

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 2021年12月の相談状況

「公労使による「コロナ禍における働き方」議論と施策確立を早期に」

1. 2021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)
2021年 12月	89人	127件	1.43件
2021年 11月	72人	106件	1.47件
2020年 12月	79人	121件	1.53件

- (1) 相談者の状況 資料-1 「2021年 雇用形態別 相談者数 月別集計」
 資料-2 「2021年12月 相談件数 (雇用形態別)」
 資料-3 「2021年12月 相談者数 (雇用形態・男女、業種別)」
 資料-4 「2021年12月 相談件数 (業種別)」
 資料-6 2021年12月 違法件数(相談項目・雇用形態別)

【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	63	39	11	4	4	2			3	
件数	90	54	19	6	6	2			3	
計	1.43	1.38	1.73	1.50	1.50	1.00			1.00	

	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	26	14	2	7	2				1	
件数	37	20	3	10	3				1	
計	1.42	1.43	1.50	1.43	1.50				1.00	

	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	89	53	13	11	6	2			4	
件数	127	74	22	16	9	2			4	
計	1.43	1.40	1.69	1.45	1.50	1.00			1.00	

- ① 12月の相談者数は男性63人に対して女性26人と男性が大幅に上回りました。
 同様に相談件数も男性が圧倒的に多く90件(1人当たり1.43件)に達し全相

談件数の70%強を占めています。女性は相談者26人に対して相談件数が37件、1人当たり相談件数を1.42件としています。相談者や相談件数に占める正社員の比率は6割に達していますが、相談内容ではパート・契約社員等に違法な内容の多重相談が目立ちます。

- ② 業種別相談状況では「卸・小売業・飲食店」(24人・32件)、「社会福祉・介護業」(11人・16件)、「その他サービス業」(9人・13件)及び「宿泊・娯楽業」(7人・12件)からの相談が多く、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	3	2	1							5	1.67
D 食品製造業	4	2	1	1						8	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	4	3	1							5	1.25
H 交通業	1	1								1	1.00
I 陸運・倉庫業	1	1								3	3.00
J 卸・小売業・飲食店	24	14	4	1	4	1				32	1.33
K 商品斡旋・リース業											
L 金融・保険業	3	3								5	1.66
M 不動産業	5	5								6	1.20
N 医療・福祉・医薬品業	2	2								2	1.00
O 社会福祉・介護業	11	8	1	2						16	1.45
P ビル管理・警備業	5	1	2	2						5	1.00
Q 労働者派遣業											
R 教育・学習支援業	1			1						2	2.00
S 会計・行政・法律事務所											
T 宿泊・娯楽業	7	4	1	1	1					12	1.71
U 複合サービス業	2	1		1						3	1.50
V その他サービス業	9	4	2	2		1				13	1.44
W 廃棄物処理業	2	1			1					3	1.50
X 公務・公共サービス	1	1								2	2.00
Y 分類不能・その他	4								4	4	1.00
合計	89	53	13	11	6	2			4	127	1.43

25業種のうち18業種から相談が寄せられ、いずれの業種にも正社員の相談が含まれているのが特徴です。相談者数・件数の多い業種は正社員に加えパート・契約社員・アルバイト等他の雇用形態からの相談が加わるという構図になっています。

最も多い「卸・小売業・飲食店」(24人・32件)からの相談は、10項目中8項目に分布し中心は労働契約(雇用契約・就業規則)の履行内容です。特に冬の一時金(賞与)支給の是非や計算内容についての相談が多く寄せられています。また、長時間労働と残業手当支払い、超勤要請に関する威圧等パワハラ関連の相談も寄せられています。

「社会福祉・介護業」(11人・16件)では、慢性的な人手不足への対応不十分を原因とする相談が目立ちます。労働契約関係・賃金関係・労働時間関係に相談が集中していますが、今後のための条件改善ではなく退職前提の労務債清算という内容です。これに冬の一時金(賞与)に関する業績と支払い能力・評価制度の問題が加わり、「納得できない内容であれば退職」を言い出す機会探しの様相です。

継続就労を可能とする労働条件と環境整備が急務です。

冠婚葬祭業・カラオケ・ゲームセンター・レンタルリース業等で構成される「その他サービス業」(9人・13件)では、労働契約(雇用契約・就業規則)で確認した休憩時間・公休日を取得できない、残業手当として清算されないとの相談が中心です。人員確保に見通しがたたないことから、既存のスタッフに対して残業・シフト変更を強要することから、パワハラや退職妨害という二次被害が相談として寄せられています。

「宿泊・娯楽業」(7人・12件)は、コロナ禍以前から人手不足を原因とする相談が多く、コロナ禍の営業自粛期間中には雇用形態を問わず休業補償を内容とする相談が多く寄せられました。緊急事態宣言の解除以降は人手不足の相談が再度多くなるものの、内容は既存従業員に対する「人手確保までは総動員体制維持」の強要への対応で、パワハラ相談・残業強要・賃金不払いの相談が目立ちます。

「食品製造業」(4人・8件)では、パートタイマーを休ませ正社員へ過重な勤務を命ずるといった事例が相談として寄せられています。正社員に対して契約外労働と賃金不払い、パートタイマーに対しては契約不履行・シフト労働日の不利益変更という問題が発生しています。

金融・保険業(3人・5件)と不動産業(5人・6件)では、系列会社間の異なる人事・労務管理の運用がパワハラ問題や懲戒処分の是非騒動に至る事例も発生しています。緊急の人手確保対策とするものの、労働者への説明・同意確認もなく担当役員の意向優先で制度変更されることが原因となっています。

- (2) 相談項目について 資料-2 「2021年12月 相談件数 (雇用形態別)」
 資料-4 「2021年12月 相談件数 (業種別)」
 資料-5 「2021年・月別集計 相談件数 (相談項目別)」
 寄せられた相談項目と内容は次のとおりです。

「賃金関係」	35 件 (一時金・諸手 21 件 不払残業・割増未払 9 件 最低賃金 3 件 月例賃金未払・控除 2 件)
「労働契約関係」	32 件 (就業規則・雇用契約 26 件 その他契約 4 件 配転・出向・転籍 2 件)
「労働時間関係」	23 件 (年次有給休暇 11 件 週 40 時間・長時間労働 5 件 その他労働時間 5 件 休日・休憩 2 件)
「雇用関係」	11 件 (解雇・退職強要・契約打切 7 件 休業補償 2 件 合理化倒産閉鎖問題 2 件)
「保険・税」	8 件 (雇用・労災 4 件 健保・年金 2 件 税金問題 1 件 その他保険税 1 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」	4 件 (退職金・退職手続 2 件 再雇用問題 1 件 その他退職 1 件)
「その他」	3 件 (上記以外の相談 2 件 経営問題・労務管理 1 件)
「労働組合関係」	3 件 (結成・運営・加盟 3 件)
「労働安全衛生」	2 件 (労働災害 1 件 安全衛生 1 件)
相談件数合計	127 件

「賃金関係」、「労働契約関係」、「労働時間関係」及び「雇用関係」の相談が全相談件数の約 8 割 (101 件) を占めました。相談の中心は労働契約関係であり、人手確保のため既存従業員への契約外の過重労働強要、労働条件の不利益変更及び年末一時金 (賞与) 支給を内容とするものです。また、コロナ禍の休業補償がパート・アルバイト等の短期間・短時間労働者に対しては極めて不十分であり、国と事業者に対する生活保障要求の相談も目立ちました。特にシフト勤務労働者については杜撰な雇用契約内容が賃金不払い・休業補償対象外の根拠とされ被害を深刻なものとしています。

年末を控え食品製造業は正月用食材の製造に多くの労働力を投入します。今年は人手が確保できないために、多くの製造業では正社員と長期間勤務する熟練パートタイマーに業務を集中させ、短期間のパート等非熟練パートタイマーにはシフト勤務日の大半を休ませ、製品ロス削減と増産を実現するとしました。非人間的な労務管理であり、緊急時対応との抗弁は成立せず、事業者としての計画的・持続的・安定的事業運営を学び直しすべき事案と言わざるを得ません。

(3) 相談内容の違法状況について

資料－6	2021年12月	違法件数（相談項目・雇用形態別）
資料－7	2021年	月別集計 違法件数（相談項目別）
資料－8	2021年8月	違法件数（業種別）

89人から寄せられた127件の相談中、違法と判断される項目は38件です。違法率は29.9%で、2021年では最小の違法率です。件数でも2月（33件）に次ぎ少ない結果となりました。

【項目別違法件数の分布】

項目	違法件数	違法率	全相談件数
賃金関係	13件	37.1%	35件
雇用関係	3件	27.3%	11件
労働契約関係	9件	28.1%	32件
差別等	2件	33.3%	6件
労働時間関係	8件	34.8%	23件
退職関係	1件	25.0%	4件
安全衛生	0件	00.0%	2件
保険・税関係	2件	25.0%	8件
その他（経営問題・労務管理）	0件	00.0%	3件
労働組合関係	0件	00.0%	3件
総 数	38件	29.9%	127件

38件の違法件数のうち正社員の占める割合は19件・50%に達しています。

この正社員の違法件数を男女別で比較すると男性13件に対して女性6件と男性が上回っていますが、それぞれの占有率を比較すると、男性の24.3%に対して女性は30.0%に達しています。雇用形態別の違法状況は正社員19件・25.7%、契約社員5件・22.7%、パートタイマー9件・56.3%、アルバイト5件・55.6%となり、非正規労働者の劣悪不安定な雇用環境が際立ちます。

相談状況から違法件数の内容を検証すると、雇用契約や就業規則に定めのない働き方を会社から強要されることに始まり、ここからパワハラや退職妨害、賃金不払い、一時金（冬期賞与）の差別的取り扱いが発生しています。また、これとは別に杜撰な雇用契約内容から生ずる休業補償不適用が発生しています。

2. 2021年12月の雇用情勢

1月6日、東京商工リサーチと帝国データバンクは2021年の道内倒産企業件数のまとめを公表しました。何れも前年比を下回り(東京商工リサーチ 20.6%減・139件 帝国データバンク 18.5%減 141件)、集計開始以降最少としています。コロナ禍で打撃を受けた企業・事業者向けの政府による資金繰り支援がこの要因として指摘されています。ただ、この返済が本格化する2022年以降は倒産件数が反転増となるとの不安も指摘されています。

倒産件数が減少したとはいえ、コロナ関連の倒産件数は増えていること、現在稼働する事業所においても減少した売り上げがコロナ禍以前の数値に回復するまで維持可能かどうかは政策支援次第としているためです。経営的視点による不安要素です。

ただ、それ以上に従業員の勤務の目的が退職条件向上のためとする傾向が増えていることが最も危険で回避しなくてはならない状況と感じます。12月の相談状況に見られるとおり、人手確保の困難な職場では、従業員の酷使が「人間」の尊厳を否定するところまで達するところもあります。このような職場では出勤する目的が退職条件を揃え向上させるためだけとする従業員が増えています。当該従業員の側からすれば、経営危機の内容を説明されない一方的な労働条件切り下げ強要、退職雇止めの強行がこの上ない「無慈悲」な措置と映ります。経済的弱者である当該従業員にとってはやむを得ない自己防衛措置と言えます。

財政出動等の政策支援を講ずる政府、これを受ける事業者及び生産の担い手である従業員、この三者間に事態認識に関する話し合いが必要と強く感じます。意志疎通欠如は経済的弱者である従業員に更なる被害を及ぼします。

今や新型コロナウイルス対策は「ウィズコロナ」を念頭に諸政策を展開しています。

経済活動を縮小させないための方便ではないかという指摘もありますが、労働者被害を発生させないという意志が強く感じられる政策であれば、労働者の勤労意思は向上します。「ウィズコロナ」の経済政策と働き方について、政府・事業者・労働者のしっかりとした意思確認が必要です。厚生労働省が1月11日に公表した「シフト制」により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項は、最良の試金石であり、この周知を契機に公労使による「コロナ禍における働き方」を議論し早期に確立すべきです。

また、この留意事項公表には、市井で生ずる非正規・シフト労働者の被害とこれに丁寧に応じる民間労働相談窓口による問題提起が支えとなっています。労働者からの相談を政策立案・見直しのための公共財として活用する工夫も必要と強く感じます。

以上