

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 2020年8月の相談状況

「 事業運営の基本は労務管理 事業者・労働者の知恵が財産 」

1. 2020年8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）
2020年 8月	83人	130件	1.57件
2020年 7月	94人	137件	1.46件
2019年 8月	81人	116件	1.43件

- (1) 相談者の状況 資料-1 「2020年 雇用形態別 相談者数 月別集計」  
 資料-2 「2020年8月 相談件数 (雇用形態別)」  
 資料-3 「2020年8月 相談者数 (雇用形態・男女、業種別)」  
 資料-4 「2020年8月 相談件数 (業種別)」

【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	25	3	0	2	0	0	1	2	0	
件数	41	6	0	4	0	0	1	3	0	
計	1.64	2.00	0.00	2.00	0.00	0.00	1.00	1.50	0.00	

	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	15	6	21	2	0	0	6	0	0	
件数	23	8	30	3	0.00	0.00	11	0	0	
計	1.53	1.33	1.42	1.50	0.00	0.00	1.83	0.00	0.00	

	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	40	9	21	4	0	0	7	2	0	
件数	64	14	30	7	0	0	12	3	0	
計	1.60	1.56	1.42	1.75	0.00	0.00	1.71	1.50	0.00	

- ① 8月の相談者数及び相談件数はいずれも女性が全体の6割に達する状況です。  
 雇用形態別では男性相談者の7割以上が社員、女性相談者は5割弱を社員が占

め、残り5割をパートタイマー等期限付き雇用契約労働者が占めています。

期限付き雇用契約労働者とはいえ、男女とも雇用期間は比較的長く正に正社員代替の基幹的労働力として職場内では重宝される存在といえます。

- ② 業種別相談状況では「卸・小売業・飲食店」（19人・33件）、「社会福祉・介護業」（18人・26件）及び「その他サービス業」（9人・14件）からの相談が多く、以下の表のとおり全体の6割近くを占めています。

【業種別・雇用形態別 相談者数／業種別相談件数】

	相談 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 農林水産業合											
B 鉱石・砕石業											
C 建設・設計・重機業	2	2								4	2.00
D 食品製造業											
E その他製造業	1	1								2	2.00
F エネルギー・水道業											
G 通信・報道・IT業	4	3	1							8	2.00
H 交通業	2	1							1	4	2.00
I 陸運・倉庫業	2	1	1							3	1.50
J 卸・小売業・飲食店	19	6	1	7	3			2		33	1.74
K 商品斡旋・リース業	1			1						1	1.00
L 金融・保険業	3	1						2		4	1.33
M 不動産業											
N 医療・福祉・医薬品業	4	3		1						7	1.75
O 社会福祉・介護業	18	9	2	6				1		26	1.44
P ビル管理・警備業	3		1	1				1		3	1.00
Q 労働者派遣業											
R 教育・学習支援業	1	1								1	1.00
S 会計・行政・法律事務所	1	1								2	2.00
T 宿泊・娯楽業	5	3		1	1					5	1.00
U 複合サービス業	2		2							3	1.50
V その他サービス業	9	5	1	3						14	1.56
W 廃棄物処理業	1	1								2	2.00
X 公務・公共サービス	1	1								1	1.00
Y 分類不能・その他	4	1		1				1	1	7	1.75
合計	83	40	9	21	4	0	0	7	2	130	1.57

「卸・小売・飲食店」から寄せられる相談は就業規則・雇用契約の不利益変更から派生する契約賃金や通勤費及び時間外手当の不払い、そして不利益について

の異議申し立てや自己の考え方を主張する従業員への解雇・契約打ち切りに関する内容が目立ちます。また、相談者の約7割をパート等期限付き雇用契約者が占めていますが、単純定型業務とはいいながら、年を経るにつれ複数職務を担当する相談者が多く1人当たりの相談項目の多重化傾向も高く、過重な労働実態が伺われます。

「社会福祉・介護業」の職場から寄せられる相談は労働組合関連を除く全ての項目に分布しています。長時間労働被害、労働災害の取り扱いに関する苦情及び賃金に係わる労働契約内容の不履行の内容を一人の相談者が抱え込むという例が多く、コロナ禍の人手不足と過重な労働実態に無策という状況が顕著です。また、この業種の相談者は雇用形態にかかわらず多くが次の就業の対象に「社会福祉・介護業」を選択しないと明言しています。

「その他サービス業」では「印刷業」や「リサイクル・環境業」に従事する比較的勤続期間の長い労働者から相談が寄せられています。コロナ禍で止むを得ず就業時間短縮を選択するケースもあり、収入減を乗り切るための労働者の工夫が事業主とかみ合わずトラブルになるケースが見られます。

- (2) 相談項目について 資料-2 「2020年8月 相談件数 (雇用形態別)」  
 資料-4 「2020年8月 相談件数 (業種別)」  
 資料-5 「2020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。

「労働契約関係」	32件 (就業規則・雇用契約27件 その他契約5件)
「賃金関係」	24件 (不払残業・割増未払11件 その他賃金9件 一時金諸手当3件 賃上げ賃下げ1件 )
「雇用関係」	22件 (解雇・退職強要・契約打ち切16件 合理化・倒産・閉鎖問題1件 休業補償3件 その他雇用2件)
「労働時間関係」	18件 (年次有給休暇12件 休日・休暇2件 その他労働時間3件 週40時間・長時間労働1件)
「保険・税」	10件 (雇用・労災5件 その他保険・税4件 健保・年金1件)
「労働安全衛生」	7件 (安全衛生4件 その他安全衛生3件 )
「退職関係」	6件 (退職金・退職手続4件 その他退職2件)
「差別等」	4件 (嫌がらせ・パワハラ4件 )
「労働組合関係」	4件 (不当労働行為3件 労使関係1件 )
「その他」	3件 (経営問題・労務管理1件 上記以外の相談3件)
相談件数合計	130件

「労働契約関係」、「賃金関係」、「雇用関係」及び「労働時間関係」の相談が全相談件数の7割強(96件)を占めました。労働契約関係のうち、就業規則・雇用契約内容の不履行や一方的不利益変更がトラブルの発端となり、賃金未払を発生させ、解雇・退職強要にまで進み、退職手続き等の問題にも及んでいます。ただ、就業規

則・雇用契約に関するトラブルも更に検証を加えると人手不足が発端であり、「卸・小売業・飲食店」や「社会福祉・介護業」では退職妨害が発生するまでに労使関係が悪化しています。特に、保育士や介護士及び看護師では退職を恫喝的に妨害し「卸・小売業・飲食店」では賃金を支払わない・離職票を発行しない・賠償請求を起こす等、社会問題と批判されるほど修羅場と化しています。

年次有給休暇の相談では休業による労働者の収入確保のための「防衛策」や退職時までの消化方法についての内容であり、有給休暇本来の目的から外れる内容が多く寄せられています。

特筆する状況として障がい者雇用の労働相談が挙げられます。5月以降、障がい者雇用に関する相談が、少ない事例とはいえ恒常化しています。A型就労で契約する障がいを持つ労働者に対する、合理的な説明もない突然の解約（B型への移行も含む）、退職強要についての相談が続いています。

事業主に「更に安価な労働力」感が強く、労働争議に発展する事例も見られます。

### (3) 相談内容の違法状況について

資料-6	2020年8月	違法件数（相談項目・雇用形態別）
資料-7	2020年	月別集計 違法件数（相談項目別）
資料-8	2020年8月	違法件数（業種別）

83人から寄せられた130件の相談中、違法と判断される項目は64件となっています。違法率は49.2%で、今年4月（50.8%）に続く2番目の高さです。内訳では雇用関係、賃金関係及び労働契約関係で違法件数全体の7割強（49件）を占めています。

#### 【項目別違法件数の分布】

項目	違法件数	違法率	全相談件数
雇用関係	17件	77.3%	22件
賃金関係	16件	66.7%	24件
労働契約関係	16件	50.0%	32件
労働時間関係	6件	33.3%	18件
保険・税関係	3件	30.0%	10件
労働組合関係	2件	50.0%	4件
退職関係	2件	14.2%	6件
差別等	1件	25.0%	4件
安全衛生	1件	14.3%	7件
その他（経営問題・労務管理）	0件	00.0%	3件
<b>総 数</b>	<b>64件</b>	<b>49.2%</b>	<b>130件</b>

「雇用関係」に関する相談は件数こそ全体で3番目の22件ですが、違法率では17件・77.3%と群を抜いています。業種では「卸・小売・飲食店」、「医療・保険・医

薬品業」及び「その他サービス業」に集中しています。雇用形態ではパートタイマー、正社員、契約社員、アルバイト及び派遣社員に集中し、何れも解雇・雇い止めの手続きに合理性が欠如する事例です。

「賃金関係」の違法相談は多業種（10業種）の従業員から相談が寄せられる中、正社員男性が圧倒的に多く、長時間労働に対する残業手当未払や就業規則の一方的不利益変更に伴う賃金減額と不払いが多数を占めています。

「賃金関係」と違法相談件数が同じ16件の「労働契約関係」も正社員からの相談が半数以上を占めているものの、殆どの雇用形態に違法相談が分布しています。内容は雇用契約又は就業規則の一方的不利益変更が大半で、事業主のあまりにも身勝手な手続きを急遽告知される労働者の苦悩が相談として寄せられていて、「雇用関係」の相談と連動しています。

雇用形態別違反状況では、正社員43.8%、パートタイマー46.7%、派遣社員50.0%、契約社員64.3%、アルバイト85.7%と短期反復雇用及び高齢の労働者に対する杜撰な労務管理が見られます。

## 2. 2020年8月の雇用情勢

2020年度の北海道地域最低賃金引き上げに関する議論は、コロナ禍による経営状況の悪化が道内雇用環境悪化を誘引し、最低賃金引き上げによる経営環境悪化は更なる雇用環境悪化に陥る危険性があるとの主張が正しいとされました。その結果、北海道地域最低賃金の引き上げは凍結となり、2019年10月3日発効の861円が引き続き北海道の最低賃金となりました。

最低賃金の引き上げと雇用環境の悪化にどのような因果関係があるかについて中央も含めどの審議会でも議論されていません。ただ、労働相談状況により雇用環境を推察すれば、労務管理の基本を事業主が損なうことによる相談事が発生する会社は人手不足に陥りやすく、事業の円滑な運営にも支障が出ていることは確かです。これらの事業所に賃金引き上げが事業運営の支障であるという主張は全く聞こえてきません。むしろ、求人の際に既存労働者より賃金を引き上げても人手不足は解消されない事業所が大半です。

8月の労働相談件数のベストスリーは就業規則・雇用契約を内容とする労働契約関係、賃金関係及び雇用関係です。違法率のベストスリーも同じです。就業規則や雇用契約に最初に違反するのは事業主で、内容は一方的な不利益変更を強行する又は単に守らない(契約不履行)に限定されています。この理由について事業主は、トラブルとなった後に「経営難」・「人手がない」と言い訳します。

この理由の最も悪質なところは、事業主にどのように解決しようとするか考えが全くないということ、そして、いつになったらその理由となった要因が改善されるのかということ全く考えていないということです。「いきあたりばったり」の労務管理・事業運営といえます。8月の相談状況は今の札幌圏事業主の経営能力を表すものと言えます。相談対象となった職場には適正な労務管理は存在しません。

昨年末、大変な議論の末に成立した働き方改革関連法は、時代に適した働き方を推奨

するためのものであるとして成立しました。当然、新しい時代に即した労務管理が行われるという前提です。8月の相談状況を見る限りではとても働き方改革関連法の内容が適切に履行されるとは考えられません。

北海道労働局は9月15日の苫小牧市を皮切りに全道11の地域で26回にわたり「改正労働施策総合推進法（パワーハラスメント防止対策義務化）」及び「パートタイム・有期雇用労働法（同一労働同一賃金ガイドライン）」等に関する説明会を実施するとしています。札幌市内では12月中旬から6回開催されます。事業者が出られないのであれば、従業員代表が、又は従業員有志が代わって参加し、皆で新しい情報を共有し職場に活かしていくという姿勢と知恵が必要です。

働く人があっての事業であり、地域です。正しい働き方ができる労務管理を知恵と勇気で獲得しましょう。

以 上