

札幌圏雇用センサス 2020年11月の相談状況

「コロナとは言え、理不尽な要求には徹底抗戦を！自己防衛策を身に着けよう！」

＜あなたと一緒に解決できる方法があります＞

1. 2020年11月相談概況

資料-1 「2020年 雇用形態別相談者数 月別集計」

資料-2 「2020年11月相談件数（雇用形態別）」

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11月		76人	117件	1.54件
2020年10月		84人	123件	1.46件
2019年11月		81人	122件	1.51件

(1) 相談者数及び相談件数の推移

資料-1 「2020年 雇用形態別相談者数 月別集計」

資料-2 「2020年11月相談件数（雇用形態別）」

資料-3 「2020年11月相談者数（雇用形態・男女・業種別）」

資料-4 「2020年 業種別相談者数 月別集計」

- ① 2020年11月期の相談者数は76名、相談件数は117件となっています。対前月比では相談者数で-8人、相談件数で-6件となりました。また、対前年同月期との比較でも相談者数が5名少なく、相談件数は5件減少しています。
- ② 男女別割合では、男性50名（65.8%）、女性26名（34.2%）となっています。また「正社員＝男性」が40名（52.6%）と依然として高い比率となっています。
- ③ 業種別の相談者数では、「その他サービス業」（16名：21.1%）「卸・小売・飲食業」（15名：19.7%）が高い状態で推移しています。

※参考1 【雇用形態別・男女別 相談者数】

	正社員		契約社員		パート		アルバイト		嘱託		季節		派遣		求職者他		男女計		総計
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
	40	8	2	4	1	8	4	2	1	0	0	0	1	3	1	1	50	26	76

- ④ 相談件数は全体で117件。男性80件（1.65件／1人）、女性37件（1.42件／1人）となっています。
- ⑤ 相談項目内容の特徴は、「雇用関係：29件」（24.8%）、「労働時間関係：22件」（18.8%）・「賃金関係：17件」（14.5%）となっており、全相談件数の58.1%を占めており、とりわけ「解雇・退職強要・契約打切」「年次有給休暇」「就業規則・雇用契約」の相談が多く寄せられています。

※参考2 【相談項目内容：雇用形態・男女別一覧】

相談項目	正社員		契約		パート		アルバイト		嘱託		季節		派遣		求職者他		合計	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
組合																	0	0
契約	9					1	1		1					2		1	11	4

賃金	8	2	1	1		2		1				1	1			10	7
時間	11	3	1		1	3	1	1				1				15	7
雇用	15	1		2	1	3	4						2	1		21	8
退職	6		1			1										7	1
保険	3			1	1	2							1			5	3
安全	4	3		1					1							5	4
差別	3	3														3	3
その他	3															3	0
合計	62	12	3	5	3	12	6	2	2			2	5	2	1	80	37

- ⑥ 業種別の相談者数では、「その他サービス業」の16名（全体比21.1%）、「卸・小売・飲食業」の15名（同19.7%）、「医療・福祉・医薬品業」が7名（同9.2%）と多くなっています。
とりわけ「その他サービス業：正社員：男性」、「卸・小売・飲食業：正社員：男性」の比率が高い傾向にあります。

(2) 相談件数について

資料-2 「2020年11月相談件数（雇用形態別）」

資料-5 「2020年11月相談件数（業種別）」

- ① 業種別相談状況では「その他サービス業（24件）」、「卸・小売・飲食業（24件）」、「医療・福祉・医薬品業（13件）」が全体の52.1%を占めています。
- ② 業種別の相談項目の分布では、「卸・小売・飲食業」の「雇用関係」が12件（10.3%）、次に「その他サービス業」の「雇用関係」が8件（6.8%）となっています。
- ③ 雇用形態・男女別の相談件数は「正社員＝男性」の「雇用関係」「労働時間関係」「労働契約関係」「賃金関係」が合計43件（全体比36.8%）と多くなっています。とりわけ「年次有給休暇」「就業規則・雇用契約」での相談が多い状況となっています。

(3) 違反相談について

資料-6 「2020年11月 違法相談件数（業種別）」

資料-7 「2020年11月 違法件数（相談項目・雇用形態別）」

資料-8 「2020年・月別集計 違法件数（相談項目別）」

- ① 相談者76名から寄せられた相談件数117件のうち、41件が違法と判断される案件でありました。全体の35.0%となっています。
- ② 違反相談件数の多い業種として「卸・小売・飲食業」と「その他サービス業」が共に10件、違反全体の24.4%となっており、次に「食品製造業」（6件・違反全体の14.69%）が挙げられます。

※参考3【違反件数：業種別一覧】

業種	違反相談件数	11月期相談件数	違反率
農林水産業			0.0 %
鉱業・砕石業			0.0 %
建設・設計・重機業	2	4	50.0 %
食品製造業	6	7	85.7 %
その他製造業	1	3	33.3 %
エネルギー・水道業			0.0 %
通信・報道・IT業	2	5	40.0 %
交通業	1	8	12.5 %

陸運・倉庫業	2	5	40.0 %
卸・小売・飲食業	10	24	41.7 %
商品斡旋・リース業			0.0 %
金融・保険業	1	3	33.3 %
不動産業	2	2	100.0 %
医療・保健・医薬品業	2	13	15.4 %
社会福祉・介護業	1	6	16.7 %
ビル管理・警備業		5	0.0 %
労働派遣業			0.0 %
教育・学習支援業		2	0.0 %
会計・行政・法律事務所			0.0 %
宿泊・娯楽業		3	0.0
複合サービス業	1	1	100.0
その他サービス業	10	24	41.7
廃棄物処理業			0.0
工務・公共サービス			0.0
分類不能・その他		2	0.0 %
合計	41	117	35.0 %

③ 違反件数の雇用業態別男女比では「正社員＝男性」の違反相談件数が合計 21 件と違反全体の 51.2% と非常に高い数値を示しています。

④ 違反相談項目別では「雇用関係」（17 件／41.5%）、「労働時間関係」（7 件／17.1%）と高い比率になっています。

※参考 4【相談項目別違法件数一覧】

相談項目	11 月期 相談件数	11 月期 違法相談件数	違法率	違法件数の 構成比
労働組合関係			0.0 %	0.0 %
労働契約関係	15	6	40.0 %	14.6 %
賃金関係	17	3	17.6 %	7.3 %
労働時間関係	22	7	31.8 %	17.1 %
雇用関係	29	17	58.6 %	41.5 %
退職関係	8	0	0.0 %	0.0 %
保険・税	8	2	25.0 %	4.9 %
安全衛生	9	4	44.4 %	9.7 %
差別等	6	2	33.3 %	4.9 %
その他	3	0	0.0 %	0.0 %
合計	117	41	35.0 %	100.0 %

※参考 5 【違法相談件数：相談項目別／業態区分別／男女別】

相談項目	正社員		契約		パート		アルバイト		嘱託		季節		派遣		求職者・他		合計	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
組合																	0	0
契約	3					1							2				3	3

賃金				1		2								0	3	
時間	5	1						1						5	2	
雇用	10	1		1	1	1	1					1	1	13	4	
退職														0	0	
保険						1								0	1	
安全	2	1		1										2	2	
差別	1	1												1	1	
その他														0	0	
合計	21	4	0	3	1	5	1	1					3	2	25	16

(4) 新型コロナウイルスに関連した相談状況(3月以降)

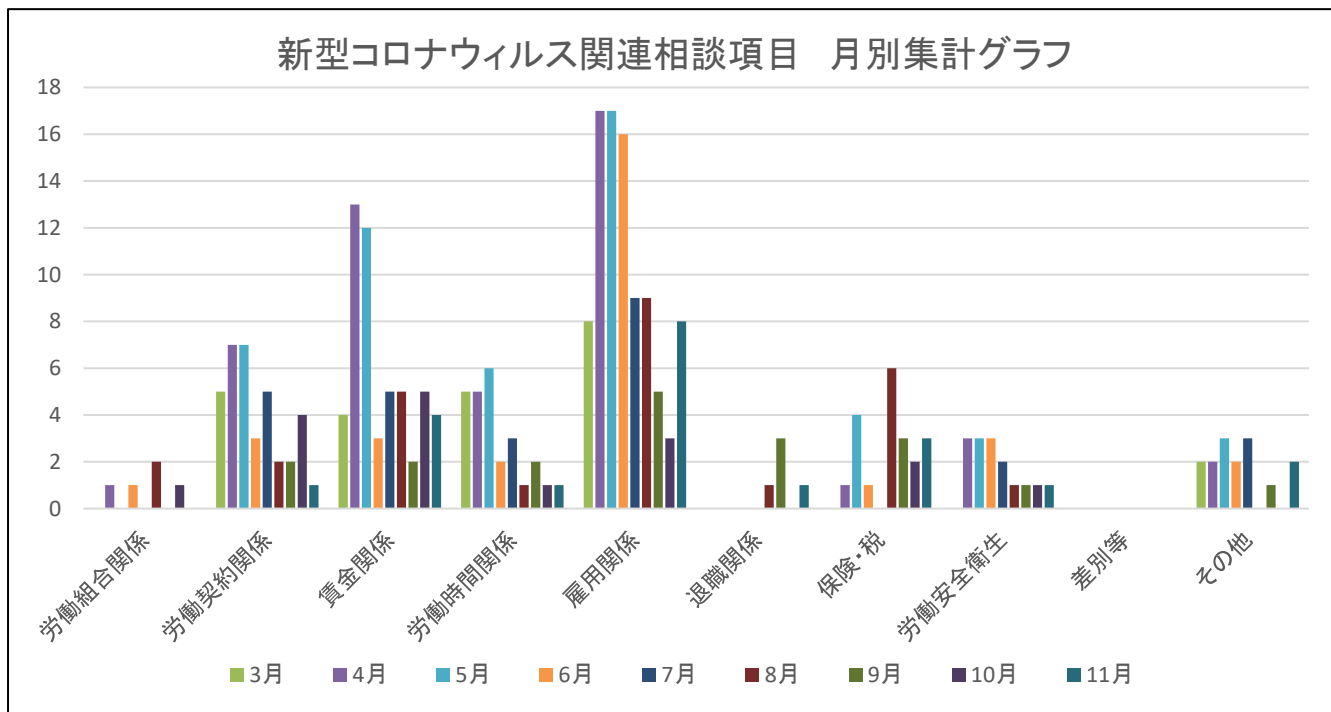
※1 新型コロナウイルス関連の相談者数の推移

		3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月
正社員	男	5	8	6	4	4	4	5	8	9
	女	2	10	4	1	3	5	1	2	1
契約社員	男			4		1			1	
	女	1	4	4	2	2	1	0	0	1
パート	男			1	2					
	女	8	6	10	9	6	3	3	1	1
アルバイト	男		1	1	2	1		1		
	女	1	2		1				1	
嘱託	男		1							
	女									
季節	男									
	女		1							
派遣	男		1	2	3	2		1		
	女		2	1	3		3	1		1
求職者・他	男			2	1		1			1
	女	1		3						
計	男	5	11	16	12	8	5	7	9	10
	女	13	25	22	16	11	12	5	4	4

※2 新型コロナウイルス関連相談項目の推移

		3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	合計
労働組合関係	11 結成・運営・加盟				1						1
	12 不当労働行為						1				1
	13 労使関係		1				1		1		3
	14 その他 組合										
	15 組合加入・脱退										
小計			1		1		2		1		5
労働契約関	21 就業規則・雇用契約	4	5	3	2	5	2		1		22
	22 雇用形態				1						1
	23 配転・出向・転籍	1	1					1			3

その他	991	経営問題・労務管理		2	1	1	2				6	
	992	上記以外	2		2	1	1		1		9	
	993	職業紹介・求人										
	小計		2	2	3	2	3		1		2	15
合計			24	49	52	31	27	27	19	17	21	267



※3 新型コロナウイルスの影響による相談の傾向

3月からの新型コロナウイルス関連の相談者・相談件数を集計してきました。

当初は、正社員を中心として休業命令や労働時間短縮、在宅勤務などに対する賃金補償や休業補償の相談が多く見られました。

道内で第2波と呼ばれた夏の時期においては、その影響が長期化し、使用者側が事業規模の縮小や事業継続を断念したことにより、パート・派遣労働者の解雇・退職強要・契約打切に至る事例も多くなりました。自宅待機を命じられ、その後契約打切（解雇）や、休業補償もなしといった状況を生み出しています。

また、第3波と呼ばれる今の時点でも解雇や契約打ち切り、企業倒産や事業所の閉鎖などの相談も再度増えてきている状況です。

それらの雇用不安に陥る原因の一つに、国の緊急支援策が挙げられています。制度を利用する側からすると“複雑な制度”であり、また支給についても“いつ支給になるのかわからない”といった支給のタイムラグも生じています。より、実効性のあるスムーズな緊急対策が今、社会からは強く求められています。

まだまだ、新型コロナウイルスの影響は長期化するものと考えられます。昨日、連合は「1000人アンケート」を実施しました。「自身の賃金（手当・賞与含む）はコロナの影響を受けそうか」の質問に30%が減少の見通しと回答があり、宿泊業・飲食業が51%で減少の見通し、製造業で31%に上っています。また、回答者の1割が「会社から出向や副業を勧められた」としています。

今一度、労働者は自己防衛として社会保障制度を理解し、活用できるものは活用する。使用者も、「人・物・金」が従来の調達方法では成り立たなくなっている事態を考慮し、目先のキャッシュフローに囚われることなく、将来ビジョンを見据えた経営基盤を成立させていくために、自治体・国の制度を活用しながら、労働者と共にこの難局を乗り切る経営に切り替える必要性が求められます。

(4) 2020年11月度の雇用情勢

2020年11月度は先月10月期に比べると相談者数・相談件数ともに減少はしているものの、一人当たりの相談件数は増えています。このことは、職場での諸問題が複合的に潜在化しているとも考えられます。

「正社員／男性」の相談者数が今年初めて40名を超えました。相談項目も「年次有給休暇」「解雇・退職強要・契約打切」「退職金・退職手続」「その他 賃金」と多岐にわたっています。今一度、「就業規則・雇用契約」の確認が必要です。

相談項目では賃金関係の「その他 賃金」での相談件数が増えています。

「コロナウィルスの影響で休業措置を取っていた期間の休業手当は転職した際に返還しなければならないのか？（ブライダル関連）」

「年明けに転職したいが、施設長から『年度内退職者は、処遇改善手当を返却してもらう』と言われている。どうしたら良いか？（介護施設・介護士）」

と言った相談が寄せられています。いずれの場合も返還の義務はないし、仮に会社から請求があれば、退職妨害行為にあたり、違法行為となります。

また、「卸・小売・飲食業」の「雇用関係」での相談件数が12件（全体の10.2%）あります。特に「解雇・退職強要・契約打切」といった事例が、事業所の閉鎖も含めると8件ありました。

「学校の授業が延び、アルバイトに1分の遅刻をした。その事が数回あり店長から即日解雇を言われた。（コンビニ・学生アルバイト）」

「飲食店のエリアマネージャーとして入社したが、総務部長から『働き方が社風に合わない』と言われ解雇された（飲食店・管理職）」

など、理不尽な人事管理が目を引く結果となっています。働いているのは「人」であるという、当たり前のことを考えない企業風土が会社そのものを弱体化するのです。「人の力」を信じる企業トップは経営努力を怠りません。働く「人の力」と企業トップの「力」が相まって、会社も、そこで働く従業員も、豊かになるのです。

法律違反とみられる事例が41件（全相談数の35%）ありました。内訳は「年次有給休暇」「解雇・退職強要・契約打切」の相談で違反件数の46%を超えるものです。働き方改革が叫ばれる中、危惧する状況と言えるでしょう。

このような「不健全な労使関係」のもとでは「健全な事業発展」など絶対にありませんし、ましてやコロナ過からの業績回復などはあり得ません。人が働くということ、人を採用するということの基本的認識を共有すること。それらを社会全体で共有することが必要となります。

そのためにも、労働者自身も不公平な処遇に対し、声に出して発信することが、社会的な活動であるという自覚を持つことが必要です。

労働者を保護するための法律は様々あります。自分たちの労働契約上の権利を守るために、知識を取得することも必要です。労使ともに法的知識が欠けた中で発生している事例も少なくないと思われます。働いていて「なんか変だな」と感じることは、そのままにしないでください。黙っていることが、悪になるのです。

また、ご自身一人での解決には困難が伴うこともあります。複数若しくは労組対応をすることにより、身分の保全にも繋がります。組合結成や組合加入を前提に取り組むことをお勧めします。少しでも不合理な処遇・待遇に対して「おかしい」と声に出し、社会を変革するくらいの自覚をもつことも必要です。一人で悩む前にまず「さっぼろ労働相談センター」にご相談ください。