

札幌圏雇用センサス 2021年7月の相談状況

「 コロナの時代に生きる！ 黙って野垂れ死にするな！ 」

1. 2021年7月相談概況

資料-1 「2021年 雇用形態別相談者数 月別集計」

資料-2 「2021年7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）
2021年7月		81人	118件	1.46件
2021年6月		82人	128件	1.56件
2020年7月		94人	137件	1.46件

(1) 相談者数及び相談件数の推移

資料-1 「2021年 雇用形態別相談者数 月別集計」

資料-2 「2021年7月相談件数（雇用形態別）」

資料-3 「2021年7月相談者数（雇用形態・男女・業種別）」

資料-4 「2021年 業種別相談者数 月別集計」

資料-5 「2021年7月相談件数（業種別）」

- ① 2021年7月期の相談者数は81名、相談件数は118件となっています。対前月比、相談者数で-1人、相談件数で-10件となりました。また、対前年同月期との比較では相談者数が13名少なく、相談件数は19件減少しています。
- ② 男女別割合では、男性46名（56.8%）、女性35名（43.2%）となっています。また「正社員＝男性」が30名（37.0%）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、「卸・小売・飲食業」（21名：25.9%）「その他サービス業」（18名：22.2%）「社会福祉・介護業」（10名：12.3%）が全体の6割を超えました。

※参考1 【雇用形態別・男女別 相談者数】（単位：人）

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	
30	15	2	4	1	12	8	2					2	2	3		46	35	81

- ④ 相談件数は全体で118件。男性68件（1.50件／1人）、女性49件（1.40件／1人）となっています。
- ⑤ 相談項目内容の特徴は、「労働契約関係：30件」（25.4%）、「労働時間関係：20件」（16.9%）、
「賃金関係：17件」（14.4%）となっており、以下「雇用関係」が相談内容の上位になっています。
とりわけ「就業規則・雇用契約」「年次有給休暇」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															1		1	0

契約	13	5		3	1	4	3							1				18	12
賃金	12	2				1	1	1										13	4
時間	8	4		1		5	2	1							1			9	11
雇用	3	4	1	1		2	4											8	7
退職	3						1											4	0
保険	1		1	1	1									1	3			4	4
安全	6	1		2														6	3
差別	3	4																3	4
その他	2	2				2									1			3	4
合計	49	22	2	6	2	16	11	2	0	0	0	0	2	3	3	0		69	49

(2) 業種別相談状況について

資料 - 2 「2021年7月相談件数（雇用形態別）」

資料 - 5 「2021年7月相談件数（業種別）」

① 業種別相談状況では「卸・小売・飲食業」の36件（全体比30.5%）、「その他サービス業」の25件（同21.2%）、「社会福祉・介護業」が14件（同11.9%）と多く、全体の63.6%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」「その他サービス業」「社会福祉・介護業」とともに「労働契約関係」「賃金関係」で20件（16.9%）と高い比率を示しています。

③ 雇用形態・男女別の相談件数は「正社員＝男性」の「労働契約関係」「賃金関係」が合計25件（全体比21.9%）と多くなっています。とりわけ「就業規則・雇用契約」での相談が依然として多い状況です。

(3) 違反相談について

資料 - 6 「2021年7月 違法相談件数（業種別）」

資料 - 7 「2021年7月 違法件数（相談項目・雇用形態別）」

資料 - 8 「2021年・月別集計 違法件数（相談項目別）」

① 相談者81名から寄せられた相談件数118件のうち、41件の相談が違法と判断される案件でありました。相談数全体の34.7%となっています。

② 違反相談件数の多い業種として「社会福祉・介護業」、「卸・小売・飲食業」、「その他サービス業」で32件、違反全体の78.0%となっています。

※参考3【違反件数：業種別一覧】

業種	違反相談件数	7月期相談件数	違反率
農林水産業			- %
鉱業・砕石業			- %
建設・設計・重機業	0	10	- %
食品製造業	3	8	37.5 %
その他製造業	0	1	- %
エネルギー・水道業			- %
通信・報道・IT業	1	1	100.0 %
交通業	0	3	- %
陸運・倉庫業	1	8	12.5 %
卸・小売・飲食業	14	36	38.9 %

商品斡旋・リース業			- %
金融・保険業	1	3	33.3 %
不動産業			- %
医療・保健・医薬品業	3	6	50.0 %
社会福祉・介護業	7	14	50.0 %
ビル管理・警備業			- %
労働派遣業			- %
教育・学習支援業	0	1	- %
会計・行政・法律事務所			- %
宿泊・娯楽業			- %
複合サービス業	0	2	- %
その他サービス業	11	25	44.0 %
廃棄物処理業			- %
工務・公共サービス			- %
分類不能・その他			- %
合計	41	118	34.7 %

③ 違反件数の雇用業態別男女比では、「女性：23件」、「男性：18件」となっています。

また、「正社員＝女性」「パート＝女性」の違反相談件数が合計21件と違反全体の51.2%と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」（10件／24.4%）、「賃金関係」（9件／22.0%）と高い傾向にあります。

※参考 4【相談項目別違法件数一覧】

相談項目	7月期 相談件数 (A)	7月期 違法相談件数 (B)	違法率 (B/A)	違法件数の 構成比
労働組合関係	1		- %	- %
労働契約関係	30	5	16.7 %	12.2 %
賃金関係	17	9	52.9 %	22.0 %
労働時間関係	20	7	35.0 %	17.1 %
雇用関係	15	10	66.7 %	24.4 %
退職関係	4	1	25.0 %	2.4 %
保険・税	8	1	12.5 %	2.4 %
安全衛生	9	3	33.3 %	7.3 %
差別等	7	3	42.9 %	7.3 %
その他	7	2	28.6 %	4.9 %
合計	118	41	34.7 %	100.0 %

(4) 新型コロナウイルスに関連した相談状況（2020年3月以降）

※1 新型コロナウイルス関連の相談者数の推移

	2020年	2021年
--	-------	-------

		3月～12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
正社員	男	62	2	5	4	2	7	4	5
	女	32	1			4	2	5	3
契約社員	男	8	1	1		1		1	
	女	16	1	1		1	1		1
パート	男	3	1					3	
	女	49	1		2		3	3	1
アルバイト	男	7	1		1	2		1	2
	女	6							
嘱託	男	1							
	女								
季節	男								
	女	1							
派遣	男	9							
	女	11					1		
求職者・他	男	6							
	女	4							
計	男	96	5	6	5	5	7	9	7
	女	119	3	1	1	5	7	8	5

※2 新型コロナウイルス関連相談項目の推移

			2020年	2021年						
			3月～12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
労働組合関係	11	結成・運営・加盟	1							
	12	不当労働行為	1							
	13	労使関係	3							
	14	その他 組合								
	15	組合加入・脱退								
	小計			5						
労働契約関係	21	就業規則・雇用契約	25	2		2	1	3	3	3
	22	雇用形態	1							
	23	配転・出向・転籍	3							
	24	その他 契約	11			2			1	2
	25	一方的身分変更								
	26	派遣・人夫貸し								
小計			40	2		4		3	4	5
賃金関係	31	月例賃金未払・控除	8	1	1	2		2		1
	32	不払残業・割増賃金	4					1	1	
	33	一時金・諸手当	10						1	1
	34	最低賃金								
	35	その他 賃金	33					3	4	
	36	賃上げ・賃下げ	5		1					
小計			60	1	1	2		6	6	2
労働時	41	週40時間・長時間労働	3							

	42	休日・休憩		1			1	1		
	43	年次有給休暇	25	1	1		4	1	2	
	44	その他 労働時間	2	1		1				
	45	労働時間延長・短縮								
	小計		30	3	1	1	5	2	2	
雇用関係	51	解雇・退職強要・契約打切	48		1	1	3	1	2	1
	52	合理化・倒産・閉鎖問題	9				1	1		1
	53	解雇予告手当	3						2	
	54	休業補償	42	1		3		2	1	1
	55	その他 雇用	3				1		1	1
	小計		105	1	1	4	5	4	6	4
退職関係	61	定年問題								
	62	退職金・退職手続	3	1		1	1		1	
	63	再雇用問題		1						
	64	その他 退職	4				1			
	小計		7	2		1	2		1	
保険・税	71	雇用・労災	15	2	2	1	1	1	3	
	72	健保・年金	1					1		
	73	税金問題								
	74	その他 保険・税	7	2	1	1	1		3	
	小計		23	4	3	2	2	2	6	
労働安全衛生	81	労働災害	2					1		1
	82	職業病								
	83	安全衛生	12				1	2		1
	84	その他 安全衛生	1							1
	85	P T S D								
	小計		15				1	3		3
差別等	91	男女差別								
	92	女性保護								
	93	セクハラ								
	94	嫌がらせ・パワハラ								
	95	その他 差別							1	
	小計								1	
その他	991	経営問題・労務管理	7					2	1	
	992	上記以外	9	1						
	993	職業紹介・求人								2
	小計		16	1	1			2	1	2
合計			301	14	7	14	11	25	27	7

(5) 2021年7月度の雇用情勢

新型コロナウイルスの終息の糸口さえみつからない全世界的危機の中、支持率の低下を招いている現政権の無知、無策、遅すぎる判断により、国内においても感染が爆発的に拡大し、雇用情勢のさらなる悪化を招いています。厚労省はコロナ関連での「解雇」「雇止め」が10万人を超えた（見込みも含む）と公表しており、また、総務省

労働力調査では「失業期間 1 年以上」の割合が 3 割を超えていることがわかりました。雇用の受け皿であった飲食・宿泊業界での就業者数の減少が一因になっています。

幅広い業種の多くの企業が厳しい状況と向かい合っており、営業時間短縮、臨時休業、事業所閉鎖や廃業に追い込まれる事態も今では珍しいことではありません。

労働者は解雇、雇止め、自宅待機、賃金減額などを強いられています。様々な支援もあります。諦めずに行動することが必要です。

2021 年 7 月度は前月 6 月度と数字的には相違は少なく、同等の推移と言えます。

医療関係者の相談数は先月度より半数になりましたが、医療機関関係者の相談内容で「ワクチン接種を強要されている。」「ワクチン接種し、副反応が出て労災扱いになっても補償額が少なく生活困窮に陥る。」などの相談がありました。

この件については色々な側面がありますが、少なくともワクチン接種の強要は違法となります。

この医療機関では「ワクチン接種は個人の自由ですが責任が伴います。非接種のままで患者に罹患させてしまったらどうする考えですか?」「ワクチン接種しなければ患者には接触させません」などと恫喝めいた発言を職員に向かってしているようです。

本来であれば、組織のワクチン接種に対する方針を職員に伝えることが第一で、このように個人に責任を負わせる発言はあってはならない事です。また、「患者との接触禁止」であれば、別の仕事を用意するのが法人の取るべき方法です。それが「安全配慮義務」となります。

このような状況では、労組結成し、団体交渉する方法が良いと考えます。

今後も、ワクチン接種の問題に限らず様々な事象が噴出することが予想されます。早急に決断せずに当労働相談センターにお問い合わせください。

法律違反とみられる事例が 41 件（全相談件数の 34.7%）ありました。

「雇用関係」「賃金関係」「労働時間関係」での相談で違反件数の 63.5%にも上りました。

「雇用関係」では、解雇の合理性に欠ける不当解雇や解雇権の濫用、「賃金関係」では月例賃金の未払いや不払残業、「労働時間関係」では年次有給給休暇の取得妨害が目立ちました。

中でも、民間株式会社経営の小規模保育園では、職員数の数的問題で有給休暇の取得を「職員全体で月 4 日とする」とされている事例や、民間ゴミ収集会社の作業員が今年の猛暑の作業中に脱水症状を起こしかけ、休暇を申請した際に有給休暇とされず、「規則上、欠勤扱い」とされた例などがありました。いずれも労基法違反に該当します。

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「さっぽろ労働相談センター」にご相談ください。