

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7月の相談状況
「法律順守・適正公正価格を維持する事業運営が本当の景気回復を実現する」

1. 2017年7月相談概況

年 月 \ 項 目	相談者 (人)	相談件数 (件)	一人当たり相談件数 (件)
2017年 7月	64人	100件	1.56件
2017年 6月	65人	106件	1.63件
2016年 7月	54人	96件	1.78件

(1) 相談者の状況

- 資料-1 「2017年 雇用形態別 相談者数 月別集計」
- 資料-2 「2017年7月 相談件数 (雇用形態別)」
- 資料-3 「2017年7月 相談者数 (雇用形態・男女、業種別)」
- 資料-4 「2017年7月 相談件数 (業種別)」

① 今月の相談者は正社員（「社員」と同意、以下同じ）38人（男29人・女9人）に対して期限付き雇用契約社員（「契約、パート、臨時・アルバイト、嘱託、季節、派遣」の総称以下同じ）は26人です。

相談者の男女別では男性45人に対して女性は19人です。

相談者に占める正社員・男性の比率は45.3%に達しています。

【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	求職者	その他
	人数	45	29	5	5	6	0	0	0	0
件数	74	49	7	8	10	0	0	0	0	0
計	1.64	1.69	1.40	1.60	1.67	0	0	0	0	0

	女	社員	契約	パート	臨時 アルバイト	嘱託	季節	派遣	求職者	その他
	人数	19	9	1	7	1	0	0	1	0
件数	26	13	1	10	1	0	0	1	0	0
計	1.37	1.44	1.00	1.43	1.00	0	0	1.00	0	0

	男女	社員	契約	パート	臨時 アルバイト	嘱託	季節	派遣	求職者	その他
人数	64	38	6	12	7	0	0	1	0	0
件数	100	62	8	18	11	0	0	1	0	0
計	1.56	1.63	1.33	1.50	1.57	0	0	1.00	0	0

相談件数は男74件（1.64件／1人）、女性26件（1.37件／1人）、全体では100件（1.56件／1人）となっています。相談者及び相談件数ともに正社員・とりわけ男性に特化しています（29人・49件・1.69件／1人）。

② 業種別相談状況では「卸・小売・飲食店」（14人・20件）、「医療・福祉・医薬品業」（10人・14件）及びその他サービス業（16人・25件）から多くの相談が寄せられていて人数・件数ともに全体の約60%を占めています。

「医療・福祉・医薬品業」の業種では介護・医療職場からの相談が大半で「卸・小売業・飲食店」の業種では飲食店・コンビニ等の小売店・小規模宿泊の職場から相談が寄せられています。その他サービス業には印刷業・レンタル業・クリーニング業・ガソリンスタンドが多く含まれています。

【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	0.00
B 食品加工業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
C 鉱業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
D 建設・設計・重機業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
E 製造業	4	3	0	1	0	0	0	0	0	7	1.75
F エネルギー・水道業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
G 通信・報道・IT業	5	3	2	0	0	0	0	0	0	8	1.60
H 交通業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
I 陸運・倉庫業	4	4	0	0	0	0	0	0	0	6	1.50
J 卸・小売業・飲食店	14	6	1	4	3	0	0	0	0	20	1.43
K 商品斡旋・リース業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
L 金融・保険・不動産業	3	3	0	0	0	0	0	0	0	4	1.33
M 医療・福祉・医薬品業	10	7	1	2	0	0	0	0	0	14	1.40
N ビル管理・警備業	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1.00
O 労働者派遣業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
P 教育・学校業	4	1	0	0	3	0	0	0	0	8	2.00

Q 会計・行政・法律事務所	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
R その他サービス業	16	10	1	3	1	0	0	1	0	25	1.56
S 公務・公共サービス	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
T 分類不能・その他	3	1	1	1	0	0	0	0	0	7	2.33
合計	64	38	6	12	7	0	0	1	0	100	1.56

- (2) 相談項目について 資料－2 「2017年7月 相談件数 (雇用形態別)」
資料－4 「2017年7月 相談件数 (業種別)」
資料－5 「2017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。

- 「労働時間関係」 24件 (年次有給休暇10件 休日・休暇9件
週40時間・長時間労働4件 その他1件)
- 「賃金関係」 18件 (不払残業・割増未払11件 月例賃金未払2件 一時金2件
最賃2件 その他1件)
- 「労働契約関係」 17件 (就業規則・雇用契約12件 他5件)
- 「雇用関係」 13件 (解雇・退職強要・契約打切8件 合理化・倒産・閉鎖4件その他1件)
- 「保険・税」 8件 (雇用・労災4件 健康保険・厚生年金4件)
- 「その他」 8件 (経営問題・労務管理2件 上記以外の相談6件)
- 「差別等」 6件 (嫌がらせ・パワハラ5件 その他差別1件)
- 「退職関係」 3件 (退職金・退職手続2件 その他1件)
- 「安全衛生」 2件 (労働災害1件 安全衛生1件)
- 「労働組合関係」 1件 (組合結成1件)

相談件数合計 100件

全ての項目に相談が寄せられました。「労働時間関係」、「賃金関係」、「労働契約関係」及び「雇用関係」に相談が集中し全体の72%に達しています。「労働時間関係」と「賃金関係」の相談は関連して寄せられることが多く、年次有給休暇を取得後に賃金が支払われない、休日出勤・休憩時間への就労強制や賃金未払いなどの被害が多発しています。人手を要する職種に多く、介護・医療・保育職場・小売店・宿泊業に多く見られます。

その他サービス業では印刷業・レンタル業管理職から長時間労働の強要や時間外手当の未払いに係る相談が寄せられています。

- (3) 相談内容の違法状況について

- 資料－6 2017年6月 違法件数 (雇用形態別)
資料－7 2017年 月別集計 違法件数 (相談項目別)
資料－8 2017年7月 違法件数 (業種別)

64人から寄せられた100件の相談中、違法と判断される項目は50件となっています。違法率は50.0%です。違法率は今年最低値となっています。

【項目別違法件数の分布】

項 目	違法件数	違法率	全相談件数
労働時間関係	14件	58.3%	24件
賃金関係	12件	66.7%	18件
労働契約関係	8件	47.1%	17件
雇用関係	7件	53.8%	13件
保険・税関係	3件	37.5%	8件
その他(経営問題・労務管理・その他)	3件	37.5%	8件
差別等	2件	33.3%	6件
退職関係	1件	33.3%	3件
安全衛生	0件	00.0%	2件
労働組合関係	0件	00.0%	1件
総 数	50件	50.0%	100件

全体の違反件数・違反率が低位とはいふものの、正社員男性では61.2%、アルバイト男性では70.0%(女性は1件中1件が違反)が違反となっています。正社員・アルバイト共に賃金関係と労働時間関係に違反が集中しており特定労働者・業種に長時間労働・賃金未払いが集中していることが伺われます。業種では陸運倉庫業が相談内容全てに法律違反が見られ(6件中・6件)、製造業では相談7件中6件が違反となっています(違反率85.7%)。

2. 2017年7月の雇用情勢

相談者・相談件数とも今年の平均値で推移したものの違反率は今年で最も低い数値となりました。しかし、今月の違反率の低下は必ずしも職場環境の改善を反映するものとはなっていません。相談者は正社員、契約社員及びアルバイトの男性45人に達し全体の約7割に達しています。相談内容によればこれらの男性労働者は比較的雇用期間が長く何れも職場のコア的役割を担うところが共通しています。ただ、慢性的な人手不足により業務が集中し公休を確保できない状態が続き、酷いところでは休憩時間も確保できないという状況が恒常化しています。このようなことから雇用契約・労基法に基づく公休又は休憩時間とはいえ取得を主張することで事業主とのトラブルに発展したというケースが相談の大半を占めています。また、有給休暇を取得した場合その分の賃金カットを強行する、休憩時間を取得した場合に更なる長時間労働・公休出勤の無報酬強要等の「報復」の相談も後を絶ちません。

雇用情勢の改善が報道され札幌圏の有効求人倍率も0.98倍に達し前年同月を88カ月連続で上回っているとされています。一方2017年度の最低賃金改定議論の中では使用者側委員より道内景気の不透明感を根拠に最低賃金引上げに消極的な主張が展開されています。人は雇うが金は払いたくないという主張です。今、職場で発生しているトラブルの背景にはこのような状況が存在します。

このような状況を改善するための方策は「労務管理の原点回帰」が最も有効です。

すなわち法規を遵守し公正な価格で事業を運営するということです。適正賃金確保と維持、そして法律を遵守した労務管理が公正な事業運営の糧であり景気回復の源泉です。

以 上