

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3月の相談状況

「混沌とした時代だからこそ 労働者の団結と結集を！！」

1. 2022年03月相談概況

資料-1 「2022年 雇用形態別相談者数 月別集計」

資料-2 「2022年3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）
2022年3月		80人	115件	1.44件
2022年2月		57人	91件	1.60件
2021年3月		78人	102件	1.31件

(1) 相談者数及び相談件数の推移

資料-1 「2022年 雇用形態別相談者数 月別集計」

資料-2 「2022年3月相談件数（雇用形態別）」

資料-3 「2022年3月相談者数（雇用形態・男女・業種別）」

資料-4 「2022年 業種別相談者数 月別集計」

資料-5 「2022年3月相談件数（業種別）」

① 2022年3月期の相談者数は80名、相談件数は115件となっています。対前月比、相談者数で+23人、相談件数で+24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+2名、相談件数は+13件となっています。

② 男女別割合では、男性66名（82.5%）、女性14名（17.5%）となっています。また「正社員＝男性」が47名（58.8%）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」（14名：17.5%）「ビル管理・警備業」（9名：11.3%）「社会福祉・介護業」（8名：10.0%）が上位を占めました。

※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	
47	7	10	2	2	5	3						1		3		66	14	80

④ 相談件数は全体で115件。男性97件（1.47件／1人）、女性18件（1.29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：29件」（25.2%）、「労働時間関係：19件」（16.5%）、「賃金関係：18件」（15.7%）が上位となっています。とりわけ「就業規則・雇用契約」「年次有給休暇」「解雇・退職強要・契約打切」の相談が多く寄せられました。

※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	3												1				4	0	
契約	19	4	4		1								1				25	4	
賃金	12	1	1			2	2										15	3	
時間	14			1	2	1	1										17	2	
雇用	5		6												2		13	0	
退職	2		1														3	0	
保険	6	1		1		3											6	5	
安全	2	3															2	3	
差別	3																3	0	
その他	6		2			1									1		9	1	
合計	72	9	14	2	3	7	3	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	97	18

(2) 業種別相談状況について

資料-2 「2022年3月相談件数（雇用形態別）」

資料-5 「2022年3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20件（全体比17.4%）、「建設・設計・重機業」の13件（同11.3%）、「ビル管理・警備業」の12件（全体比10.4%）と多くなっています。
- ②業種別の相談項目の分布では、「労働契約関係」29件（25.2%）、「労働時間関係」19件（16.5%）、「賃金関係」18件（15.7%）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「賃金関係」「労働時間関係」「労働契約関係」が合計45件（全体比39.1%）と多くなっています。とりわけ「労働契約関係」での相談が多い状況です。

(3) 違法相談について

資料-6 「2022年3月 違法相談件数（業種別）」

資料-7 「2022年3月 違法件数（相談項目・雇用形態別）」

資料-8 「2022年・月別集計 違法件数（相談項目別）」

- ①相談者80名から寄せられた相談件数115件のうち、26件の相談が違法と判断される案件でありました。相談件数全体の22.6%となっています。例月と比べると少なめの違法件数となっています。
- ②違法相談件数の多い業種として「卸・小売・飲食業」「ビル管理業」「陸運・倉庫業」「その他サービス業」で19件、違法相談全体の73.1%となっています。

※参考 3 【違法件数：業種別一覧】

業種	違法相談件数	3月期相談件数	違法率
農林水産業			－ %
鉱業・砕石業			－ %
建設・設計・重機業	3	7	42.9 %
食品製造業		5	－ %
その他製造業		4	－ %
エネルギー・水道業			－ %
通信・報道・IT業	1	13	7.7 %
交通業			－ %
陸運・倉庫業	5	8	62.5 %
卸・小売・飲食業	6	20	30.0 %
商品斡旋・リース業	1	2	50.0 %
金融・保険業		5	－ %
不動産業		4	－ %
医療・保健・医薬品業		6	－ %
社会福祉・介護業	1	8	12.5 %
ビル管理・警備業	4	12	33.3 %
労働派遣業			－ %
教育・学習支援業		2	－ %
会計・行政・法律事務所			－ %
宿泊・娯楽業	1	4	25.0 %
複合サービス業		3	－ %
その他サービス業	4	9	44.4 %
廃棄物処理業		2	－ %
工務・公共サービス			－ %
分類不能・その他	1	1	100.0 %
合計	26	115	22.6 %

③違法件数の雇用業態別男女比では、「男性：25件」、「女性：1件」となっています。

また、「正社員＝男性」「契約社員＝男性」の違法相談件数が合計22件と違法全体の84.6%となっています。

④違法相談項目別では「賃金関係」（10件／38.5%）、「雇用関係」（7件／26.9%）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	3 月期 相談件数 ( A )	3 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	4	0	－ %	－ %
労働契約関係	29	4	13.8 %	15.4 %
賃金関係	18	10	55.6 %	38.5 %
労働時間関係	19	5	26.3 %	19.2 %
雇用関係	13	7	53.8 %	26.9 %
退職関係	3	0	－ %	－ %
保険・税	11	0	－ %	－ %
安全衛生	5	0	－ %	－ %
差別等	3	0	－ %	－ %
その他	10	0	－ %	－ %
合計	115	26	22.6 %	100.0 %

( 5 ) 2022 年 3 月度の雇用情勢

3 月度の相談状況は前月より増加傾向となりました。また、前年同月比でも若干の増加が認められます。

新型コロナウイルスの感染者数が昨年末より減少に転じて飲食業や宿泊業などの個人向けサービスを含む経済活動は徐々に回復し、景気動向も回復傾向で推移し、幕を開けた 2022 年でしたが、オミクロン株の感染拡大により再び景気後退へと反転。加えて、ロシアによるウクライナへの武力侵攻が始まり、今後も景気動向の回復は見通せません。これらの情勢が日本の雇用情勢に与える影響を、今後注視していかなければなりません。

3 月の年度末という時期を迎え、具体的な相談内容では「就業規則・雇用契約」を含む「解雇・退職強要・契約打切」、「年次有給休暇」の相談項目が目立つ結果となりました。

「医薬品物流、勤続 10 年の正社員。運送会社の倉庫内で勤務する。会社から物流業務部門の完全業務委託とするので、運送会社への転籍を促された。その転籍を断ったとたん、他都市への異動か営業部門・総務部門への人事異動しかないと言われた。いずれも本人にはできない内容。実はこの会社対応は以前にもあり、複数人が退職に追い込まれた。どのように対策したらいいか？」

「道内量販店のスタッフの労務担当及び業務指導担当の正社員として 3 月 1 日採用。店長から『職務実態を観ると経歴の片鱗もない。経歴詐称でないのか？』と疑問視されている。経歴に詐称はない。仮に期待したほど評価できないとされた場合、解雇されることがあるのか？』と言った相談が寄せられました。

前者の場合、転籍を強要し、強行した場合は解雇にあたります。転籍についてはやむを得ない事情ではなく、合理的な根拠もないため違法。後者の場合、期待外れを理由とした解雇はできない。むしろ、会社の労務管理・人事採用能力の低さを反省するほかない。

また、「警備会社の警備員。勤続 3 年、69 歳。1 年雇用の契約社員。毎年 2 月に次年度の雇用契

約書の手交がされていたが、今年はない。3月に『次の雇用契約書が欲しい』と会社に言ったら、『3月末で終了』とされた。理由を聞いても『後日、書面で渡す』とされたが、何もなく今に至っている。3月末にこの状態で退職しなければならないのか？』と言った、高齢者からの相談も多く見受けられた。この場合、合理的理由のない「雇止め」。会社の手続きとしても違法。しかし、雇用契約がなくなる以上、職場から去らねばならない。あとは、裁判や交渉で会社と争うこととなる。2021年4月に施行となった「改正高齢者雇用安定法」では強制力を有するものではなく「努力義務」に留まった内容となっています。今後は65歳から69歳までの就業意欲も高まることが予想されますが、働き続ける課題やメリットを精査し、高齢者雇用を社会全体で支えていくことを考えていかなければならないと考えます。

法令違反とみられる事例が26件（全相談件数の22.6%）ありました。例月に比べ、少なめの違反数となりました。

違反が目立つ業種としては「陸運・倉庫業」（相談件数8件中5件：違反率62.5%）、「その他サービス業」（同9件中4件：同44.4%）、「建設・設計・重機業」（同7件中3件：同42.9%）となっています。また、違反項目では、「賃金関係」「雇用関係」が高くなっています。

「建設会社の運行管理と車両整備の担当責任者、正社員。会社の運営方針「マルチジョブスタッフ」で、本人にも大型車両・大型特殊・けん引の免許取得が社長より命ぜられ取得した。就業規則に『資格取得者に資格手当を支払う』とある。本人は11月取得のため12月より支給が開始。しかし、新年度から支給の見直しが決まり、『担当業務に関係しない手当の支給はない』とされた。受験費用は会社負担だが、取得のための時間はかなり自分の時間を割いた。何か不利益な変更と思われるがどうか」

労働契約上の就業規則の変更手続きが必要。賃金の変更が伴うため必須。それらの手続きがなければ、賃金未払として請求が可能です。

「本社東京の引越し専門業者の法人営業担当。2021年3月1日より育児休業を取得中。業界の風習で『男は外、女は家庭』の考えが強い社風。さすがに本社はその社風から脱却しているが、地方支社や営業所は従前の社風を踏襲している役職者がほとんど。3/11上司から『3/12にどうしても法人引越しの立ち合い業務に人手が足りないので出社してほしい』と言われた。育児休業中の出勤要請は酷いと上司に質したが、『会社あってのお前だろう！』と言われた。その場は収まったが、今日また21日の出勤要請があった。どのように対処したらいいか？」。

有給休暇も含め、育児休業中の出勤指示は論外。労基法以前に不法行為。本社と支店の総務あてに事の顛末を説明し、「厳に禁じてほしい」と申し出ること。それで話がこじれるようであれば何らかの対応が必要となります

また2022年4月以降、労働関係法等の改正が順次行われます。

参考：2022年の主な法改正

- (1) 改正育児・介護休業法（すべての企業で2022年4/1及び10/1から）
- (2) 中小企業のパワハラ防止法（努力義務ではありますが、職場のいやがらせ・パワハラ対策を実施）
- (3) 女性活躍推進法等の一部改正（常時雇用者が101人以上300人以下の事業主も行動計画の策定・届け出が必要となる）
- (4) 短時間労働者への社会保険適用拡大（従業員規模101～500人規模の企業で2022年10月1日から）

これらの変更に伴い、就業規則の改正や雇用環境の整備などが行われます。基本的な情報やどのような対応が必要なのかと、迫られる場面もあるかもしれません。

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。黙っていることは、敗北に繋がります。

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。当センターに寄せられる複数の相談で「労組の組合員であれば解決するのに」と感じる案件が多々あります。

それが自分自身の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、社会を変えていくくらいの自覚をもつことが大事です。

一人で悩む前にまず「北海道労働相談センター（0120-154-052）」にご相談ください。