

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 2016年7月の相談状況

「労働者は不公正な処遇に毅然として声をだそう！ 労基法違反に鉄槌を！」

1. 2016年7月相談概況

年 月	相 談 者 (人)	相 談 件 数 (件)	一人当たり相談件数 (件)
2016年 7月	54人	96件	1.78件
2016年 6月	59人	84件	1.42件
2015年 7月	61人	110件	1.80件

- (1) 相談者の状況 資料-1 「2016年 雇用形態別 相談者数 月別集計」  
資料-2 「2016年7月 相談件数 (雇用形態別)」  
資料-3 「2016年7月 相談者数 (雇用形態・男女、業種別)」  
資料-4 「2016年7月 相談件数 (業種別)」

- ① 今月の相談者は雇用形態別で正社員34人に対して期限付き雇用契約社員は20人です。男女別では男性31人に対して女性は23人です。内訳をみると正社員は7割強が男性、期限付き雇用契約社員は6割が女性パートとなっています。

【雇用形態別 相談者数・相談件数・1人当たり相談件数】

	男	社員	契約	パート	臨時 アルバイト	嘱託	季節	派遣	その他
人 数	31	25	1	2	2	0	0	1	0
件 数	60	48	3	3	5	0	0	1	0
計	1.64	1.92	3.00	1.50	2.50	0	0	1.00	0

	女	社員	契約	パート	臨時 アルバイト	嘱託	季節	派遣	その他
人 数	23	9	0	12	0	0	0	2	0
件 数	36	17	0	15	0	0	0	4	0
計	1.57	1.89	0	1.25	0	0	0	2.00	0

	男女	社員	契約	パート	臨時 アルバイト	嘱託	季節	派遣	その他
人 数	54	34	1	14	2	0	0	3	0
件 数	96	65	3	18	5	0	0	5	0
計	1.78	1.91	3.00	1.29	2.50	0	0	1.67	0

相談件数は男性60件(1.64件/1人)、女性36件(1.57件/1人)、全

体では96件（1.78件/1人）となっています。正社員男性の相談者数・相談件数が飛び抜けて多く（25人・48件・1.89件）全体の数値を引き上げています。全体の1人当たり件数1.78件は今年の最高値となりました。

② 業種別相談状況では「医療・福祉・医薬品業」及び「卸・小売・飲食店」からの相談が人数・件数ともに約半数を占めています。続いて、陸運・倉庫業（7名・13件）、その他サービス業（7名・18件）及びビル管理・警備業（6名・8件）からの相談が多く寄せられています。

「医療・福祉・医薬品業」からは嫌がらせ・パワハラに相談が集中し介護職場の不払い残業、医療職場の雇用契約不利益変更・解雇・退職強要に関する内容が目立ちます。「卸・小売・飲食店」は賃金未払（月例・不払い残業）、社会保険・税への未加入が目立ちます。

【業種別・雇用形態別 相談者数／業種別相談件数】

	人数計	社員	契約	パート	アルバイト	嘱託	季節	派遣	その他	相談件数	1人／件数
A 農林漁業・協同組合	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B 食品加工業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C 鉱業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D 建設・設計・重機業	2	2	0	0	0	0	0	0	0	4	2.00
E 製造業	2	1	0	1	0	0	0	0	0	2	1.00
F エネルギー・水道業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G 通信・報道・IT業	3	3	0	0	0	0	0	0	0	4	1.33
H 交通業	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	2.00
I 陸運・倉庫業	7	6	0	1	0	0	0	0	0	13	1.86
<b>J 卸・小売業・飲食店</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>1.56</b>
K 商品斡旋・リース業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
L 金融・保険・不動産業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>M 医療・福祉・医薬品業</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>2.00</b>
N ビル管理・警備業	6	5	0	0	0	0	0	1	0	8	1.33
O 労働者派遣業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
P 教育・学校業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Q 会計・行政・法律事務所	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
R その他サービス業	7	3	1	1	2	0	0	0	0	18	2.57
S 公務・公共サービス	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T 分類不能・その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>合計</b>	<b>54</b>	<b>34</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>96</b>	<b>1.78</b>

その他、陸運・倉庫業では就業規則の未整備・雇用契約無や労災隠し（健保対応）の強要、その他サービス業では超長時間労働と有給休暇の取得妨害、ビル管理・警備業は解雇・退職強要に相談が集中しています。

派遣労働者は男女から相談があり、家族に当該労働者の代替労働を強要し弁済も求めるという悪質な事例も寄せられました。

- (2) 相談項目について 資料－2 「2016年7月 相談件数 (雇用形態別)」  
 資料－4 「2016年7月 相談件数 (業種別)」  
 資料－5 「2016年・月別集計 相談件数 (相談項目別)」

寄せられた相談項目は次のとおりです。

「賃金関係」	23件 (不払残業・割増未払15件 月例賃金未払5件 その他3件)
「差別等」	12件 (嫌がらせ・パワハラ9件 その他3件)
「労働契約関係」	12件 (就業規則・雇用契約12件)
「労働時間関係」	12件 (年次有給休暇7件 休日・休暇2件 週40時間・長時間労働3件)
「雇用関係」	12件 (解雇・退職強要・契約打切11件 解雇予告手当1件)
「保険・税」	9件 (雇用給保険・労災2件 健康保険・厚生年金3件 税金問題4件)
「安全衛生」	5件 (労働災害4件 その他1件)
「その他」	4件 (経営問題・労務管理3件 上記以外の相談1件)
「労働組合関係」	4件 (結成1件 不当労働行為2件 労使関係1件)
「退職関係」	3件 (退職金・退職手続3件)
相談件数合計	96件

「賃金関係」の相談、取り分け「不払い残業・割増賃金未払」に相談が集中しています。また、この相談は「卸・小売・飲食店」の労働者から多く寄せられています。内容を精査すれば、雇用契約書の不備・長時間労働・いじめが固定化する職場に多く見られます。個人経営・家族経営の飲食店・介護事業所は「不払い残業・割増賃金未払」の温床となる傾向が強く、事業主の機嫌を損ねることが賃金不払に繋がるというケースも少なくありません。

「差別等」、「労働契約関係」、「労働時間関係」及び「雇用関係」が12件、「保険・税」が9件と高い数値となっています。「労働契約関係」、「労働時間関係」及び「雇用関係」の相談は正社員に集中していますが、「差別等」と「保険・税」は正社員とパートタイマー等に相談が分散しています。「保険・税」では、労災・雇保、社保及び税金について均等に相談が寄せられています。事業者の知識又はモラルの不足が目立ちます。

(3) 相談内容の違法状況について

- 資料－6 2016年7月 違法件数 (雇用形態別)  
 資料－7 2016年 月別集計 違法件数 (相談項目別)  
 資料－8 2016年7月 違法件数 (業種別)

54人から寄せられた96件の相談中、違法と判断される項目は60件となって

います。違法率は62.5%です。違法件数・率ともに今年度の最高となりました。

### 【項目別違法件数の分布】

項目	違法件数	違法率	全相談件数
賃金関係	22件	95.7%	23件
雇用関係	11件	91.7%	12件
労働時間関係	10件	83.3%	12件
差別等	5件	41.7%	12件
労働契約関係	5件	41.7%	12件
安全衛生	4件	80.0%	5件
保険・税関係	2件	22.2%	9件
労働組合関係	1件	25.0%	4件
その他（経営問題・労務管理）	0件	0.0%	4件
退職関係	0件	0.0%	3件
<b>総 数</b>	<b>60件</b>	<b>62.5%</b>	<b>96件</b>

「賃金関係」の違法率が飛びぬけて高く95.7%が違反内容です。違反の内容は月例賃金の未払い・不払い残業・手当の未払いであり、就業規則や雇用契約書又は労働基準法に反して未払を強要するというものです。雇用関係は91.7%が違反となっていて、内容は全て解雇・退職強要、解雇予告手当未払いであり労働基準法違反が明らかなものです。退職強要の事例では、面接時に事業主が期待した能力を労働者が発揮できないことを理由とするものが複数件見られます。労働時間関係も違法率が高く83.3%が違法内容となっています。内訳は有給休暇取得妨害と長時間労働強要及び休日・休暇の法定基準違反となっていて大半が正社員からの相談となっています。

差別・いじめの相談は相談を寄せた全ての雇用形態に見られます。内容は事業者（上司）が率先して加害者となるもの、職場内の違法な差別・いじめを事業者が放置するものの何れかです。

今月の違法内容には上記のとおり「定め」を公然と守らないという悪質な「開き直り」が顕著です。

## 2. 2016年7月の雇用情勢

違法率の高さと内容の酷さが目立ちます。結果的に違法となったというものではなく意図的に違法行為に向うといったものが顕著です。特定の労働者を解雇するために、長時間労働を強いる又はいやがらせ行為を継続するという悪質事例が寄せられました。介護職場や医療職場及び飲食店、更には運輸職場に多く見られます。今年4月の労働基準監督署との意見交換で悪質事例・職場について共通の課題を確認していたものの続出するケースに対応が間に合わないのが実態といえます。

違反事例にある事業者は労働基準法や雇用契約書・就業規則をもとより無視する姿勢が強く、自分の感情や立場を優先して労働者に不法行為を強要するというものが大半です。

職場の人手不足に対策を講ずることなく有給休暇の申請を全て却下し、取得者にはいじめ等の報復を加える。

長時間労働を命ずるが、期待する又は思うような成果が無いとして賃金不払いを強行する。派遣契約において、病欠を許可せず、病欠による損害賠償を理由に母親に代替労働を強要する。

これらの行為が横行する地域に健全な経済発展はありません。公正な労働による公正な経済発展を確保すべく、あらゆる角度からの検証・関与・取り組みが必要ですが、これに先んじて、労働者自身が不公正な処遇に対して声を発することが重要です。

以 上