

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5月の相談状況  
**「労働者を生け贄とする、違法残業や求人詐欺は許さない！」**

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5月 相談者数（雇用形態・男女、業種別）」
- 資料-3 「2017年5月 相談件数（雇用形態別）」

相談者数は63人、相談件数は104件、一人当相談件数は1.65件となりました。  
 対前月比は+12人・+33件となり、一人当相談件数は+0.26P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 5月	63	104	1.65
2016年 5月	53	87	1.64
2017年 4月	51	71	1.39

(2) 雇用形態別相談者数及び件数について

- 資料-2 「2017年5月 相談者数（雇用形態・男女、業種別）」
- 資料-3 「2017年5月 相談件数（雇用形態別）」

相談者数63人の内訳は、社員33人、期限付雇用契約者（契約・パート・臨時・嘱託・季節・派遣）29人、不明1人となっており、男女比では男性38人・女性25人となっています。

相談件数104件の内訳は、社員59件、期限付雇用契約者（契約・パート・臨時・嘱託・季節・派遣）44件、不明1件となっており、男女比では男性68件・女性36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	27	3	3	5	0	0	0	0	38
女	6	3	12	1	0	0	2	1	25
計	33	6	15	6	0	0	2	1	63

【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	49	4	5	10	0	0	0	0	68
女	10	5	17	1	0	0	2	1	36
計	59	9	22	11	0	0	2	1	104

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、女性は期限付雇用契約者に集中しています。また相談件数をみると男性は社員、女性は期限付雇用契約者に件数が集中しています。

(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5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		
E製造業		
Fエネルギー・水道業		
G通信・報道・IT業	2	5
H交通業		
I陸運・倉庫業	5	12
J卸・小売業・飲食店	21	35
K商品斡旋・リース業		
L金融・保険・不動産業		
M医療・福祉・医薬品業	16	24
Nビル管理・警備業	3	6
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	13	19
S公務・公共サービス	3	3
T分類不能・その他		

相談者数は、「卸・小売業・飲食店」に相談者が集中しています。

相談件数は、「卸・小売業・飲食店」が多く、「医療・福祉・医薬品業」「その他サービス業」と続いています。

(4) 相談内容について

資料-3 「2017年5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」	4件(結成・運営2件、不当労働行為2件)
「労働契約関係」	23件(就業規則・雇用契約21件、配転・出向・転籍1件、その他1件)
「賃金関係」	21件(不払残業・割増賃金9件、賃金未払い7件、一時金・諸手当2件、最低賃金2件、その他1件)
「労働時間関係」	12件(週40時間・長時間労働5件、年次有給休暇4件、休日・休息2件、労働時間延長・短縮1件)
「雇用関係」	15件(解雇・退職強要・契約打切14件、合理化・倒産・閉鎖問題1件)
「退職関係」	7件(退職金・退職手続5件、その他2件)
「保険・税関係」	3件(健康保険・厚生年金2件、雇用保険・労災保険1件)
「安全衛生」	8件(労働災害4件、安全衛生3件、その他1件)
「差別など」	5件(嫌がらせ・パワハラ5件)
「その他」	6件(経営問題・労務管理3件、上記以外の相談3件)

労働契約関係の相談は、「就業規則・雇用契約」に集中しています。

賃金関係では、「不払残業・割増賃金」となっており、雇用関係では、「解雇・退職強要・契約打切」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	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
契約	5	2	0	1	2	7	5	0	0	0	0	0	0	0	0	1	12	11
賃金	13	0	0	1	0	3	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0	15	6
時間	9	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	2
雇用	7	3	2	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	5
退職	3	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	5	2
保険	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
安全	3	3	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	3
差別	2	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2
他	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0
計	49	10	4	5	5	17	10	1	0	0	0	0	0	2	0	1	68	36

「社員」の抱える相談項目が59件と相談件数全体の56.7%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44件で相談件数全体の42.3%を占めています。

男性は「社員」の割合が高く、女性は「期限付雇用契約者」に集中しています。

(5) 違法件数について

資料－3 「2017年5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）」

63人から寄せられた104件の相談中、違法と判断される項目は70件となっています。67.3%が違法という状況です。70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	25.0%	4件
労働契約関係	17件	73.9%	23件
賃金関係	17件	81.0%	21件
労働時間関係	9件	75.0%	12件
雇用関係	12件	80.0%	15件
退職関係	2件	28.6%	7件
保険・税	0件	0.0%	3件
安全衛生	5件	62.5%	8件
差別	4件	80.0%	5件
その他	3件	50.0%	6件
<b>総数</b>	<b>70件</b>	<b>67.3%</b>	<b>104件</b>

## 2. 雇用情勢について

5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1.65件となっており、対前年・対前月を共に上回りました。

正社員男性からの相談が最も多く、相談内容は「労働契約関係（就業規則・雇用契約）」「賃金関係（不払残業・割増賃金／賃金未払い）」「雇用関係（解雇・退職強要・契約打ち切）」「労働時間関係（週40時間・長時間労働／年次有給休暇）」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、女性は期限付雇用契約者（パート・臨時）に相談者が集中しています。

違法率は67.3%となっており、その内訳では賃金関係の項目で81.0%、雇用関係および差別の項目で80.0%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。

会社を辞めた若手社員の労働時間を調査したところ、離職直前の労働時間は週60時間を超えている実態が20%を超えています。労働基準法は1週間の労働時間を40時間と規定しており、週60時間以上の労働は残業を20時間以上したことになるので、月換算では残業時間が過労死認定ラインの80時間を超えることとなります。若者の離職の背景に長時間労働が影響しているのは明らかであり、誰も休まないことを前提にしている職場もあることから、企業は人員配置の見直しなどが必要だと指摘されています。【2017.5.28 朝日】

今年の就職・採用活動では、残業時間の少なさや休日数といった働く環境を学生に積極的にアピールする企業が目立っています。電通の女性新入社員の過労自殺問題を機に、学生の間で働き方への関心が高まっていることや、現在、就活中の学生の多くが、過酷な労働条件を強いられる「ブラックバイト」を目の当たりにしており、働く環境への意識が高いことも影響しているとみられています。

一方、実際の労働条件と異なる「好待遇」の労働条件を示して社員を集める「求人詐欺（ブラック求人）」も横行しています。固定残業代についても前提となる残業時間を働き手に明示していない違法の疑いも多く、辞められずに頑張り続けて精神的・肉体的に追い詰められたり、最低限の給料さえもらえないなど悲惨な事例が後を絶ちません。

こうした「悲劇」をなくすためには、「最低賃金や労働時間といった労働条件や、求人情報の正確性に関する法令を企業に守らせることが大前提」であり、就職活動で苦勞し、「仕事を失いたくない」と考える若者の心理につけ込む「ブラック求人」の取り締まりを強化することが強く求められます。

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。