

札幌圏雇用センサス 2021年11月の相談状況

「知識と労働組合があなたを守ります」

1. 2021年11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11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11月		72人	106件	1.47件
2021年10月		93人	138件	1.48件
2020年11月		76人	117件	1.54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11月相談件数（雇用形態別）」

資料－3 「2021年11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11月相談件数（業種別）」

① 2021年11月期の相談者数は72名、相談件数は106件となっています。対前月比、相談者数で-21人、相談件数で-32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-4名、相談件数は11件減少しています。

② 男女別割合では、男性46名（63.9%）、女性26名（36.1%）となっています。また「正社員＝男性」が23名（31.9%）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」（18名：25.0%）「建設・設計・重機業」（10名：13.9%）

が上位を占めました。

※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	
23	9	9		2	13	5	1	1				2	6	1	46	26	72	

④ 相談件数は全体で106件。男性70件（1.52件／1人）、女性36件（1.38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：22件」（20.8%）、「労働時間関係：21件」（19.8%）、「賃金関係：21件」（19.8%）が上位となっています。とりわけ「就業規則・雇用契約」「年次有給休暇」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										1		2	0
契約	6	3	2			3	2						1		4	1	14	8
賃金	9	1	4		1	4	2										16	5
時間	7	3	2		1	2	1								4	1	15	6
雇用	3	2				5	1						1				4	8
退職	3	1	2				1						1				5	2
保険	3		3			2		1	1						1		8	3
安全		2	1														1	2
差別	4	1															4	1
その他	1					1											1	1
合計	37	13	14		3	17	6	1	1	0	0	0	0	3	9	1	70	36

(2) 業種別相談状況について

資料 - 2 「2021年11月相談件数（雇用形態別）」

資料 - 5 「2021年11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25件（全体比23.6%）、「建設・設計・重機業」の15件（同14.2%）と多くなっています。
- ② 業種別の相談項目の分布では、「労働契約関係」22件（20.8%）「賃金関係」「労働時間関係」がそれぞれ21件（19.8%）と高い比率を示しています。
- ③ 雇用形態・男女別の相談件数は「正社員＝男性」の「賃金関係」「労働時間関係」「労働契約関係」が合計22件（全体比20.8%）と多くなっています。とりわけ「賃金関係」での相談が多い状況です。

(3) 違反相談について

資料 - 6 「2021年11月 違法相談件数（業種別）」

資料 - 7 「2021年11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72名から寄せられた相談件数106件のうち、44件の相談が違法と判断される案件でありました。相談件数全体の41.5%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」「ビル管理業」「その他サービス業」で23件、違反全体の52.3%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	11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	15	13.3 %
食品製造業	1	3	33.3 %
その他製造業		2	- %

エネルギー・水道業			-	%
通信・報道・IT業	1	3	33.3	%
交通業			-	%
陸運・倉庫業	3	5	60.0	%
卸・小売・飲食業	12	25	48.0	%
商品斡旋・リース業			-	%
金融・保険業	4	5	80.0	%
不動産業			-	%
医療・保健・医薬品業	3	10	30.0	%
社会福祉・介護業	4	6	66.7	%
ビル管理・警備業	6	9	66.7	%
労働派遣業			-	%
教育・学習支援業			-	%
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	4	25.0	%
その他サービス業	5	10	44.0	%
廃棄物処理業	1	1	100.0	%
工務・公共サービス			-	%
分類不能・その他		2	-	%
合計	44	106	41.5	%

③ 違反件数の雇用業態別男女比では、「男性：24件」、「女性：20件」となっています。

また、「正社員＝男性」「パート＝女性」の違反相談件数が合計28件と違反全体の63.6%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」（14件／31.8%）、「労働時間関係」（10件／22.7%）と高い傾向にあります。

※参考4【相談項目別違法件数一覧】

相談項目	11月期 相談件数 (A)	11月期 違法相談件数 (B)	違法率 (B/A)		違法件数の 構成比	
				%		%
労働組合関係	2	-	-	%	-	%
労働契約関係	22	6	27.3	%	13.6	%
賃金関係	21	14	66.7	%	31.8	%
労働時間関係	21	10	47.6	%	22.7	%
雇用関係	12	8	66.7	%	18.2	%
退職関係	7	1	14.3	%	2.3	%
保険・税	11	3	27.3	%	6.8	%
安全衛生	3	-	-	%	-	%
差別等	5	2	40.0	%	4.5	%

その他	2	-	-	%	-	%
合計	106	44	41.5	%	100.0	%

(4) 新型コロナウイルスに関連した相談状況(2020年3月以降)

※1 新型コロナウイルス関連の相談者数の推移

		2020年	2021年					
		3月~12月	1月~6月	7月	8月	9月	10月	11月
正社員	男	62	24	5	4	1	1	2
	女	32	12	3	5		1	
契約社員	男	8	4		1			1
	女	16	4	1			1	
パート	男	3	4		3			
	女	49	9	1	3	2	3	
アルバイト	男	7	5	2	1	2		
	女	6						
嘱託	男	1						
	女							
季節	男							
	女	1						
派遣	男	9						
	女	11	1				1	
求職者・他	男	6					1	
	女	4						
計	男	96	37	7	9	3	2	
	女	119	25	5	8	2	6	3

※2 新型コロナウイルス関連相談項目の推移

		2020年	2021年					
		3月~12月	1月~6月	7月	8月	9月	10月	11月
労働組合関係	11 結成・運営・加盟	1						
	12 不当労働行為	1						
	13 労使関係	3						
	14 その他 組合							
	15 組合加入・脱退							
	小計	5						
労働契約関係	21 就業規則・雇用契約	25	11	3	3	2	3	
	22 雇用形態	1						
	23 配転・出向・転籍	3						
	24 その他 契約	11	5	2	1	1		
	25 一方的身分変更							

	26	派遣・人夫貸し							
		小計	40	16	5	4	3	3	
賃金関係	31	月例賃金未払・控除	8	6	1			1	1
	32	不払残業・割増賃金	4	3		1		1	1
	33	一時金・諸手当	10	1	1	1			
	34	最低賃金						2	
	35	その他 賃金	33	7		4			
	36	賃上げ・賃下げ	5	1					
		小計	60	16	2	6		4	2
労働時間関係	41	週 40 時間・長時間労働	3					1	
	42	休日・休憩		3		1			
	43	年次有給休暇	25	7	2	1	1	1	1
	44	その他 労働時間	2	2					
	45	労働時間延長・短縮							
		小計	30	12	2	2	1	2	1
雇用関係	51	解雇・退職強要・契約打切	48	8	1	2			
	52	合理化・倒産・閉鎖問題	9	2	1			1	
	53	解雇予告手当	3	2		2			
	54	休業補償	42	7	1	1	2	1	
	55	その他 雇用	3	2	1	1		1	
		小計	105	21	4	6	2	3	
退職関係	61	定年問題							
	62	退職金・退職手続	3	4		1			
	63	再雇用問題		1					
	64	その他 退職	4	1					
		小計	7	6		1			
保険・税	71	雇用・労災	15	10		3		2	
	72	健保・年金	1	1					
	73	税金問題							
	74	その他 保険・税	7	8		3		1	
		小計	23	19		6		3	
労働安全衛生	81	労働災害	2	1	1				
	82	職業病							
	83	安全衛生	12	3	1				
	84	その他 安全衛生	1		1		1		
	85	P T S D							
		小計	15	4	3		1		
差別等	91	男女差別							
	92	女性保護							
	93	セクハラ							

	94	嫌がらせ・パワハラ					1		
	95	その他 差別		1		1			
	小計			1		1	1		
その他	991	経営問題・労務管理	7	3		1			
	992	上記以外	9	1					
	993	職業紹介・求人			2				
	小計		164	4	2	1			
合計			301	99	18	27	7	16	3

#### (5) 2021年11月度の雇用情勢

11月度の相談状況は前月比で減少を示しました。また、前年同月比でも若干の減少がみられます。これは、新型コロナウイルスの急激な感染状況の改善なども影響である可能性もありますが、はっきりした要因については明言することができません。しかし、雇用を取り巻く環境が著しく好転しているわけではないため、引き続きの警戒が必要と思われる。

道内の雇用失業情勢は、北海道労働局が「求職者が依然として高水準にあり、弱さがみられる。新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に引き続き注意する必要がある。」とコメントしています。有効求人倍率は前年同月比で若干の上回りはあるものの、コロナ禍で落ち込んだ卸売業・小売業・宿泊業・飲食業での求人が落ち込んだままです。まだまだ、雇用年齢層をバックアップする方策が必要です。

そのような影響があったか否かは定かではありませんが、当労働相談センターへ、退職者や求職者の相談数が多くみられました。

「飲食チェーンの求人に応募し、前職の経験が生かされると採用に行き着いたが、①給料が採用時にならないと分からない②勤務場所が未定③始業就業時間、所定労働時間の定めがない、などの不安定要素が多すぎる。このような求人は正当なものなのか。」といった相談や、「面接した警備会社から採用通知を受けたが、営業手当が毎月固定金額の支給とのこと。しかし、①見込み残業時間が不明②見込み以上の時間外勤務があった場合の支払いも不明。会社は改めて労働条件通知書を提示するというが、その内容を確認したのちに判断したい。その場合、採用要件に不都合が生じてしまうだろうか？ また入社を断った場合、今後の就職活動に影響があるか？」といった相談が複数寄せられました。

飲食チェーンの案件については、不確定要素が大きすぎて勤務開始後に「こんな話ではなかった」ということになりそうな内容で、非常に不安です。明確化してもらうことを相手に伝えることが重要です。また、警備会社の案件も、固定残業代として一定額の支給をする場合は基本給とは明確に区別されていなければなりません。その該当する時間数も明示されていなければなりません。会社は本人に「労働条件通知書(詳細も含め)」を提示して採用を通知して、本人はその内容を確認し応諾するか否かを決定できます。ましてや、そのことで採用の可否に影響が及んだり、その後の就職活動が不利益になったりすることはありません。

11月度は例月になく「建設・設計・重機業」特に建設業従事者からの相談が増加しました。

「建設会社の作業員だが、昨年冬と今年夏の賞与が支給されていない。昨年冬は『得意先企業の倒産により大きな赤字を被った』との説明があったが、今年の夏は何も説明がない。しかし、今年の夏、元受け会社の社長からは『作業員の仕事内容や態度が非常にいいので、支払いを上乗せして支払っている』と聞いている。この状態での不支給は違法行為ではないか？」との相談が寄せられました。この場合、就業規則・雇用契約書に賞与支給の定めにもありますが、「賞与を支給する場合がある～」程度の記載であれば不支給とされても違法とまでは言えません。ただ、支給実績がある会社であれば会社との交渉材料となり得るので、協議の場を設置して交渉可能です。その場

合、労働組合からの要求とすると、会社は協議をしなければならない状況になります。

「内装工事店の契約社員（作業員）だが、現場で他業者とバッティングしてしまい、2日間現場待機となってしまった。その分を日曜出勤で対応した。給与明細で確認したら、実勤務日は27日間であるのに、勤務日数が26日間になって給与支給された。賃金未払に当たらないのか？」。この案件では2日間現場待機を命じられているので賃金カットの対象とはならず、当然「日曜出勤」についても賃金対象となり、賃金未払の状態です。請求して支払いがなければ、労基への申告可能な案件です。このような場合も、労働組合があれば十分対応可能な相談となります。

法令違反とみられる事例が44件（全相談件数の41.5%）ありました。

「賃金関係」「労働時間関係」「雇用関係」での相談が違反件数の72.7%にも上りました。

「賃金関係」では、月例賃金の未払いや不払残業、「労働時間関係」では年次有給休暇の取得妨害、「雇用関係」では解雇・退職強要・契約が依然として多くなっています。

また、嫌がらせ・パワハラ、セクハラに対する相談も複数件寄せられています。

「直属の上司から夜間に宴席に呼ばれて渋々出向いた結果、複数件の店を梯子し、拳銃にスカートの中に手を入れられるところだった。翌日以降、不安を抱きながら出社したが、再三私的携帯に電話があり無視していた。体調崩し心療内科受診した結果、うつ病と診断された。」との相談や、「店内商品管理担当で昼休みに納品の配送が来たため、別途社員を招集したら上司から『何十分もかかるものじゃないんだから、人なんて呼ぶな』と配送運転手の前で怒鳴られた。これはパワハラではないか？」といったものまであった。

前者は完全なセクハラで、自分がセクハラ被害者であるということを認識し、被害状況・セクハラ行為を報告し体調が戻るまで勤務につかない。後者は休憩時間中に少しでもあれば勤務してもいいと思うこと自体が非常識で、完全に不法行為。ともに労働組合があれば交渉事項となり得ます。

11月期の女性の相談件数36件のうち、20件（55.6%）が法令違反の相談となっています。男女雇用機会均等法の施行から30年以上、女性活躍推進法が2015年に施行された今でも、賃金不払い、有給休暇取得妨害、解雇、パワハラ・セクハラ等、相談内容が多岐にわたっています。

社会全体の問題であることから、政治の世界での早急な対策が求められます。

労働者を守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。黙っていることは、敗北に繋がります。

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。

当センターに寄せられる複数の相談で「労組があれば解決するのに」と感じる案件が多々あります。

それが自分自身の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」と声を出し、社会を変えていくくらいの自覚をもつことが大事です一人でも悩む前にまず「さっぽろ労働相談センター」にご相談ください。