

連合北海道札幌地区連合会／北海道労働相談センター
札幌圏雇用センサス 2022年7月の相談状況

「一人一人が互いの多様性を尊重していたら・・・」

1. 2022年07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）
2022年7月		31人	48件	1.55件
2022年6月		46人	70件	1.52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7月相談件数（雇用形態別）」

資料-3 「2022年7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7月相談件数（業種別）」

- ① 2022年7月期の相談者数は31名、相談件数は48件でした。対前月比、相談者数で-15人、相談件数で-22件となりました。
- ② 男女別割合では、男性18名（58.1%）、女性13名（41.9%）となっています。また「正社員＝男性」及び「正社員＝女性」が共に7名（22.6%）となっています。
- ③ 業種別の相談者数では、「卸・小売・飲食業」（4名：12.9%）「その他サービス業」（4名：12.9%）の業種で相談者が多く見受けられます。

※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	
7	7	5	2		3	2		1	1					3		18	13	31

④ 相談件数は全体で48件。男性26件（1.44件／1人）、女性22件（1.69件／1人）となっています。

⑤ 相談項目内容の特徴は、「差別関係：11件」（22.9%）、「賃金関係：9件」（18.8%）、「雇用関係：6件」（12.5%）が上位となっています。とりわけ「解雇・退職強要・契約打切」の項目が全体の10.4%となっています。

※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
契約	1	2	1			1											2	3
賃金	2		2			3									1		6	3
時間		1	1	2													1	3
雇用	2	1	1						1						1		5	1
退職	2			1		1	1										3	2
保険		1																1
安全																		
差別	2	4	2			1	1								1		6	5
その他	1	1	1			1				1					1		3	3
合計	10	11	9	3		7	2		1	1					4		26	22

(2) 業種別相談状況について

資料-2 「2022年7月相談件数（雇用形態別）」

資料-5 「2022年7月相談件数（業種別）」

- ① 業種別相談状況では「社会福祉・介護業」、「その他サービス業」が共に7件（全体比14.6%）、
「卸・小売・飲食業」が5件（同10.4%）と多くなっています。
- ② 雇用形態・男女別の項目別件数は「正社員＝女性」の「差別関係」、「契約社員＝男性」の「賃金関係」の多さが目につきます。

(3) 違法相談について

資料-6 「2022年7月違法相談件数（業種別）」

資料-7 「2022年7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31名から寄せられた相談件数48件のうち、19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39.6%となっています。6月期と比べると+3.9%増加しています。
- ② 違法相談件数の多い業種として「食品製造業」「陸運・倉庫業」「社会福祉・介護業」「その他サービス業」で14件、違法相談全体の73.7%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	7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	2	3	66.7 %
食品製造業	4	4	100.0 %
その他製造業		3	- %

エネルギー・水道業			-	%
通信・報道・IT業	2	2	-	%
交通業	3	3	-	%
陸運・倉庫業	4	4	100.0	%
卸・小売・飲食業	2	5	40.0	%
商品斡旋・リース業			-	%
金融・保険業			-	%
不動産業			-	%
医療・保健・医薬品業	1	4	25.0	%
社会福祉・介護業	3	7	42.9	%
ビル管理・警備業			-	%
労働派遣業			-	%
教育・学習支援業			-	%
会計・行政・法律事務所			-	%
宿泊・娯楽業		1	-	%
複合サービス業			-	%
その他サービス業	3	7	42.9	%
廃棄物処理業			-	%
工務・公共サービス			-	%
分類不能・その他		5	-	%
合計	19	48	39.6	%

③違法件数の雇用業態別男女比では、「男性：11件」、「女性：8件」となっています。

また、「正社員＝女性」「契約社員＝男性」の違法相談件数が合計10件と違法全体の52.6%となっています。

④違法相談項目別では「賃金関係」（6件／31.6%）、「労働契約関係」「差別等」（共に4件／21.1%）と高い傾向にありました。

※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	5	4	80.0	%
賃金関係	9	6	66.7	%
労働時間関係	4	1	25.0	%
雇用関係	6	1	16.7	%
退職関係	5	1	20.0	%
保険・税	1		-	%

安全衛生			- %	- %
差別等	11	4	36.3 %	8.3 %
その他	6	2	33.3 %	4.2 %
合計	48	19	39.6 %	100.0 %

(5) 2022年7月度の雇用情勢

7月度の相談状況は前月より減少傾向となりました。

新型コロナウイルスの感染者数が7月から爆発的に増加し医療体制が危機的状況に陥っています。

又、10代以下の感染者の増加により、親世代に休業や自宅待機で影響が出てきています。加えて、ロシアによるウクライナへの武力侵攻の長期化、円安、物価高などで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、今後注視していかねばなりません。

7月の具体的な相談内容では「セクハラ」「パワハラ」を含む「差別等」の相談が目立つ結果となりました。

「老人ホームに週3日の介護職として勤務している。同僚からのイジメが酷くなって上司に相談したが、忙しいと言ってなにもしてくれず、先延ばしにされている。そのため5月に退職を申し出た。それさえも無視されている。仕事を辞めるにはどうしたらいいか」

「当社が東京の北海道支社に正社員として26年になる。会社に3つの雇用形態があり、かなりの賃金格差がある。①日給月給正社員 ②地域限定月給社員 ③本社付け社員となっていて、昇格制度はあるが女性の場合③の本社付け社員への昇格は不可能。男女雇用機会均等法に抵触しているのではないか。会社の差別を正していきたいがどうしたらいいか。」

前者の場合は、明らかな退職妨害もある。嫌がらせ行為を置き去りにしていることも見逃せない。会社としてのモラルが問われる内容です。いずれにせよ退職は14日前に通告すると問題はない。

後者の場合は昇格の機会を男女平等としていないことは違法と言わざるを得ないが、明確な証拠が必要となります。本社と地方支社の労務管理に温度差がある場合もある。労働組合として取り組むべき案件です。

また、パワハラや嫌がらせが高じて暴力行為に及ぶ案件も見受けられました。決して見逃してはならない事実で氷山の一角と考えます。社会全体としてが必ず解決していかねばならない問題です。

法令違反とみられる事例が19件（全相談件数の39.6%）ありました。

違反が目立つ業種としては「陸運・倉庫業」「食品製造業」「社会福祉・介護業」となりました。

また、違反項目では、「賃金関係」「労働契約関係」が高くなっています。

「介護職場の清掃員として入社した。5時間勤務。入社後、まもなく清掃業務ではなく、介助・洗濯・介護助手などの仕事を課せられている。勤務時間は13:30～18:30の契約なのに早朝の6:00～7:00の勤務も指示される。そのうち、入所者へ菓の提供や飲ませる行為もさせられている。契約には『日祝日は割増賃金を支給』とあるが、支払われたことがない。どうしたらいいか」

「2014年に働いていた会社から2か月分の賃金をもらっていない。仕事はセレモニーピアニストを請負で行い、空いた時間を会場の清掃員として働いていた。その清掃員としての賃金が未払。それに働いていた期間にセクハラ

行為もあった。時効もわかるが対応できないか。」

前者の場合は契約内容とは全く違う内容で働かされており違法。また、医療行為を無資格者にさせている点も言語道断。

後者の場合は、契約内容を双方が交わしておらず請求行為も難しいし時効が成立しているため不可能。セクハラについても立証のしようがないように思われる。8年間、放置しておいたこと自体理解に苦しむ。

いずれの場合も、労働契約上で齟齬があり、労働組合での解決の可能性はあった案件です。

パワハラ防止法や女性活躍推進法の改正により、就業規則の改正や雇用環境の整備などが行われてこなければなりません。

また、新型コロナ渦のなか、在宅勤務、テレワークへの理解度が深まって、「仕事と生活の好循環」を目指す方向に社会が変化しつつあるのではないのでしょうか。働く環境を整え、地域や社会、個人の多様性を重視する取り組みが必要になってきます。試行錯誤ではあっても課題に対し前向きに取り組み、皆が満足する結論を導いていく姿勢が問われています。

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は正しい判断ができない場面も発生してしまいます。

また、自分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」と思われる案件が多々あります。

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」と声を出し、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。