

連合北海道労働相談センター／連合北海道札幌地区連合会
札幌圏雇用センサス 2022年6月の相談状況

「パワハラ被害が急拡大！労使で学ぼうパワハラ防止法」

1. 2022年6月の相談状況

(1) 相談件数について

〔相談者数の推移 対前月比及び前年同月比〕

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6月		46人	70件	1.52件
2022年5月		23人	35件	1.52件

資料-1 「2022年 雇用形態別 相談者数 月別集計」

資料-2 「2022年6月 相談者数 (雇用形態・男女、業種別)」

資料-3 「2022年6月 相談件数 (雇用形態別)」

相談者数は46人、相談件数は70件、一人当たり相談件数は1.52件となっています。前月対比では、ちょうど倍となっていますが、一人当たりの相談件数は同数となっております。

(2) 雇用形態別 相談者数・相談件数・一人当たりの相談件数

〔雇用形態別 相談者数(人)〕

	正社員	契約	パート	バイト	嘱託	季節	派遣	その他	合計
男	13	1	0	0	1	0	1	2	18
女	12	0	9	3	0	0	0	4	28
計	25	1	9	3	1	0	1	6	46

〔雇用形態別 相談件数(件)〕

	正社員	契約	パート	バイト	嘱託	季節	派遣	その他	合計
男	20	3	0	0	1	0	2	2	28
女	21	0	13	3	0	0	0	5	42
計	41	3	13	3	1	0	2	7	70

資料-2 「2022年6月 相談者数 (雇用形態・男女、業種別)」

資料-3 「2022年6月 相談件数 (雇用形態別)」

相談者46名のうち男性は18名、女性は28名です。雇用形態では所謂正規雇用者数は25名で、全体の相談者の54%を占めています。非正規雇用者数は21名となっています。また、相談件数においては、合計70件で男性28件、女性42件となりました。雇用形態別で見ると、所謂正規雇用者

41件で全体の59%を占めており、正規・非正規の比率で見た場合、正規雇
用者からの相談者数・件数共に多い傾向にあります。

(3) 業種別・雇用形態別 相談者数について

〔業種別及び雇用形態の相談者の分布〕

業種	雇用形態								人数	件数	一人/ 件数
	正社員	契約	パート	バイト	嘱託	季節	派遣	その他			
A 農林水産業											
B 鉱業・採石業											
C 建設・設計・重機業		1							1	3	3.00
D 食品製造業	1								1	3	3.00
E その他製造業							1		1	2	2.00
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	3								3	5	1.67
J 卸・小売・飲食店	1		5	1					7	9	1.29
K 商品斡旋・リース業											
L 金融・保険業								1	1	2	2.00
M 不動産業											
N 医療・保健・医療品業	5								5	9	1.80
O 社会福祉・介護業	2		4	1					7	9	1.29
P ビル管理・警備業											
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											
U 複合サービス業											
V その他サービス業	3			1					4	5	1.25
W 廃棄物処理業											
X 公務・公共サービス					1				1	1	1.00
Y 分類不能・その他	10							5	15	22	2.47
合計	39	6	5	3			3	1	46	70	1.52

資料－4 「2022年 業種別 相談者数 月別集計」

資料－5 「2022年6月 相談件数 (業種別)」

業種別相談者数及び相談件数は、「卸・小売・飲食店」「医療・保険・医療品
業」「社会福祉・介護業」の3業種が多い傾向にありますが、「分類不能・その
他」の相談は非常に多い数値が出ています。

(4) 相談内容について

〔相談内容と雇用形態の分布〕

	正社員		契約		パート		アルバイト		嘱託		季節		派遣		不明		合計	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
組合																		
契約	6					2			1							1	7	3
賃金	7	1				2											7	3
時間	1	1	2			1									1		4	2
雇用	1	3				3		1					1			1	2	8
退職	1	6				1											1	7
保険	3														1	1	4	1
安全																		
差別		8				4		2					1				1	14
その他	1	2	1													2	2	4
合計	20	21	3			13		3	1				2		2	5	28	42

資料－3 「2022年6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）」

寄せられた相談内容を見てみると

「差別等」	15件（嫌がらせ・パワハラ13件、セクハラ1件、その他1件）
「雇用関係」	10件（解雇・退職強要・契約打ち切り3件、合理化・倒産・閉鎖問題3件、休業補償2件、その他2件）
「労働契約関係」	10件（その他4件、雇用形態3件、就業規則・雇用契約2件、配転・出向・転籍1件）
「賃金関係」	10件（不払残業・割増賃金4件、その他4件、賃金未払・控除1件、賃上げ・賃下げ1件）
「退職関係」	8件（退職金・退職手続き8件）
「労働時間関係」	6件（年次有給休暇4件、週40時間・長時間労働2件）
「その他」	6件（その他4件、経営問題・労務管理2件）
「保険・税」	5件（雇用・労災2件、健保・年金2件、その他1件）
相談件数合計	70件

「差別等」の特に嫌がらせやパワハラの相談が特に多い傾向にあります。その嫌がらせやパワハラの加害者は使用者ではなく、同僚からの行為によるものが8割ほどを占めています。「雇用関係」「労働契約関係」「賃金関係」の3項目を加えると全体の64%に達しています。

(5) 相談における違法状況について

〔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	8件	80.0%	10件
差別等	6件	40.0%	15件
労働契約関係	5件	50.0%	10件
労働時間関係	3件	50.0%	6件
雇用関係	2件	20.0%	10件
退職関係	1件	12.5%	8件
保険・税	0件	0.0%	5件
労働安全衛生	0件	0.0%	0件
労働組合関係	0件	0.0%	0件
その他	0件	0.0%	6件
総数	25件	35.7%	70件

資料－3 「2022年6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）」

46名から寄せられた70件の相談件数のなかで、違法と判断される件数は25件です。そして違法率は、35.7%という状況です。相談項目では「賃金関係」「差別等」「労働契約関係」の3項目で全体の76%を占めており、比率的には高い水準となっていますが、違法率の観点から言うと「賃金関係」において違法と判断される案件が極めて多い傾向にあります。

2. 2022年6月の雇用情勢

2022年6月は、前月に比べ相談者数及び件数において、倍増しております。

相談の実態では、上司や同僚からの嫌がらせやパワハラ・仕事のストレスや長時間労働の結果、うつ病を発症したケースが7件で不眠や体調不良に陥ったケースが5件あり、職場・仕事起因するメンタル疾患はトータルで12件(相談人数合計が35名、およそ34%)ありました(但し、直接の相談ではなく経過の中でメンタル疾患に罹患したケースが含まれます)。

具体的には、上司からの執拗な叱責、精神的な攻撃や長時間労働、或いは同僚からの嫌がらせなどの相談が多く寄せられていて、被害に遭っている労働者は何らの解決策が講じられないなかでうつ病に罹患し休職せざるを得ない状況に至っています。

残念なことにその状態に至るまで、企業内に於いての防止策や救済制度などが無い結果数多くの労働者が被害を被ったと言わざるを得ません。まさしく、苦しい状態を自分一人で抱え込むしかなかったのです。

特徴的な相談として、大手企業に派遣されていたスタッフが派遣先の責任者からパワハラを受けていて、派遣元に相談したが、何も改善がなされなかったため、派遣先の相談窓口へ駆け込んだところ、パワハラがエスカレートし最終的には辞めざるを得ない状況に追い込まれた。様々な窓口へ相談してみたが解決はできなかったという内容ですが、すでに1年以上が経過しており、雇用関係も終了しているため現段階では解決策が見当たらないというケースでした。このように問題が発生している段階（当時）の相談であれば解決できるケースも少なくありません。

また、当事者の親や配偶者からの相談も多く寄せられます。東京のイベント会社に勤務している息子が毎日12時間以上の長時間労働が原因で精神的にダメージ追っている。さらに、その残業はすべてサービスとなっているという相談がありました。

このケースを含め、当事者の話しや訴え、そして、どうしたいのか？を聞かなければ解決できない問題が多々あります。解決を求めるなら、当事者本人から直接の相談が不可欠です。

2月の雇用センサスにも記述しましたが、2020年6月に施行された改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）により、パワハラの実例として6類型が示されています。この法律の施行は当初大企業のみでしたが、今年4月からは、中小企業においても適用されています。

厚労省はパワハラについて、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言動。③労働者の就業環境が害される。のすべてに該当する場合と定義しています。

これらを前提として、厚労省では同法律の実効性を高める目的から企業に対して、①パワハラの内容やパワハラを禁止する方針を明確にし、労働者に周知すること。②社内や社外に相談窓口を設けて労働者に周知すること。③相談があった場合は、事実関係を迅速かつ正確に確認すること。を求めています。

この法律に罰則はありませんが、対応の状況について北海道労働局が確認を求めた場合、応じなかったり、虚偽の報告をしたりすると、企業名の公表などの措置が講じられることとなっています。

企業が意図しないパワハラ行為で優秀な人材が流失することは十分に予想されますし現実に発生しています。そのような事態になれば、企業にとって重大な損失になることは明らかです。

企業は、これらの事をしっかりと認識し十分な防止対策を講じ、職場環境を改善する必要がありますし、労働者自身もパワハラ被害に遭った時の対策としてしっかりとした知識を持っていなければいけません。労使ともにパワハラ防止法をしっかりと学びパワハラ問題を撲滅していきましょう。