

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 2017年2月の相談状況  
**「嫌がらせ・パワハラぜったいダメ！職場に健全な労使関係を！」**

1. 労働相談の概況

(1) 相談件数について

資料-1 「2017年 雇用形態別 相談者数 月別集計」

資料-2 「2017年2月 相談者数（雇用形態・男女、業種別）」

資料-3 「2017年2月 相談件数（雇用形態別）」

相談者数は64人、相談件数は108件、一人当相談件数は1.69件となりました。  
対前月比は-2人・+5件となり、一人当相談件数は+0.13P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）
2017年 2月	64	108	1.69
2016年 2月	56	98	1.75
2017年 1月	66	103	1.56

(2) 雇用形態別相談者数及び件数について

資料-2 「2016年8月 相談者数（雇用形態・男女、業種別）」

資料-3 「2016年8月 相談件数（雇用形態別）」

相談者数64人の内訳は、社員44人、期限付雇用契約者（契約・パート・臨時・嘱託・季節・派遣）20人、不明0人となっており、男女比では男性38人・女性26人となっています。

相談件数108件の内訳は、社員78件、期限付雇用契約者（契約・パート・臨時・嘱託・季節・派遣）30件、不明0件となっており、男女比では男性68件・女性40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	臨時	嘱託	季節	派遣	不明	合計
男	32	2	0	4	0	0	0	0	38
女	12	0	11	1	0	0	2	0	26
計	44	2	11	5	0	0	2	0	64

**【雇用形態別 相談件数（件）】**

	社員	契約	パート	臨時	嘱託	季節	派遣	不明	合計
男	58	4	0	6	0	0	0	0	68
女	20	0	12	3	0	0	5	0	40
計	78	4	12	9	0	0	5	0	108

相談者数を男女比でみた場合男性が多数であり、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。また相談件数をみると男性は社員、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 「２０１７年 業種別 相談者数 月別集計」

資料－５ 「２０１７年２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農林漁業・協同組合		
B食品加工業		
C鉱業		
D建設・設計・重機業	5	8
E製造業	9	15
Fエネルギー・水道業		
G通信・報道・IT業	4	10
H交通業		
I陸運・倉庫業	7	12
J卸・小売業・飲食店	14	21
K商品斡旋・リース業		
L金融・保険・不動産業	2	3
M医療・福祉・医薬品業	18	29
Nビル管理・警備業		
O労働者派遣業		
P教育・学校業		
Q会計・行政・法律事務所		
Rその他サービス業	5	10
S公務・公共サービス		
T分類不能・その他		

相談者数は、「医療・福祉・医薬品業」「卸・小売業・飲食店」に相談者が集中しています。  
相談件数は、「医療・福祉・医薬品業」が多く、「卸・小売業・飲食店」「製造業」と続いています。

(4) 相談内容について

資料－３ 「２０１７年２月 相談件数（雇用形態別）」

資料－６ 「２０１７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」 2件（結成・運営1件、不当労働行為1件）
- 「労働契約関係」 14件（就業規則・雇用契約12件、その他2件）
- 「賃金関係」 25件（不払残業・割増賃金13件、賃金未払い7件、その他5件）
- 「労働時間関係」 19件（年次有給休暇12件、週40時間・長時間労働3件、その他4件）
- 「雇用関係」 10件（解雇・退職強要・契約打切10件）
- 「退職関係」 3件（その他3件）
- 「保険・税関係」 4件（雇用保険・労災保険2件、健康保険・厚生年金1件、その他1件）
- 「安全衛生」 9件（労働災害4件、安全衛生3件、その他2件）
- 「差別など」 14件（嫌がらせ・パワハラ14件）
- 「その他」 8件（経営問題・労務管理7件、上記以外の相談1件）

賃金関係の相談は、「不払残業・割増賃金」に集中しています。

労働時間関係では、多くが「年次有給休暇」となっており、労働契約関係では、「就業規則・

雇用契約」、差別などでは「嫌がらせ・パワハラ」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		臨時		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	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
契約	8	3	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	10	4
賃金	18	3	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	19	6
時間	9	4	0	0	0	3	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	10	9
雇用	5	1	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	3
退職	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	1
保険	1	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
安全	3	3	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	5	4
差別	8	2	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	6
他	2	4	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	5
計	58	20	4	0	0	12	6	3	0	0	0	0	0	5	0	0	68	40

「社員」の抱える相談項目が78件と相談件数全体の72.2%を占めています。  
 「期限付雇用契約者（契約・パート・臨時・嘱託・季節・派遣）」は30件で相談件数全体の27.8%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 「2017年2月 相談件数（雇用形態別）」

資料-7 「2017年 月別集計 違法件数（相談項目別）」

64人から寄せられた108件の相談中、違法と判断される項目は68件となっています。  
 63.0%が違法という状況です。68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	50.0%	2件
労働契約関係	3件	21.4%	14件
賃金関係	21件	84.0%	25件
労働時間関係	11件	57.9%	19件
雇用関係	6件	60.0%	10件
退職関係	2件	66.7%	3件
保険・税	3件	75.0%	4件
安全衛生	7件	77.8%	9件
差別	9件	64.3%	14件
その他	5件	62.5%	8件
<b>総数</b>	<b>68件</b>	<b>63.0%</b>	<b>108件</b>

## 2. 雇用情勢について

2月の相談状況は、相談者数・相談件数は共に対前年を上回りました。一人当たりの相談件数は1.69件となっており、対前年は下回り、対前月では上回りました。

正社員男性からの相談が最も多く、相談内容は「賃金関係（不払残業・割増賃金）」「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）」「差別など（嫌がらせ・パワハラ）」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（パート・臨時）に相談者が分散しています。

違法率は63.0%となっており、その内訳では賃金関係の項目で84.0%、安全衛生の項目で77.8%と高くなっています。また、「医療・福祉・医薬品業」（介護・保育）を中心に「差別など（嫌がらせ・パワハラ）」の相談が増えており、適正な労務管理がされず、安全配慮義務を欠いた労務管理が横行するなど、職場における労働者の基本的な権利が危ぶまれる極めて厳しい状況にあることが読み取れます。

業種別相談状況に見る、相談者数・相談件数が集中する「卸・小売業・飲食店」などでも、労働法規（ワークルール）に触れる違法性の高い事例も多く存在しており、「賃金関係（不払残業・割増賃金）」「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）」の相談項目で、勤務シフトや賃金をめぐるトラブルが多発しています。

働く環境整備が遅れてきた学生アルバイトを含む外食産業では慢性的な「人手不足」が深刻化しており、「退職拒否」「賃金・残業代の不払い」など、ブラックバイトの実態が浮き彫りとなっています。厚生労働省の調査では、学生の6割がこうした法令違反を経験しており、生計のために働く学生が増えるなか、問題は深刻化しています。一方、飲食業界で働くアルバイト従業員の有効求人倍率は、全業種平均を大きく上回っており、調査ではアルバイト従業員について飲食店の8割が「不足」と回答しています。首都圏同様に募集時平均時給は道内も上昇していますが、業界では「賃上げは限界」としています。こうした人件費の高騰や、深夜1人勤務体制「ワンオペ」といった過酷な労働実態が問題化したこともあり、深夜営業の縮小など負担軽減の動きも広がっています。人材確保は経営の最重要課題であり、労働条件や福利厚生など、労働者が長く働くことができる体制をさらに整えるべきと考えます。

解決への道は、働く仲間が集まって労働組合をつくり、誰もが働きやすい職場環境をつくること、そして風通しの良い健全な労使関係を再構築すること、労働者の声を情報源として求人情報を工夫することが必要です。

一人で悩みを抱えることなく、問題が起きたらためらわず関係機関に相談する姿勢が大切です。

現在、労働基準法など働く人たちの権利を守る労働法制について、小中学校の授業、職場、地域で体系的に学ぶ「ワークルール教育推進法」を制定する動きが進んでいます。超党派の国会議員連盟が昨年12月、法案の骨子素案をまとめており、今通常国会で法案を提出、年内の施行をめざすとのことです。法案が成立すれば、労働者、使用者双方が賃金、労働時間、解雇などのルールを理解することを通し、いじめ・嫌がらせ、パワハラなどにしっかり対応できる働きやすい職場が増えることが期待されています。