

札幌圏雇用センサス 2021年3月の相談状況

「あなたが悪いわけではない！立ち上がって、一緒に闘おう！」

1. 2021年3月相談概況

資料－1 「2021年 雇用形態別相談者数 月別集計」

資料－2 「2021年3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）
2021年3月		78人	102件	1.31件
2021年2月		70人	98件	1.40件
2020年3月		85人	125件	1.47件

(1) 相談者数及び相談件数の推移

資料－1 「2021年 雇用形態別相談者数 月別集計」

資料－2 「2021年3月相談件数（雇用形態別）」

資料－3 「2021年3月相談者数（雇用形態・男女・業種別）」

資料－4 「2021年 業種別相談者数 月別集計」

資料－5 「2021年3月相談件数（業種別）」

① 2021年3月期の相談者数は78名、相談件数は102件となっています。対前月比では相談者数で+8人、相談件数で+4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7名少なく、相談件数は23件減少しています。前年同月期との相談者数・相談件数の違いは、新型コロナウイルス関連の相談の減少によるものと考えられます。

② 男女別割合では、男性50名（64.1%）、女性28名（35.9%）となっています。また「正社員＝男性」が34名（43.6%）と依然として高い比率となっています。

③ 業種別の相談者数では、「卸・小売・飲食業」（14名：17.4%）「ビル管理・警備業」（13名：16.7%）

「社会福祉・介護業」（12名：15.4%）が突出しています。

※参考1 【雇用形態別・男女別 相談者数】（単位：人）

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	
34	12	12	4	1	10	2							2	1		50	28	78

④ 相談件数は全体で102件。男性68件（1.36件／1人）、女性34件（1.21件／1人）となっています。

⑤ 相談項目内容の特徴は、「労働契約関係：29件」（28.4%）、「雇用関係：21件」（20.6%）とな

っており、全相談件数の49.0%を占めており、とりわけ「就業規則・雇用契約」「解雇・退職強要・契約打切」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	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
----	-----	----	-----	-------	----	----	----	------	----

項目	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
組合																	0	0
契約	14	1	5	2		4	1					2					20	9
賃金	11	1	1		1	3											13	4
時間	3	1	1			3											4	4
雇用	7	2	6	1		2	2						1				15	6
退職	3	1	1														4	1
保険	4	3	1										1				6	3
安全	5	1		1													5	2
差別		3															0	3
その他	1	1				1											1	2
合計	48	14	15	4	1	13	3	0	0	0	0	0	0	3	1	0	80	37

(2) 相談件数について

資料 - 2 「2021年3月相談件数（雇用形態別）」

資料 - 5 「2021年3月相談件数（業種別）」

① 業種別相談状況では「卸・小売・飲食業」の18件（全体比17.6%）、「社会福祉・介護業」の17件（同16.7%）、「ビル管理・警備業」が14件（同13.7%）と多く、全体の48.0%を占めています。

② 業種別の相談項目の分布では、「卸・小売・飲食業」「社会福祉・介護業」「ビル管理・警備業」とともに「労働

契約関係」「賃金関係」で24件（23.5%）、「雇用関係」で12件（12.0%）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」が合計25件（全体比

24.5%）と多くなっています。とりわけ「就業規則・雇用契約」での相談が多くなっています。

(3) 違反相談について

資料 - 6 「2021年3月 違法相談件数（業種別）」

資料 - 7 「2021年3月 違法件数（相談項目・雇用形態別）」

資料 - 8 「2021年・月別集計 違法件数（相談項目別）」

① 相談者78名から寄せられた相談件数102件のうち、50件が違法と判断される案件でありました。全体の49.0%となっています。

② 違反相談件数の多い業種として「社会福祉・介護業」、「卸・小売・飲食業」、「ビル管理・警備業」で25件、違反全体の50.0%となっています。

※参考3【違反件数：業種別一覧】

業種	違反相談件数	3月期相談件数	違反率
農林水産業			%
鉱業・採石業			%
建設・設計・重機業	4	6	66.7 %
食品製造業		1	%
その他製造業			%
エネルギー・水道業			%
通信・報道・IT業		3	%
交通業	1	2	50.0 %







	95	その他 差別													
		小計													
その他	991	経営問題・労務管理		2	1	1	2				1				
	992	上記以外	2		2	1	1		1		2		1		
	993	職業紹介・求人													
		小計	2	2	3	2	3		1		2	1	1		
		合計	24	49	52	31	27	27	19	17	21	34	14	7	14

### ※3 新型コロナウイルスの影響による相談の傾向

2020年3月からの新型コロナウイルス関連の相談者・相談件数を集計してきました。

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。

道内で第2波と呼ばれた夏の時期においては、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・派遣労働者の解雇・退職強要・契約打切に至る事例も多くなりました。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きました。

また、第3波の昨年末の時点では、解雇や契約打ち切り、企業倒産や事業所の閉鎖などの相談も再度増えてきた状況です。

経済活動が再開された2021年1月以降は新型コロナウイルスの影響による相談者数、相談件数も一定落ち着いてきたように見られます。しかし、2020年平均の国内の就業者数が前年に比べ48万人減の6,676万人と8年ぶりに減少したことなどを考えると、新型コロナウイルスの雇用への直接影響が改めて認識されるもので、今後も解雇や雇止め、企業倒産・事業所閉鎖と言った「働く機会」を失う労働者が出てくるのが十分に予想されます。

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。使用者側も、「人・物・金」が従来の調達方法では成り立たなくなってきた事態を考慮し、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。

#### (4) 2021年3月度の雇用情勢

3月は年度末にあたるため、新年度の契約が更新される時期となります。そのため、雇用継続に関する相談が必然的に増えてきます。1月、2月と完全失業率は2.9%となりましたが、雇用情勢が改善している状況にはなっていません。

2021年3月度は2月期に比べると相談者数・相談件数ともに増加しています。

特徴として、「ビル管理・警備業」の相談案件の増加があります。

☆「店舗内の警備中に万引き犯と遭遇し、もみ合いの末、警察に引き渡した。犯人は謝罪文を書き、警察は犯人を解放したとのこと。このことで会社から『退職勧告通知書』が送られてきた。理由は『誤認逮捕のきっかけをつ

く

りながら、全く反省がない』とのこと。納得がいかない。」 <店内警備員・男性・契約社員>

☆「雇用契約書を提示され勤務開始したが、本人に不交付であり、就業規則も不開示であった。そのため労基に出向き相談したのち、社長から「会社事情を外部に漏洩したため解雇」と言われた。こんな解雇は納得がいかない。」 <駐車場管理員・男性・契約社員>

などの相談が寄せられました。退職勧告と解雇については、共に「合理性」がなく、解雇は無効。

また、相談案件の多い「就業規則・雇用契約」「雇用関係」については、

☆「介護士として1月から勤務開始したが、2月に会社から『うちの事業所に向けていないから、もう来ないでくれ

る

か』と言われた。雇用契約書もなかった。解雇予告手当についても『絶対払わない』と言われた。どうしたら良いか」 <介護職員・男性・正社員>

☆「飲食店のアルバイト店員。週5～6日を勤務していたが、先月から店自体の営業日が減り、更にこれから休

業となる可能性も出てきた。収入補てんの方法はないか？」 <飲食店従業員・男性・アルバイト>

☆「観光施設運営会社の社員。コロナ過で赤字決算を余儀なくされている。そのため会社は『景気回復する時期まで定期昇給を停止する』としてきた。契約不履行、賃金不払いにならないのか」

<運営会社・男性・正社員>

など、理不尽な人事管理が目を引く結果となっています。

法律違反とみられる事例が50件（全相談件数の49%）ありました。内訳は「就業規則・雇用契約」「解雇・退

職強要・契約打切」の相談で違反件数の34%にも上ります。

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し、ましてやコロナ過からの業績回復などはあり得ません。

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、悪になるのです。

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。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。