

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 2022年1月の相談状況
「STOP雇用不安！解雇・雇い止め、ひとりで悩まず、まず相談を！」

1. 労働相談の概況

(1) 相談件数について

- 資料-1 「2022年 雇用形態別 相談者数 月別集計」
- 資料-2 「2022年1月 相談者数（雇用形態・男女、業種別）」
- 資料-3 「2022年1月 相談件数（雇用形態別）」

相談者数は66人、相談件数は97件、一人当相談件数は1.47件となりました。
 対前月比は-23人・-30件となり、一人当相談件数は+0.04Pとなっています。

【相談者数・相談件数・一人当相談件数の比較】

	相談者（人）	相談件数（件）	一人当相談件数（件）
2022年 1月	66	97	1.47
2021年12月	89	127	1.43
2021年 1月	68	100	1.47

(2) 雇用形態別相談者数及び件数について

- 資料-2 「2022年1月 相談者数（雇用形態・男女、業種別）」
- 資料-3 「2022年1月 相談件数（雇用形態別）」

相談者数66人の内訳は、社員41人、期限付雇用契約者（契約・パート・バイト・嘱託・季節・派遣）25人となっており、男女比では男性50人・女性16人となっています。

相談件数97件の内訳は、社員65件、期限付雇用契約者（契約・パート・バイト・嘱託・季節・派遣）32件となっており、男女比では男性77件・女性20件となっています。

【雇用形態別 相談者数（人）】

	社員	契約	パート	バイト	嘱託	季節	派遣	求職者	合計
男	34	6	2	5			2	1	50
女	7	3	5	1					16
計	41	9	7	6	0	0	2	1	66

【雇用形態別 相談件数（件）】

	社員	契約	パート	バイト	嘱託	季節	派遣	求職者	合計
男	54	9	2	7			4	1	77
女	11	3	5	1					20
計	65	11	7	8	0	0	4	1	97

相談者数を男女比でみた場合、男性の相談が多く、雇用形態別にみると男性は社員に、女性は社員と期限付雇用契約者に分散しています。また相談件数も男性は社員に、女性は社員と期限付雇用契約者に分散しています。

(3) 業種別相談状況について

資料-4 「2022年 業種別 相談者数 月別集計」

資料-5 「2022年1月 相談件数(業種別)」

業種別相談状況による相談者数と相談件数の分布は次のとおりです。

	相談者数	相談件数
A農林水産業		
B鉱業・採石業		
C建設・設計・重機業	5	7
D食品製造・加工業	6	9
Eその他製造業	1	1
Fエネルギー・水道業		
G通信・報道・IT業		
H交通業		
I陸運・倉庫業	7	11
J卸・小売・飲食業	16	24
K商品斡旋・リース業		
L金融・保険業	2	3
M不動産業	2	3
N医療・保健・医薬品業		
O社会福祉・介護業	6	8
Pビル管理・警備業	6	7
Q労働者派遣業		
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	8
U複合サービス業	2	4
Vその他サービス業	6	10
W廃棄物処理業		
X公務・公共サービス		
Y分類不能・その他	1	2

相談者数は、「卸・小売・飲食業」に多く集中し、他の業種に分散しており、相談件数は、「卸・小売・飲食業」「陸運・倉庫業」「その他サービス業」に集中しています。

(4) 相談内容について

資料-3 「2022年1月 相談件数(雇用形態別)」

資料-6 「2022年 月別集計 相談件数(相談項目別)」

① 相談項目別の相談件数の分布は次のとおりです。

「労働組合関係」 0件

「労働契約関係」 25件 (就業規則・雇用契約 17件、その他 8件)

「賃金関係」 20件 (不払残業・割増賃金 8件、賃金未払 3件、一時金 2件、最低賃金 1件、その他 6件)

「労働時間関係」 13件 (年次有給休暇 9件、休日・休憩 2件、長時間労働 1件、その他 1件)

「雇用関係」 19件 (解雇・退職強要・契約打切 14件、合理化・倒産 2件、解雇予告手当 1件、休業補償 1件、その他 1件)

「退職関係」 5件 (退職金・退職手続 4件、その他 1件)

「保険・税関係」 7件 (雇用保険・労災保険 4件、健保・年金 1件、その他 2件)

「安全衛生」 1件 (その他 1件)

「差別など」 4件 (嫌がらせ・パワハラ 4件)

「その他」 3件 (その他 3件)

労働契約関係では、「就業規則・雇用契約」に集中しています。

賃金関係では、「不払残業・割増賃金」となっており、雇用関係の相談は、「解雇・退職強要・契約打切」に集中しています

② 相談内容と雇用形態の内容を検証すると次のとおり分布されます。

	社員		契約		パート		バイト		嘱託		季節		派遣		その他		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	14	2	3	1		1	1	1					2				20	5
賃金	7	7	1	1		2	1								1		10	10
時間	10			1			1						1				12	1
雇用	8	1	5		1		4										18	1
退職	3	1											1				4	1
保険	5				1	1											6	1
安全	1																1	0
差別	4																4	0
他	2					1											2	1
計	54	11	9	3	2	5	7	1	0	0	0	0	4	0	1	0	77	20

「社員」の抱える相談項目が65件と相談件数全体の67%を占めています。

「期限付雇用契約者（契約・パート・バイト・嘱託・季節・派遣）」は32件で相談件数全体の33%を占めています。

(5) 違法件数について

資料-3 「2022年1月 相談件数（雇用形態別）」

資料-7 「2022年 月別集計 違法件数（相談項目別）」

66人から寄せられた97件の相談中、違法と判断される項目は29件となっています。29.9%が違法という状況です。29件の主な内訳は次のとおりです。

【項目別違法件数の分布】

項目	違法件数	違法率	全相談件数
労働組合関係	0件	0.0%	0件
労働契約関係	5件	20.0%	25件
賃金関係	10件	50.0%	20件
労働時間関係	2件	15.4%	13件
雇用関係	11件	57.9%	19件
退職関係	1件	20.0%	5件
保険・税	0件	0.0%	7件
安全衛生	0件	0.0%	1件
差別	0件	0.0%	4件
その他	0件	0.0%	3件
総数	29件	29.9%	97件

2. 雇用情勢について

1月の相談状況は、相談者数・相談件数とも対前年を下回りました。一人当たりの相談件数は1.47件と対前年と同数値となりました。

正社員男性からの相談が最も多く、相談内容は「労働契約関係（就業規則・雇用契約）」「賃金関係（不払残業・割増賃金）」「雇用関係（解雇・退職強要）」に集中しました。男女比では男性は社員に、女性は社員と期限付雇用契約者（契約・パート）に分散しています。

違法率は29.9%となっており、「雇用関係（解雇・退職強要）」「賃金関係（不払残業・割増賃金）」の項目で高い数値となっています。

業種別相談状況では、「卸・小売・飲食業」に相談者数・相談件数が集中し、他の職種にも少しくまとまった数で相談が分散しています。

新型コロナウイルス感染拡大が続く中、失業が1年以上続く「長期失業者」が2年連続増加し、再就職が難しいままの人が増えていることが明らかとなりました。国が企業に休業手当の一部を助成する雇用調整助成金（雇調金）の特例が長期化していることで、失業だけでなく新たな雇用が抑えられているとの見方が示されています。

2月15日、内閣府は2021年の実質国内総生産（GDP）を発表し、前年比1.7%増と3年ぶりにプラスへ転じました。海外経済の復調で輸出が持ち直す一方、GDPの6割を占める個人消費は感染拡大の波が来るたびに低迷。今年に入ってからオミクロン株の感染拡大に物価高騰も重なり、日本経済の回復力の弱さが目立ちます。

特に道内の主要産業となる旅行・宿泊や飲食などの観光・サービス業は苦境が続いています。新型コロナウイルス感染拡大を受け、道は「まん延防止等重点措置」の期限延長を要請しました。総務省の労働力調査では、宿泊業・飲食サービス業の就業者数（パート含む）は、新型コロナウイルス感染拡大前の実績に比べ7万人も減少しており、「飲食業はコロナ前から人手不足。感染対策で時短営業になるたびに従業員が離職していく」など、離職の増加が懸念されます。

また、企業倒産件数は低水準にあるものの、多くの企業がコロナ対応融資の元金返済を控えており、政策効果が息切れすれば反転増が懸念されています。このことは業種別相談状況や相談項目に表れており、従業員に丁寧な説明もなく、一方的に合理性のない不当解雇が強要されることによる相談が増えています。また、賃金改善要求に対し、努力や我慢を強いるだけの対応や人手不足の状態化にならざる方策を持たず、労働者自らが身を守るために決断した退職を認めないなどの事例も散見されています。

2022年は、労働分野の制度改正が続きます。65歳以上の労働者に限り、雇用保険加入条件の労働時間を2社まで合算可能となることが1月から施行されるほか、4月からは改正育児・介護休業法が一部施行され、育休制度の意向確認などを企業に義務付けるほか、パワハラ防止対策では、従業員向け相談体制の整備や被害者へのケアが中小企業にも義務拡大されます。いずれも、働き方に関わる制度改正となるので、労使ともに対応が求められます。