

佐賀労働局発表
令和4年7月29日（金）

【照会先】
佐賀労働局雇用環境・均等室
室長 大田 隆
労働紛争調整官 今福 智博
(電話 0952-32-7218)

報道関係者 各位

令和3年度 総合労働相談件数は初めて1万件を超え過去最多 ～パワハラを含む「いじめ・嫌がらせ」が9年連続でトップ～

佐賀労働局（局長 重河真弓）では、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」（以下「個紛法」）、労働施策総合推進法（以下「労推法」）、「男女雇用機会均等法（以下「均等法」）、「育児・介護休業法（以下「育介法」）及び「パートタイム・有期雇用労働法」（以下「パ有法」）に基づき、個別労働紛争の解決を図る制度を施行しています（以下、「均等法」、「育介法」及び「パ有法」3つの法律を合わせて「均等3法」といいます。）。

このたび、上記制度等に関する令和3年度の施行状況をとりとめましたので公表します。

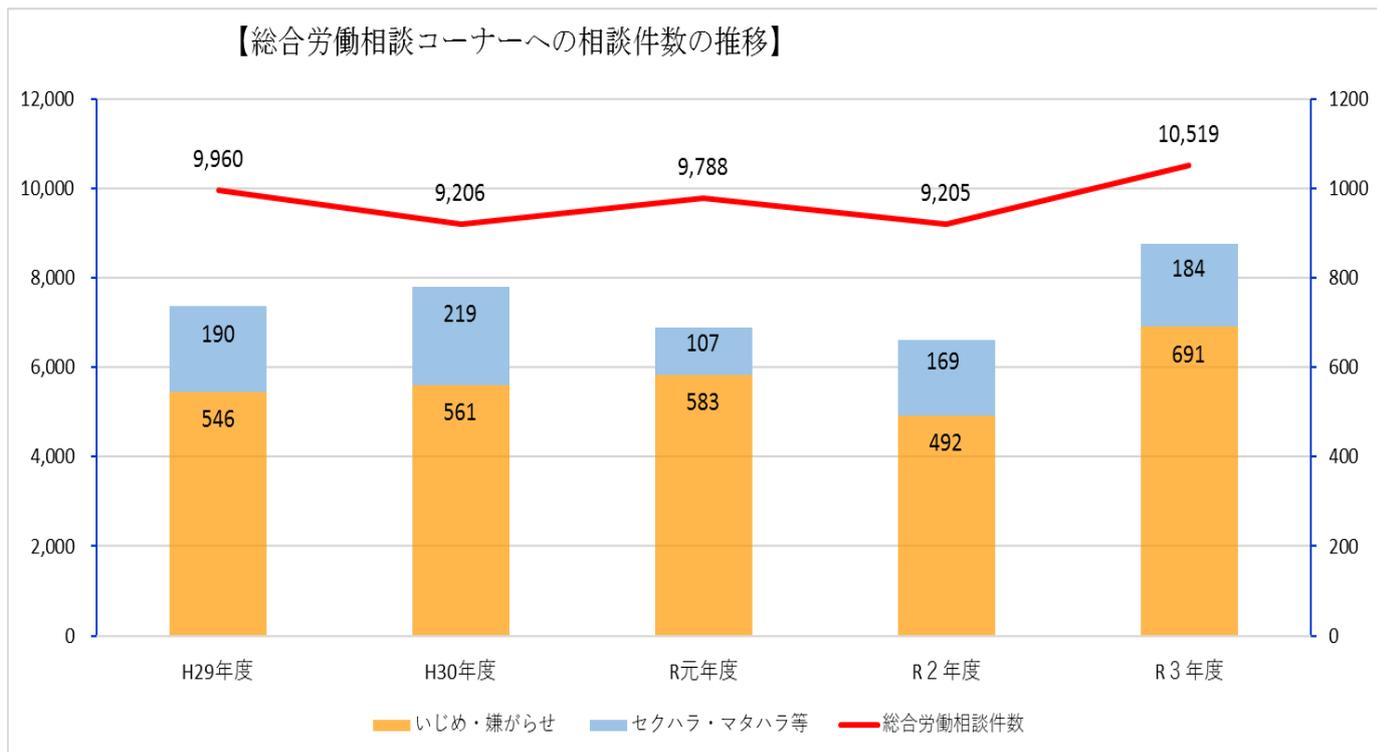
総合労働相談件数 **10,519 件（前年度比 14.3%増）**

- ・ 個紛法等に基づく相談件数 9,905 件のうち、パワハラ含む「いじめ・嫌がらせ」に関するもの 691 件（前年度比 40.4%増）
- ・ 均等3法に基づく相談件数 614 件のうち、セクハラ・マタハラ等に関するもの 184 件（前年度比 8.9%増）

上記にかかる過去5年間の相談件数は以下のとおりです。

内容	H29 年度	H30 年度	R 元年度	R2 年度	R3 年度
パワハラ含む「いじめ・嫌がらせ」	546 件	561 件	583 件	492 件	691 件
セクハラ・マタハラ等	190 件	219 件	107 件	169 件	184 件
セクシャルハラスメント	68 件	62 件	32 件	54 件	45 件
妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い	51 件	91 件	52 件	76 件	86 件
妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント	71 件	66 件	23 件	39 件	53 件
合計	736 件	780 件	690 件	661 件	875 件

なお、令和4年4月から大企業に加え中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置が義務化されております（労推法）。



厚生労働省佐賀労働局管内の総合労働相談コーナー

相談窓口	所在地・電話番号
佐賀労働局総合労働相談コーナー 	佐賀市駅前中央 3-3-20 佐賀第二合同庁舎 3 階 (佐賀労働局雇用環境・均等室内) Tel:0952-32-7218 Fax:0952-32-7224
佐賀総合労働相談コーナー 	佐賀市駅前中央 3-3-20 佐賀第二合同庁舎 3 階 (佐賀労働基準監督署内) Tel:0952-32-7189 Fax:0952-32-7157
唐津総合労働相談コーナー 	唐津市二太子 3 丁目 214-6 唐津港湾合同庁舎 1 階 (唐津労働基準監督署内) Tel:0955-73-2179 Fax:0955-74-6583
武雄総合労働相談コーナー	武雄市武雄町昭和 758 (武雄労働基準監督署内) Tel:0954-22-2165 Fax:0954-22-2168
伊万里総合労働相談コーナー	伊万里市立花町大尾 1891-64 (伊万里労働基準監督署内) Tel:0955-23-4155 Fax:0955-23-4157

※上記5か所にて、ハラスメントに限らず労働問題全般に関する相談を常時受け付けています。

※各コーナーの開設時間は 8:30~17:15 となります。時間に余裕を持ってお電話又はご来庁ください。

令和 3 年度 個別労働紛争解決制度施行状況

労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争を円満に解決するための「個別労働紛争解決制度」の令和 3 年度の施行状況については以下のとおりです。

1 総合労働相談(※1)件数は前年度から増加、助言・指導(※2)、申出件数及びあっせん(※3)の申請件数は減少。

・総合労働相談件数（均等 3 法を除く）	9,905 件（前年比 13.0%増）
⇒うち、民事上の個別労働紛争相談(※4)件数	2,093 件（同 36.8%増）
・助言・指導申出件数	54 件（同 23.9%減）
・あっせん申請件数	29 件（同 21.6%減）

2 民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導申出件数、あっせん申請件数のいずれにおいても「いじめ・嫌がらせ」がトップ

- ・民事上の個別労働紛争のうち、「いじめ・嫌がらせ」にかかる相談件数は 691 件で、9 年連続トップ。第 2 位は、その他の労働条件」、第 3 位は「自己都合退職」でした。

3 助言・指導は 1 か月以内に 98%、あっせんは 3 か月以内に 97%の処理を終了。

- ・あっせん手続きが終了した件数における、紛争当事者のあっせん参加率は、69.0%（全国平均 52.8%）
- ・あっせん手続きが終了した件数における、合意率は 44.8%。（全国平均 33.1%）
- ・あっせん手続きが終了した件数のうち、被申請人があっせん開催に参加した件数における合意率は 65.0%（全国平均 60.7%）

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主間での労働条件や職場環境などをめぐる紛争の未然防止や早期解決を促進するための制度で、「総合労働相談」、労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の 3 つの方法があります。

本制度による総合労働相談コーナーは、佐賀労働局雇用環境・均等室のほか、県内 4 か所の労働基準監督署内（佐賀・唐津・武雄・伊万里）に設置されています。

この制度利用のメリットは、①**秘密（非公開）**のうちに、②**簡単に速やかに**、③**無料で**解決が図られるところです。

また、相談についても、秘密を堅く守っておりますし、費用も予約もいりませんので、安心してご利用いただいているところです。もちろん、「助言・指導」、「あっせん」を含め、事業主側からも利用できます。お困りの時は、まずは電話でお気軽にご相談ください。

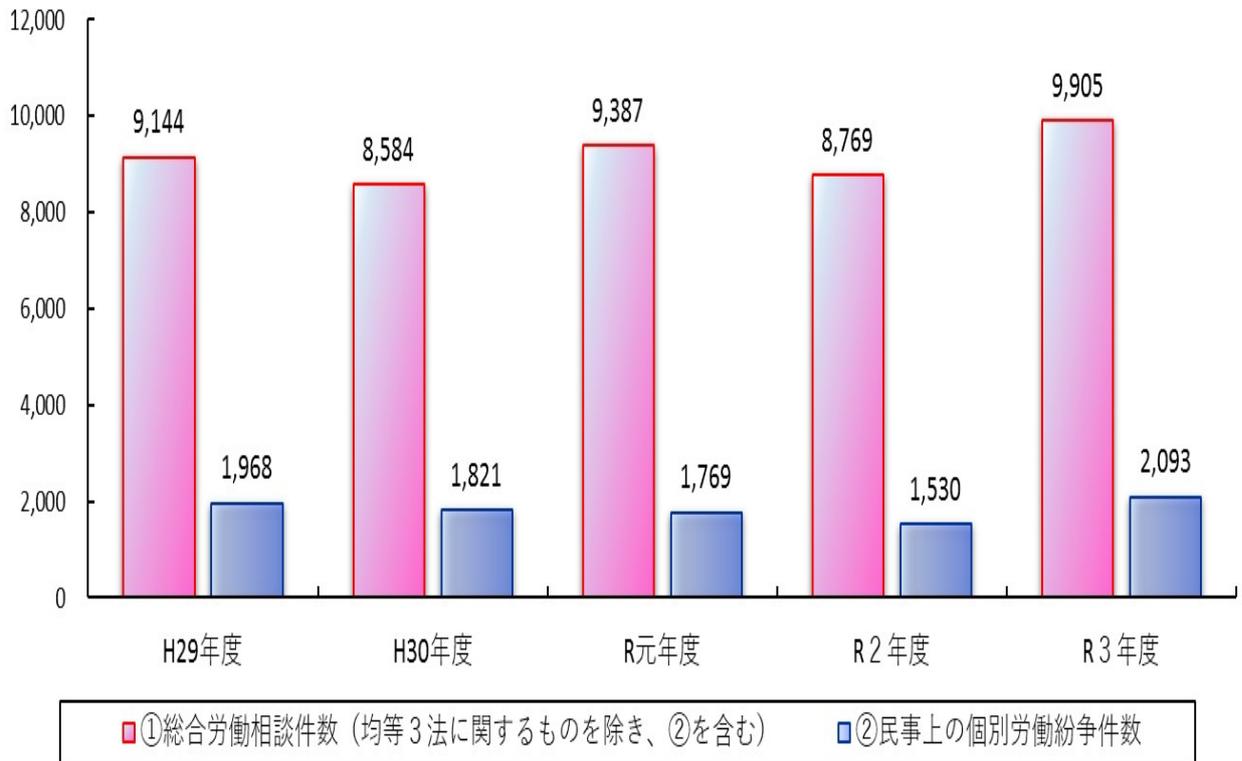
※1「総合労働相談」：あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを県内 5 か所に設置し、専門の相談員が対応します。

※2「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度です。

※3「あっせん」：都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士や大学教授等労働問題の専門家）が紛争当事者の間に入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度です。

※4「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他の労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く）です。

個別労働紛争解決制度の運用状況



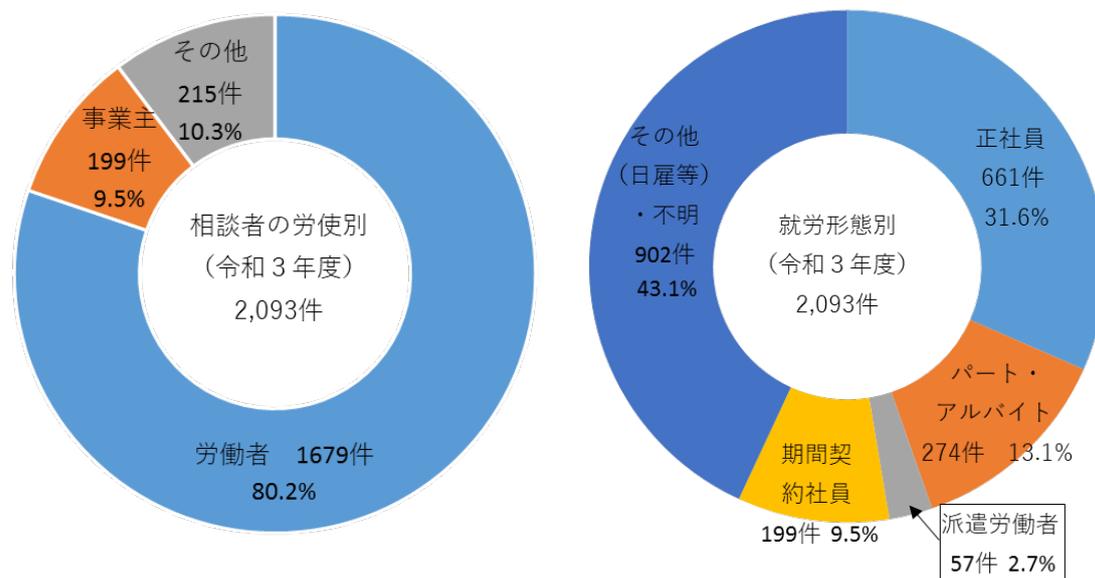
民事上の個別労働紛争に係る相談件数

令和3年度の民事上の個別労働紛争相談の内訳としては、多い順に「いじめ・嫌がらせ」691件(33.0%)、「その他の労働条件」506件(24.2%)、「自己都合退職」454件(21.7%)で、「いじめ・嫌がらせ」が9年連続で第1位、4位以下は「解雇」が237件(11.3%)、「その他」168件(8.0%)と続きます。

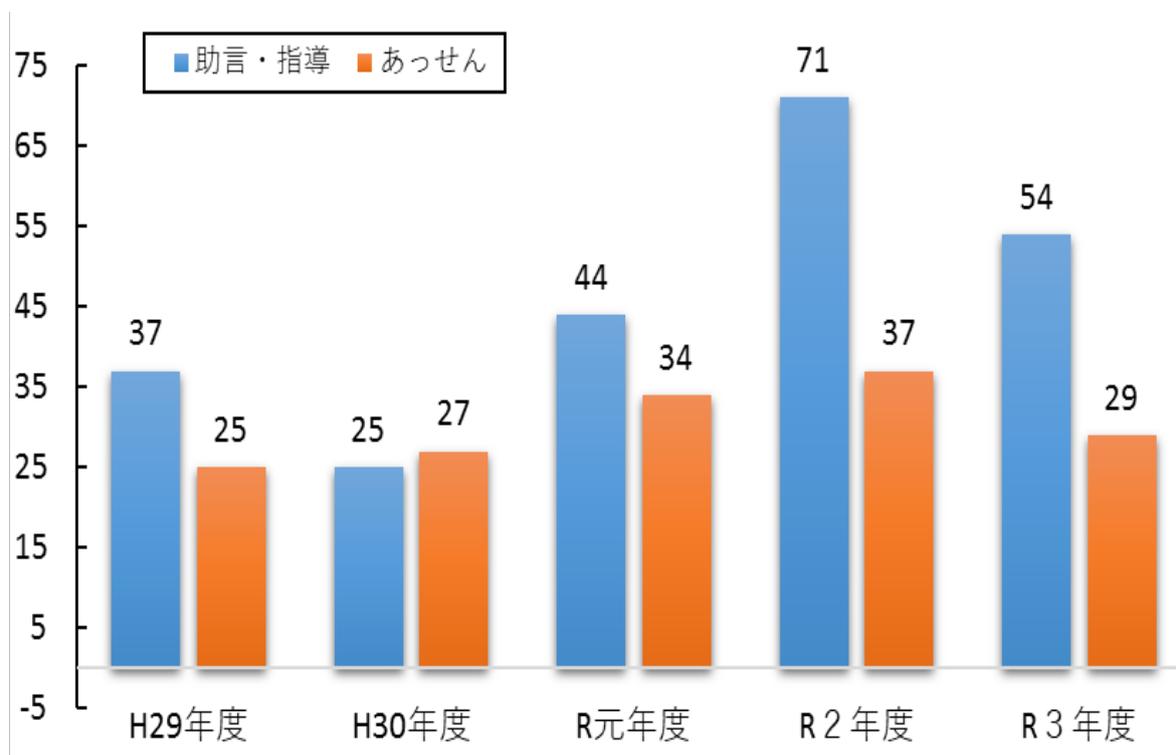
	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
第1位	いじめ・嫌がらせ (546件)	いじめ・嫌がらせ (561件)	いじめ・嫌がらせ (583件)	いじめ・嫌がらせ (492件)	いじめ・嫌がらせ (691件)
第2位	自己都合退職 (447件)	自己都合退職 (428件)	自己都合退職 (356件)	その他の労働条件 (292件)	その他の労働条件 (506件)
第3位	解雇 (367件)	その他の労働条件 (329件)	その他の労働条件 (303件)	自己都合退職 (264件)	自己都合退職 (454件)

※解雇には、普通解雇、整理解雇、懲戒解雇を含みます。

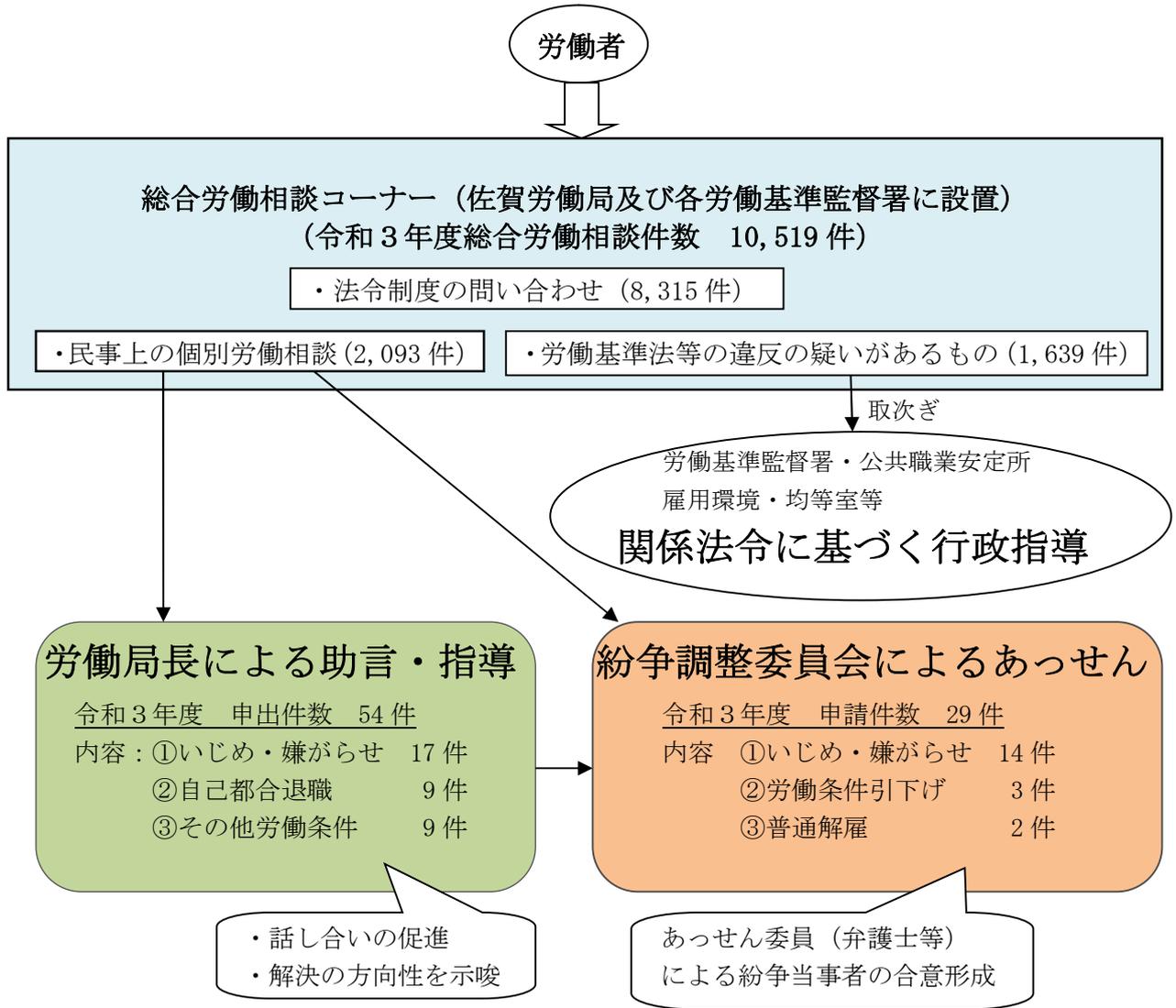
民事上の個別労働紛争件数の労使別・就労形態別内訳（全体比）



助言・指導申出件数及びあっせん申請件数の推移



個別労働紛争解決制度の枠組み



令和3年度の助言・指導結果（終了54件中）	
助言・指導を実施（54件）	
打切り、取下げ、労働者の死亡又は企業の消滅（0件（助言・指導実施後取下げ））	
（処理期間）1か月以内：53件 2か月以内：1件 3か月以内：0件 3か月超え：0件	

令和3年度のおっせん結果（終了29件中）			
おっせん手続き不参加（9件）	おっせん不開催	被申請人の不参加により打切り（9件）	
おっせん手続き参加（20件）		おっせん開催	おっせん開催前に合意（0件）
	おっせんの場で合意（13件）		
	おっせんが開催されたが不合意（7件）		不合意（7件）
取下げ、その他（0件）			
（処理期間）1か月以内：12件 2か月以内：16件 3か月以内：0件 3か月超え：1件			

※おっせんの参加率（開催前に合意に至ったものを含む）：69.0%、おっせん参加した場合の合意率：65.0%

令和3年度における解決事例（個紛法）

【事案1】 いじめ・嫌がらせに係る助言・指導の事例

【事案の概要】

申出人は、社会福祉施設で働く労働者。

同僚の退職を機に、業務量が増加したため、業務の一部をほかに回すよう責任者をお願いしたところ、無視、高圧的な言動、担当業務外のことで叱責を受けるなど、就業環境を害された。代表者に複数回相談を行ったが改善されず申し出がなされた事案。

【助言・指導の内容・結果】

代表者に申出人の申立内容を伝え、関係法令について説明を行い助言したところ、理解を示し、今後、適切な対応をとることとなった。

【事案2】 退職勧奨に関するあっせん事例

【事案の概要】

申請人（短時間労働者）は、事業場の経営不振等を理由に退職勧奨を受け、退職を受け入れた。しかし、経営不振の理由とは、他の労働者のミスによる損失で、それを原因として申請人の賃金支払いが困難になり、退職勧奨されたものだった。

申請人は、本来なら雇用されていた期間に受け取ることが出来た賃金の経済的損失に対する補償金として、一か月分の賃金額の支払いを求めたいとして、あっせんで申請したもの。

【あっせんの内容・結果】

あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主が当初想定していた業務量に達せず、経営不振となり事業の縮小を行わざるを得なかったと主張したものの、一定額の補償金を支払う用意がある旨申し出た。

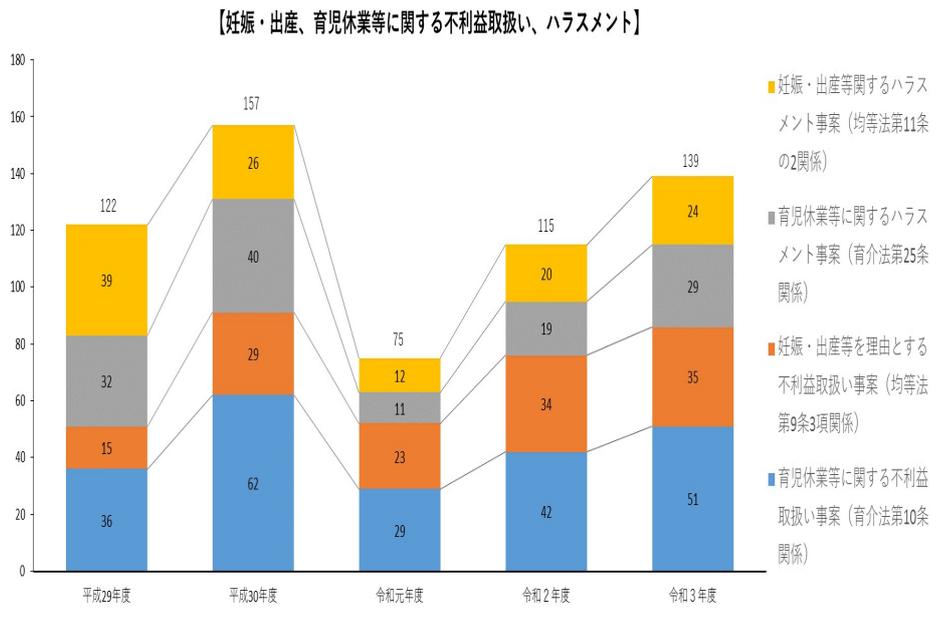
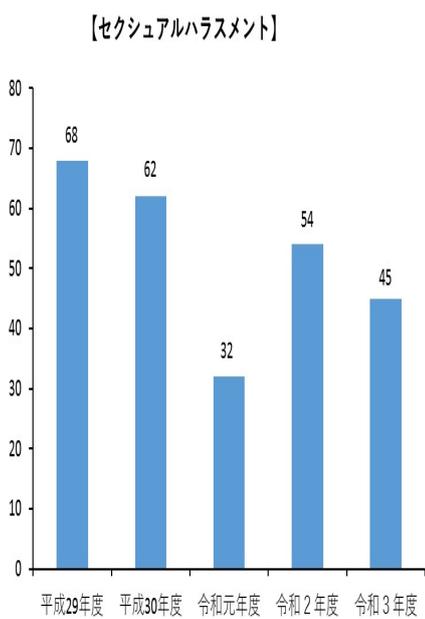
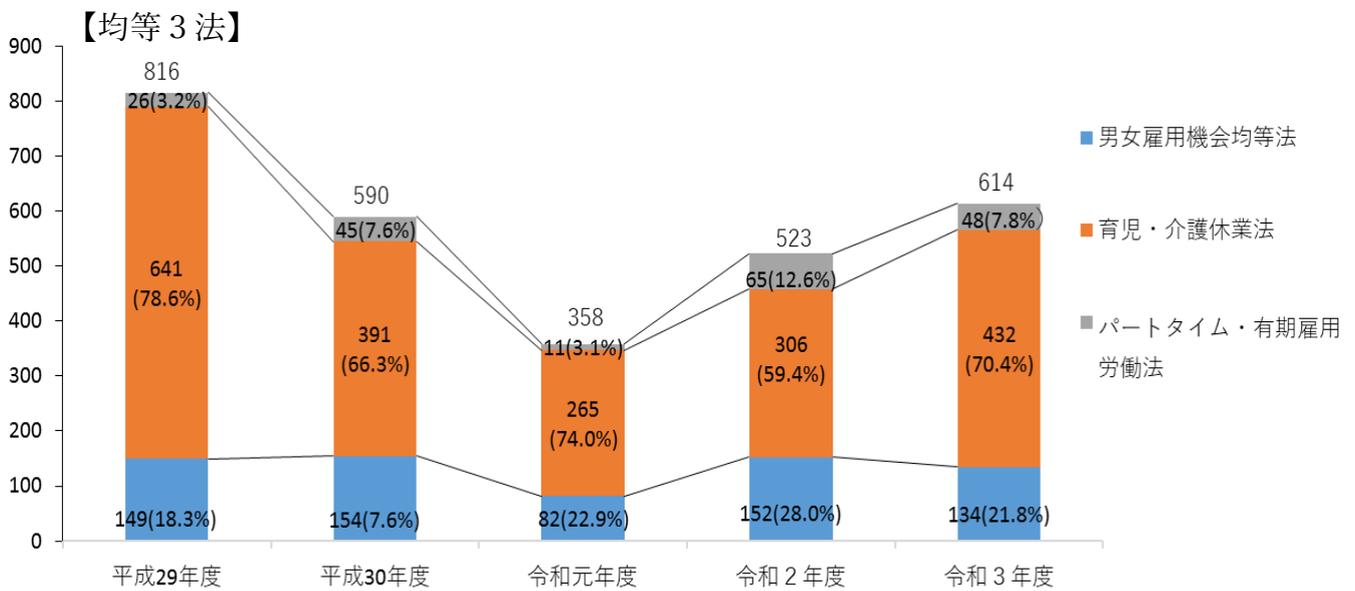
これを受け、あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果補償金として約7万円を支払うことで合意した。

令和 3 年度

「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」「パートタイム・有期雇用労働法」の施行状況

1 均等 3 法にかかる相談件数の推移

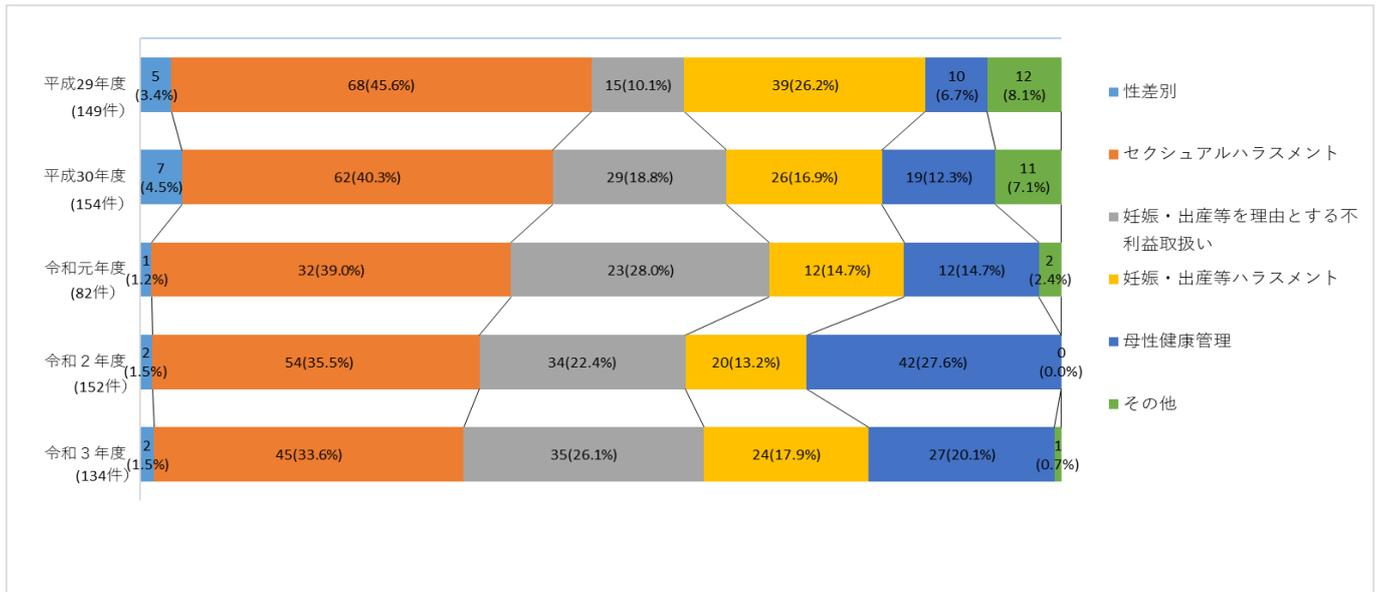
- ◆ 令和 3 年度に、雇用環境・均等室に寄せられた男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法に関する相談は、614 件であった。
- ◆ セクシュアルハラスメントに関する相談は 45 件、妊娠・出産、育児休業等に関する不利益取扱い 86 件、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント 53 件となっている。



2 男女雇用機会均等法の施行状況

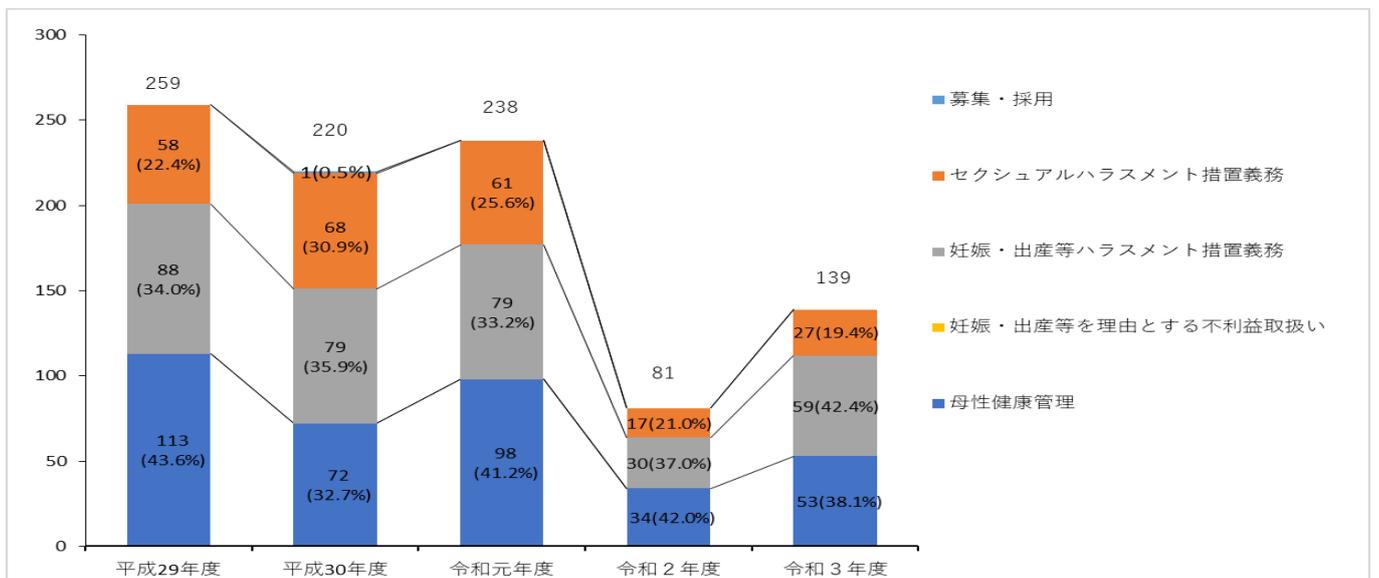
(1) 相談の状況

- ◆ 令和3年度に労働者や事業主等から寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談件数は134件であった。
- ◆ 相談内容別にみると、「セクシュアルハラスメント」に関する相談が45件と最も多く、全体の33.6%を占めている。また、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関する相談が35件(26.1%)、「妊娠・出産等ハラスメント」に関する相談が24件(17.9%)で、合わせると59件となり、全体の44.0%を占めている。



(2) 是正指導状況

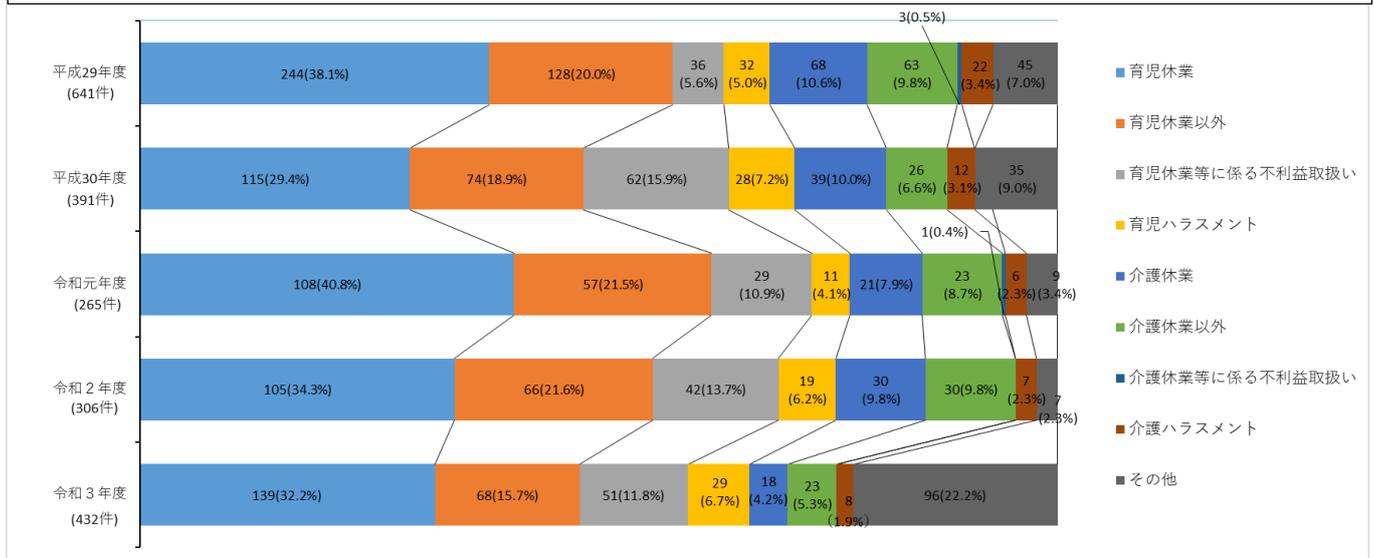
- ◆ 男女雇用機会均等法に基づく行政指導の件数は、令和3年度は139件であった。
- ◆ 指導事項の内訳は、「妊娠・出産等ハラスメント措置義務」に関する事項が59件(42.4%)と最も多く、次いで「母性健康管理」に関する事項で53件(38.1%)となっている。



3 育児・介護休業法の施行状況

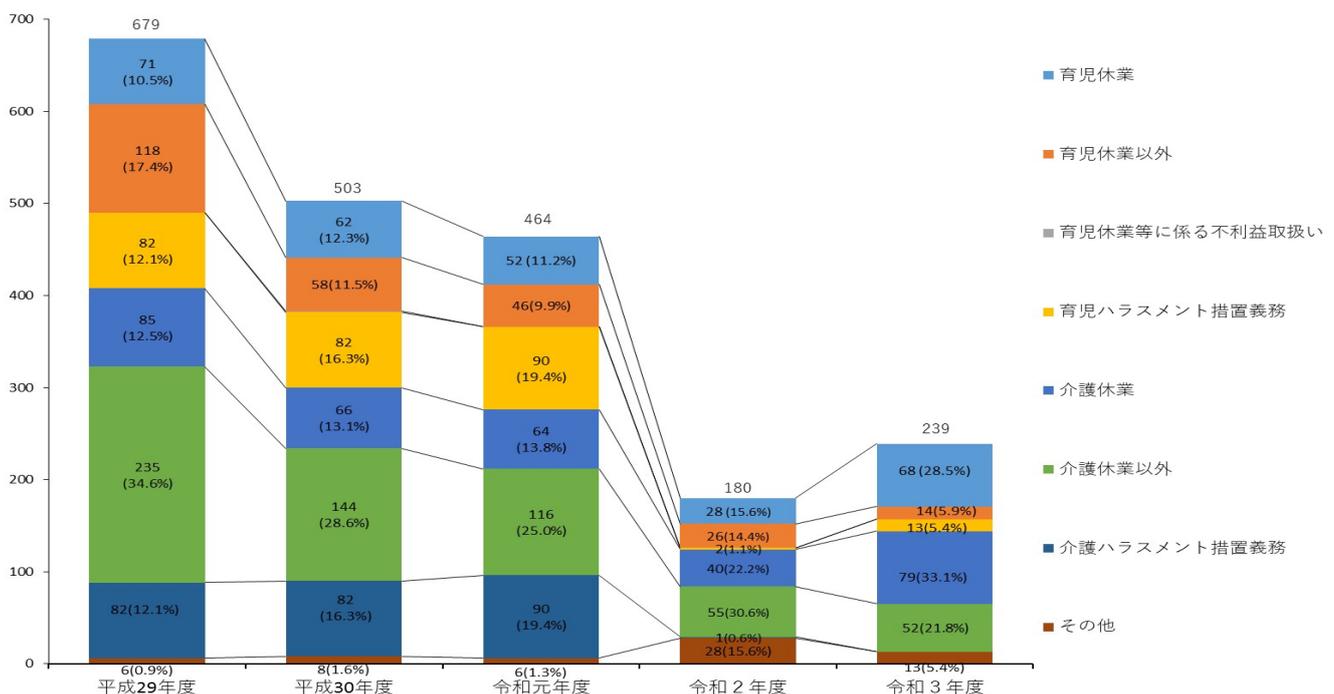
(1) 相談の状況

- ◆ 令和3年度に労働者や事業主等から寄せられた育児・介護休業法に関する相談件数は432件で、うち、育児関係の相談が287件(66.4%)で、介護関係の相談が49件(11.3%)であった。
- ◆ 相談内容別にみると、育児関係では「育児休業」が139件(32.2%)、「育児休業以外(子の看護休暇、所定労働時間の短縮措置等など)」が68件(15.7%)となっている。
- ◆ 介護関係では、「介護休業以外(介護休暇、所定労働時間短縮の措置等など)」が23件(5.3%)、「介護休業」が18件(4.2%)となっている。



(2) 是正指導状況

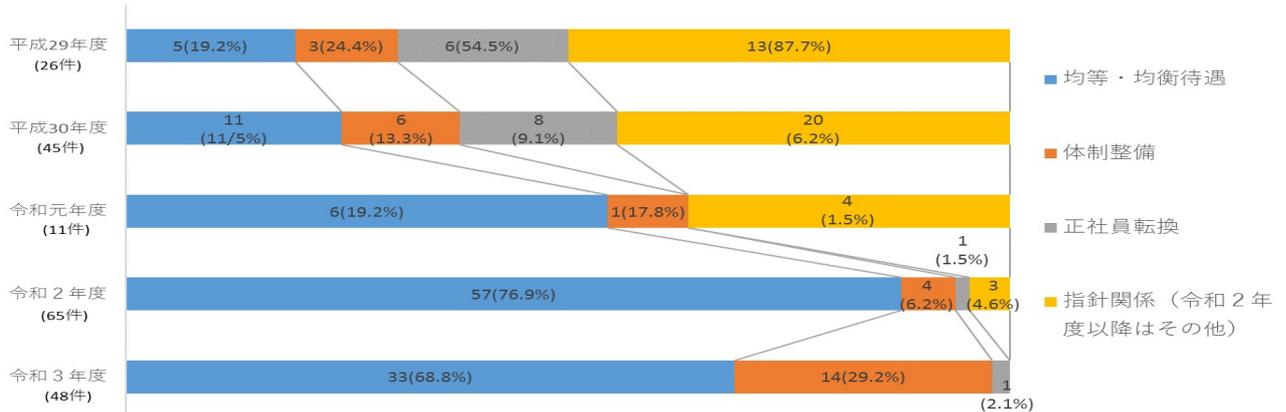
- ◆ 育児・介護休業法に関する指導件数は、令和3年度は239件であった。
- ◆ 指導事項の内訳は、育児関係では、「育児休業」に関する事項で68件(28.5%)、「育児休業以外(子の看護休暇、所定労働時間の短縮措置等など)」に関する事項で14件(5.9%)、介護関係では、「介護休業」に関する事項が79件(33.1%)、「介護休業以外(介護休暇、所定労働時間短縮の措置等など)」に関する事項で52件(21.8%)となっている。



4 パートタイム・有期雇用労働法の施行状況

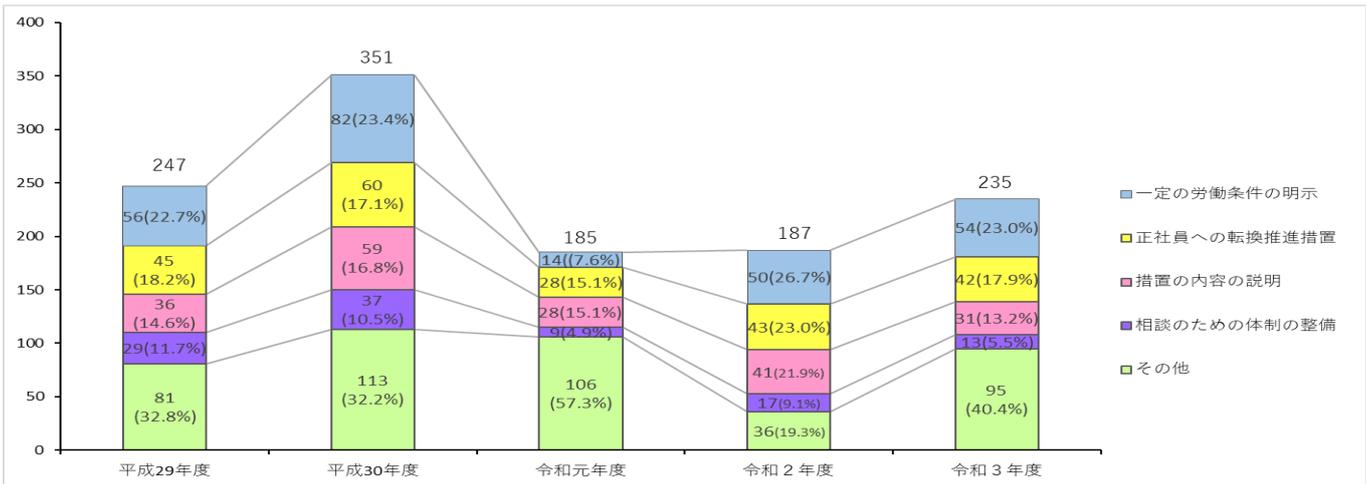
(1) 相談の状況

- ◆ 令和3年度に労働者や事業主等から寄せられたパートタイム・有期雇用労働法に関する相談件数は48件であった。
- ◆ 相談内容別にみると、「均等・均衡待遇」に関する相談が33件と最も多かった。



(2) 是正指導状況

- ◆ パートタイム・有期雇用労働法に関する指導件数は、令和3年度は235件であった。
- ◆ 指導事項の内訳は、「一定の労働条件の明示」に関する事項が54件(23.0%)「正社員への転換推進措置」に関する事項が42件(17.9%)と多く、次いで「措置の内容の説明」に関する事項が31件(13.2%)となっている。



5 労働局長による紛争解決援助、調停の状況

- ◆ 男女雇用機会均等法に基づく紛争解決援助 1件（妊娠等を理由とする不利益取扱い1件）
- ◆ 育児・介護休業法に基づく紛争解決の援助 2件（育児休業に係る不利益取扱い1件、育児休業ハラスメント1件）
- ◆ 男女雇用機会均等法に基づく調停 1件（セクシュアルハラスメント1件、令和3年度受理令和4年度実施）

令和4年
4月1日より

労働施策総合推進法に基づく 「パワーハラスメント防止措置」が 中小企業の事業主にも義務化されました！

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行されました。
中小企業についても、令和4年4月1日から職場のパワーハラスメント防止措置を講じることが義務づけられました。

職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
1 身体的な攻撃 暴行・傷害	<ul style="list-style-type: none"> ● 殴打、足蹴りを行う。 ● 相手に物を投げつける。
2 精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	<ul style="list-style-type: none"> ● 人格を否定するような言動を行う。 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ● 業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	<ul style="list-style-type: none"> ● 1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
4 過大な要求 業務上明らかに不要なことや 遂行不可能なことの強制・仕事の妨害	<ul style="list-style-type: none"> ● 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。
5 過小な要求 業務上の合理性なく能力や経験と かけ離れた程度の低い仕事を命じること や仕事を与えないこと	<ul style="list-style-type: none"> ● 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 ● 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。
6 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

※個別の事案について、パワハラに該当するのかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。

また、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。

「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

事業主の方針等の 明確化および周知・啓発	① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
相談に応じ、適切に対応するために 必要な体制の整備	③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
職場におけるパワハラ に関する事後の 迅速かつ適切な対応	⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること （事実確認ができなかった場合も含む）
併せて講ずべき措置	⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、 事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。

職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取り組み

以下の望ましい取り組みについても、積極的な対応をお願いします。

- パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、単独ではなく複合的に生じることも想定し、**一元的に相談に応じることのできる体制**を整備すること
- 職場におけるパワーハラスメントの**原因や背景となる要因を解消するための取り組み**を行うこと
（コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等）
- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても**同様の方針を併せて示す**こと
 - ・ **他の事業主が雇用する労働者** ・ **就職活動中の学生等の求職者**
 - ・ 労働者以外の者（**個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等**）
- **カスタマーハラスメント**に関し以下の取り組みを行うこと
 - ・ **相談体制の整備**
 - ・ **被害者への配慮のための取り組み**
（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
 - ・ **被害防止のための取り組み**（マニュアルの作成や研修の実施等）

就活生等に対する言動について、セクシュアルハラスメント等のハラスメントが起きないように必要な注意をお願いします。

職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する詳しい情報・お問い合わせ

佐賀労働局雇用環境・均等室 <https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>

TEL0952-32-7218 https://jsite.mhlw.go.jp/saga-roudoukyoku/busho_ichiran.html

社内の体制整備に活用できる情報・資料

- **事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料**
厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

職場におけるハラスメント防止のために

- **ポータルサイト「あかるい職場応援団」**
職場におけるハラスメントに関する情報を発信しています。

あかるい職場応援団 HP

