	男	5	11	16	12
	女	13	25	22	16

※2 新型コロナウイルス関連相談項目別集計

	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				合計							
	3月	4月	5月	6月	3月	4月	5月	6月	3月	4月	5月	6月	3月	4月	5月	6月	3月	4月	5月	6月	3月	4月	5月	6月	3月	4月	5月	6月	3月	4月	5月	6月	3月	4月	5月	6月				
労働組合関係		1		1		1		1																																
労働契約関係	1	4	3	1	1	4	3	1	4	1				2																										
賃金関係	1	8	3	1	1	8	3	1	1		4	1	1	2	1	1		1																						
労働時間関係	3	2	2		3	2	2		1	2	2	1		1																										
雇用関係	2	6	4	3	2	6	4	3	6	3	8	8		2		2									1															
退職関係																																								
保険・税		1	2			1	2				1	1																												
労働安全衛生		1		2		1		2		2	1																													
差別等																																								
その他	2	2			2	2																																		
合計	9	25	14	1	9	25	14	1	12	8	16	11	1	6	2	3		1											1											

新型コロナウイルスの影響による相談の傾向

3月からの新型コロナウイルス関連の相談者・相談件数を、※1 及び※2 で表しました。

当初は、正社員を中心として休業命令や労働時間短縮、在宅勤務などに対する賃金補償や休業補償の相談が多く見られました。

直近においては、その影響が長期化し、使用者側が事業規模の縮小や事業継続を断念したことにより、パート・派遣労働者を中心に解雇・退職強要・契約打切に至る事例が見受けられました。

- 例 1) 派遣社員 社内で陽性反応の患者が出た。2週間の自宅待機を命じられる。その後、派遣元会社から、「派遣先から今後、派遣受け入れが不可能になった。」との連絡を受けた。まだ、契約期間中。
- 例 2) パート社員 5月末までショッピングモールが閉鎖され自宅待機を命じられていた。「ショッピングモールの閉鎖に会社の落ち度はないので、パート賃金の支払いはできない。しかし、正社員は実質在宅勤務なので基本賃金を支払う」と言われた。
- 例 3) 歯科医院受付 新型コロナウイルス対応にアクリル板の設置や換気用空気清浄機の設置などの感染症対策を院長にお願いしたが全く対応してくれない。怖くて出勤したくない。どうしたら良いか。

このように、自宅待機を命じられ、その後契約打切（解雇）や、休業補償もなしといった状況を生み出しています。その原因となっているものの一つに、国の緊急支援策が挙げられています。制度を利用する側からすると“複雑な制度”であり、また支給についても“いつ支給になるのかわからない”といった支給のタイムラグが生じています。より、実効性のあるスムーズな対応が今、社会からは求められています。

また、コロナウイルス感染症に最前線で立ち向かっている医療従事者に対し、「ボーナスが支払えない」といった医療機関の悲痛な訴えも聞こえてきました。このままでは、日本の医療が内部から崩壊しかねない状況に陥ってしまいます。

従来の日本の枠組みを根幹から見直す必要性があります。

まだまだ、新型コロナウイルスの影響は継続するものと考えられます。今一度、労働者は自己防衛として社会保障制度を理解し、活用できるものは活用する。使用者も、「人・物・金」が従来の調達方法では成り立たなくなっている事態を考慮し、目先のキャッシュフローに囚われることなく、将来ビジョンを見据えた経営基盤を成立させていくために、自治体・国の制度を活用しながら、労働者と共にこの難局を乗り切る経営に切り替える必要性が求められます。

(5) 2020年6月度の雇用情勢

2020年6月度は前月5月期に比べ、相談者、相談件数ともに増加しています。昨年同時期との比較でも、ともに増加している結果となりました。このことは新型コロナウイルスによる自粛要請・休業要請が背景にあると判断できます。

また、業種別の相談者・相談件数は「卸・小売・飲食業」、「その他サービス業」、「社会福祉・介護業」からの相談が全体の半数を占めています。

特に、「社会福祉：正社員：男性」と限定すると7名の相談者があり、全体数から見ても飛びぬけています。

6月30日、北海道労働局は「令和元年に介護労働者を使用する事業場に対して行った監督指導の結果」を発表しました。

内容は監督指導を行った203事業場のうち、労働基準関係法令違反が認められた事業場が138事業場(68.0%)もあったとの結果でした。

法令違反の主な事項では、①労働時間に関する事項 97件(23.4%) ②割増賃金の支払いに関する事項 74件(17.9%) ③安全衛生管理体制に関する事項 49件(11.8%) となっています。

「36協定を締結することなく法定労働時間を超えて時間外労働を行わせている」、「36協定で定める時間を超えて時間外労働を行わせている」、「時間外労働とすべき労働時間に対し、法定の割増賃金を支払っていない」などの事象が、介護の現場では横行している実態が明らかになりました。もちろん、法令順守している事業所も多数存在しています。コロナ過による影響を大きく介護職場も受けています。介護従事者の生活と安全を守っていかなければなりません。

相談項目別に見てみると、「就業規則・雇用契約」、「解雇・退職強要・契約打切」、「休業補償」、「年次有給休暇」の相談が全体の43.6%であり、ここからもコロナ過による影響を労働者が受けていることが見て取れます。

「解雇・退職強要・契約打切」に関する相談は、全体の12.6%(全相談件数119件中15件)となっています。解雇には合理性が求められます。単なる「勤務不適格」との判断での解雇は解雇権の濫用にあたります。労働契約法第16条違反です。解雇無効、地位確認や未払賃金の請求なども申し立てることも可能です。特に「コロナ過による～」と言った理由に泣き寝入りすることなく、「自分自身を守る」ことを考えましょう。

「年次有給休暇」に関する相談は、全体の8.4%(10件)です。年次有給休暇はそもそも、労働者の申請によって取得可能となります。労働者が指定した有給休暇日に対し、会社に拒否権はありません。会社に行使できるのは時季変更権です。「有給休暇の取得が事業の正常な運営を妨げる場合に、他の時季に与えることができる(労基法第39条5項)」としたものだけです。その「事業の正常な運営を妨げる場合」には、単に、「人手不足」、「忙しいから～」といった場合は含まれていません。経営判断が求められるほどの緊急性を持った状況を想定した場合です。そのため、「コロナ過で人手不足となり忙しいから」といったことでの、有給取得を拒否することは論外です。ましてや、有給を取得して賃金不払いなどの不利益があれば、賃金未払となり、回復請求が可能です。今後、正しい使い方などを労使ともに正しく理解していくことが必要です。

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した。2021年からは中小企業にも適用範囲が広がります。

4月以降、退職再雇用者から「仕事内容は他の正社員と変わらないのに、賃金だけが大幅に下がった」といった内容の相談が多くなってきました。再雇用・再任用になってからの勤務内容に<差>があるか、同一・同種の勤務をする正社員との仕事上の格差がどのくらいあるかなどを明らかにして、同一労働同一賃金の観点から是正を求めることができます。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。これを一人で取り組むには困難を伴います。複数若しくは労組対応をすることにより、身分の保全にも繋がります。組合結成や組合加入を前提に取り組むことをお勧めします。少しでも不合理な処遇・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をもつことも必要です。一人で悩む前にまず「さっぽろ労働相談センター」にご相談ください。