

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12月の相談状況

「 職場中心の対話行動推進で今そこにある危機を乗り越ろう! 」

1. 2020年12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12月	79人	121件	1.53件
2020年11月	76人	117件	1.54件
2019年12月	82人	130件	1.59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12月 相談件数 (雇用形態別)」
 資料-3 「2020年12月 相談者数 (雇用形態・男女、業種別)」
 資料-4 「2020年12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 計								
		社員	契約	パート	臨時 アルバイト	嘱託	季節	派遣	求職者
人 数	46	33	6		4				3
件 数	66	49	8		5				4
一人当たり相談件数	1.43	1.48	1.33		1.25				1.33

	女 計								
		社員	契約	パート	臨時 アルバイト	嘱託	季節	派遣	求職者
人 数	33	19	3	6	2			2	1
件 数	55	28	5	11	5			5	1
一人当たり相談件数	1.67	1.47	1.67	1.83	2.50			2.50	1.00

	男 女 計								
		社員	契約	パート	臨時 アルバイト	嘱託	季節	派遣	求職者
人 数	79	52	9	6	6			2	4
件 数	121	77	13	11	10			5	5
一人当たり相談件数	1.53	1.48	1.44	1.83	1.67			2.50	1.25

- ① 12月の相談者数及び相談件数は何れも男性が女性を10人(件)程度上まわ

り、雇用形態別では正社員が圧倒的に多く、契約社員まで含めると雇用契約年数が比較的長い労働者が全相談者（件）数の7割を占めています。事業運営に必要な雇用定数を減らさなくてはならない厳しさがうかがわれます。

- ② 業種別相談状況では「卸・小売・飲食業」（18人・31件）と「社会福祉・介護業」（18人・24件）からの相談が多く、「宿泊・娯楽業」（6人・10件）からの相談を含めると全体（相談者数・相談件数）の半数強を占めています。この度のコロナ禍の影響が大きい業種の職場から多くの相談が寄せられています。

【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 パート	嘱託	季節	派遣	求職者 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	5	3	1						1	9	1.80
D 食品製造業	1			1						2	2.00
E その他製造業											
F エネルギー・水道業											
G 通信・報道・IT業	5	4							1	7	1.40
H 交通業	3	3								4	1.33
I 陸運・倉庫業	4	3			1					7	1.75
J 卸・小売・飲食業	18	8	1	2	4			1	2	31	1.72
K 商品斡旋・リース業											
L 金融・保険業											
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	16	2							24	1.33
P ビル管理・警備業	4	3	1							5	1.25
Q 労働者派遣業	1	1								1	1.00
R 教育・学習支援業											
S 会計・行政・法律事務所											
T 宿泊・娯楽業	6	3	2		1					10	1.67
U 複合サービス業	1		1							1	1.00
V その他サービス業	7	5		2						8	1.14
W 廃棄物処理業											
X 公務・公共サービス											
Y 分類不能・その他	2		1					1		5	2.50
合計	79	52	9	6	6			2	4	121	1.53

「卸・小売・飲食業」から寄せられる相談は解雇や雇止めから派生する有給休暇消化、賃金未払及び退職金・退職理由に相談が集中し、労働組合関係を除くすべての項目に相談が寄せられています。

「社会福祉・介護職」から寄せられる相談の背景には、事業の円滑運営のための人員確保を目的とする一方的制度変更が共通しています。この一方的制度変更が労働者に対する過重労働・賃金未払を強要する結果となり相談に至ったというケースが殆どです。

「宿泊・娯楽業」では若い従業員に対して休業支援金や休業補償が適正に運用・確保されないという相談が多く寄せられる一方、定年再雇用者・管理職等比較的高年齢の従業員からは副業、在宅勤務及び夜間勤務制度の導入等、勤務条件の変更に伴う相談が寄せられています。

雇用形態別に相談項目を検証すると正社員は就業規則や雇用契約の不利益変更から多くの相談が派生しており、全ての項目に相談が分布しています。契約社員、パート及びアルバイトでは賃金を中心とした労働条件の契約不履行（未払）が多く、生活のために一旦は我慢を強いられるというケースも見られます。

派遣労働者に対する苛め相談では派遣元担当者の非力・無関心が当該派遣労働者の退職に至ったというケースが職場の荒廃を象徴するものと感じました。

- (2) 相談項目について 資料-2 「2020年12月 相談件数 (雇用形態別)」
資料-4 「2020年12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。

「賃金関係」	23件 (月例賃金未払・控除5件 不払残業・割増未払5件 一時金諸手当2件 その他賃金11件)
「労働契約関係」	22件 (就業規則・雇用契約19件 その他契約3件)
「雇用関係」	17件 (解雇・退職強要・契約打切11件 合理化・倒産・閉鎖問題3件 休業解雇予告手当1件 休業補償2件)
「労働時間関係」	17件 (年次有給休暇12件 休日・休憩1件 その他労働時間4件)
「保険・税」	14件 (雇用・労災7件 その他保険・税6件 健保・年金1件)
「退職関係」	10件 (退職金・退職手続8件 再雇用問題1件 その他退職1件)
「差別等」	8件 (セクハラ1件 嫌がらせ・パワハラ6件 その他差別1件)
「労働安全衛生」	5件 (労働災害1件 安全衛生2件 その他安全衛生2件)
「その他」	4件 (経営問題・労務管理3件 上記以外の相談1件)
「労働組合関係」	1件 (不当労働行為1件)
相談件数合計	121件

「賃金関係」、「労働契約関係」、「雇用関係」及び「労働時間関係」の相談が全相談件数の6割強(79件)を占めました。

「賃金関係」では「その他賃金」に含まれる休業補償や休業支援金に関する相談

が最も多く、「月例賃金未払・控除」と「不払残業・割増未払」の相談は雇用契約終了時（パート・アルバイト・派遣・契約社員）と就業規則・雇用契約の不利益変更時に発生するものが大半です。就業規則・雇用契約の不利益変更は正社員を中心に発生していて、長時間労働を強いる過重労働に直結しています。この「労働契約関係」の相談から「解雇・退職強要・契約打ち切り」及び「労働時間関係」のトラブルが派生しています。この関連の特異な例としては、在職中のまま、病気治療と求職活動を並行するという内容があり、3件寄せられています。2件は医療関係・1件は保育関係でした。

(3) 相談内容の違法状況について

資料－6 2020年12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12月 違法件数（業種別）

79人から寄せられた121件の相談中、違法と判断される項目は49件となっています。違法率は40.5%で、今年の年間違法率44.1%（違法件数640件、相談件数1,452件）を下回り、4番目の低順位となっています。

【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	13件	76.5%	17件
賃金関係	12件	52.2%	23件
雇用関係	9件	52.9%	17件
労働契約関係	5件	22.7%	22件
差別等	5件	62.5%	8件
保険・税関係	3件	21.4%	14件
退職関係	2件	20.0%	10件
労働安全衛生	0件	00.0%	5件
その他（経営問題・労務管理）	0件	00.0%	4件
労働組合関係	0件	00.0%	1件
総 数	49件	40.5%	121件

「労働時間関係」では、人員確保のための制度変更から有給休暇及び休憩・休日取得妨害、就業規則の労働時間制度変更強要が相談として寄せられています。その大半は法律に反する内容ですが、相談者の属する9業種の全てにこの違反相談が含まれています。

「賃金関係」に関する相談は「社会福祉・介護業」、「卸・小売・飲食業」から多く寄せられています。違反率では「陸運・倉庫業」及び「通信・情報・IT業」からの相談が違反率100%に達しています。通販等の消費動向の変化、インターネット関

連事業の淘汰に伴う賃金清算内容が違反相談となって寄せられています。

「雇用関係」では事業運営不振を原因とする解雇・雇い止めに関する法律違反の内容と、職務能力の不適格を理由とする解雇が違法相談として寄せられています。何れも労働者への説明や事実関係確認が不十分であり、労使問題とならざるを得ない内容です。

「労働契約関係」の違反事例は就業規則・雇用契約の不利益変更を内容とするものが殆どで、直接の原因は人手不足ですが、人手不足の原因は労働環境の悪さにあり労務管理に取り組む姿勢が不誠実であり、速やかに改善する必要があります。

「差別等」では、8件の相談の中5件が違反で全てセクハラ・パワハラ・嫌がらせの内容です。何れも個別接触の中の権利侵害で、6類型に示される典型的な態様です。

2. 2020年12月の雇用情勢

昨年1月に発症した新型コロナウイルス感染症は2月の雪まつり以降急激な広がりを見せ、当初観光産業を中心とした被害が、接客・飲食業全体に事業運営の見直しが求められています。更に現在では、全事業運営に対して就労中の対人接触の見直しが求められ、日常生活においても「不要不急」の範囲が狭められ外出・接触の見直しが求められています。消費者・労働者・事業者への行動抑制は経済活動を縮小させるものの、効果的感染症対策を講じることができれば新型コロナウイルス封じ込めには絶好の好機となる筈でした。しかしながら、肝心の新型コロナウイルス感染症対策の明確な方針と見通しが示されないことから、行動抑制と縮小経済に対する不満が感染者の増加となって表れています。

このような状況下、2018年末に成立した働き方改革関連法が順次施行期日を迎えています。2019年4月には有給休暇の年5日消化義務化がスタートし、昨年4月には時間外労働の罰則付き上限規制の中小企業猶予が撤廃され全事業所が対象となっています。今年4月1日からは同一労働同一賃金への対応、6月1日からはパワハラ防止対策の義務化が大企業を対象にスタートし、改正高年齢者雇用安定法は全事業所を対象に今年4月1日からスタートします。

新型コロナウイルス感染症と働き方改革関連法への対応に迫られる事業主にとっては「労働力=人」確保が最も大切です。12月の相談に共通しているのは、背景には「労働力=人」不足が存在しているということです。解雇・雇い止めの事例と労働力不足との結びつきは、「就労環境」にあります。人手不足が慢性化する事業所は「就労環境」が極端に劣悪です。そして劣悪な就労環境では良い事業運営とはならず、今般の様な「緊急事態」下では即座に業績悪化に陥ります。

適正人員の実現が「良い就労環境」を創り出し「好業績」を生み出します。適正人員確保のために必要なものは「職場の対話」です。外部コンサルタントではなく、自分たちに何が足りないのか、何ができるのか、どう行動すべきなのか、ということを対話の中で発見することです。このような行動が見える職場には必ず人材は集まります。札幌圏は幸いなことに有効求人倍率1.00を少し割り込んでいる程度です。バブル崩壊時やリーマンショック時程、労働市場も経済状況も落ち込んではいません。

職場が中心となる対話行動を推進して、コロナ禍、政策禍そして労働法制改悪を乗り切りましょう。

以上