

## 4 職場の嫌がらせに関する労働相談

### 【職場の嫌がらせに関する労働相談の状況】

職場における「嫌がらせ」の問題がクローズアップされて久しく、労働相談情報センターへの相談においても、平成26年度からは9千件前後の高い水準で推移している。

相談内容は、単に職場の嫌がらせの問題にとどまらず、心身の不調による休職や退職といった様々な問題が絡んだものが多い。

「職場の嫌がらせ」は、当事者間の人間関係、メンタル面、職場環境並びに生産性・効率性及び人権問題での影響等、多くの問題を含んでおり、単に法律的な知見による助言のみでは適切な解決に結びつかないケースが多い。そこで、労働相談情報センターでは、労働相談として対応するほか、各事務所に専門相談員を配置し、必要に応じ「心の健康相談」を実施している。

また、労働施策総合推進法の改正により、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントと同様に、パワーハラスメントへの適切な対応が雇用主に義務付けられた。この法改正は、令和2年6月から施行（中小企業における施行は令和4年4月からであり、それまでの間は努力義務）されたことから、今後も相談件数が増加することが見込まれる。

### 〈令和元年度の職場の嫌がらせに関する労働相談の傾向〉

- (1) 職場の嫌がらせに関する労働相談は9,572件で、平成30年度より59件（△0.6%）減少した（第15表）。
- (2) 男女別では、男性3,737件（39.0%）、女性5,835件（61.0%）であった（第16表）。
- (3) 労使別では、労働者7,729件（80.7%）、使用者1,491件（15.6%）、その他352件（3.7%）であった（第16表）。
- (4) 産業別では、「サービス業（他に分類されないもの）」が1,704件（17.8%）と最も多く、以下、「医療、福祉」1,550件（16.2%）、「卸売業、小売業」957件（10.0%）となっている（第18表）。

第15表 年度別・職場の嫌がらせ労働相談件数

上段：全体の労働相談件数

下段：職場の嫌がらせ労働相談件数

区 分	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
労働相談	53,104件	51,960件	53,019件	51,294件	50,137件	52,884件
総 計	0.8%	△2.2%	2.0%	△3.3%	△2.3%	5.5%
職 場 の 嫌がらせ 相談件数	9,102件 19.3%	9,282件 2.0%	9,623件 3.7%	8,982件 △6.7%	9,631件 7.2%	9,572件 △0.6%
	17.1%	17.9%	18.2%	17.5%	19.2%	18.1%

斜体文字は対前年度比（%） 欄下段は構成比（%）

第16表 男女別／労使別・職場の嫌がらせ労働相談件数

上段：全体の労働相談件数

下段：職場の嫌がらせ労働相談件数

	計	男性	女性	労働者	使用者	その他
労働相談 総計	52,884件	24,666件 46.6%	28,218件 53.4%	40,562件 76.7%	9,280件 17.5%	3,042件 5.8%
職場の 嫌がらせ 相談件数	9,572件	3,737件 39.0%	5,835件 61.0%	7,729件 80.7%	1,491件 15.6%	352件 3.7%

各欄下段は構成比 (%)

第17表 規模別・職場の嫌がらせ労働相談件数

上段：全体の労働相談件数

下段：職場の嫌がらせ労働相談件数

	計	30人未満	30～99人	100～299人	300人以上	その他 ・不明
労働相談 総計	52,884件	8,896件 16.8%	4,144件 7.8%	3,239件 6.1%	7,348件 13.9%	29,257件 55.3%
職場の 嫌がらせ 相談件数	9,572件	2,145件 22.4%	677件 7.1%	1,040件 10.9%	1,725件 18.0%	3,985件 41.6%

各欄下段は構成比 (%)

第18表 産業別・職場の嫌がらせ労働相談件数

上段：全体の労働相談件数

下段：職場の嫌がらせ労働相談件数

合計	建設業	製造業	情報 通信業	運輸業、 郵便業	卸売業、 小売業	金融業、 保険業	不動産業、 物品賃貸業
52,884件	1,762件 3.3%	3,543件 6.7%	3,045件 5.8%	1,601件 3.0%	4,263件 8.1%	993件 1.9%	1,039件 2.0%
職場の 嫌がらせ 相談件数  9,572件	377件 3.9%	809件 8.5%	859件 9.0%	180件 1.9%	957件 10.0%	368件 3.8%	170件 1.8%
	宿泊業、飲 食サービス業	教育、学 習支援	医療、 福祉	サービス業（他に分 類されないもの）		その他	不明
	1,966件 3.7%	1,792件 3.4%	5,977件 11.3%	8,776件 16.6%		2,100件 4.0%	16,027件 30.3%
	306件 3.2%	433件 4.5%	1,550件 16.2%	1,704件 17.8%		312件 3.3%	1,547件 16.2%

各欄下段は構成比 (%)

第19表 職場の嫌がらせ労働相談の内容項目

労使別	計	労働者	使用者	その他
合計	23,635	18,126	4,514	995
労働組合及び労使関係	764 [ 3.2% ]	437	293	34
労働条件	9,578 [ 40.5% ]	7,184	2,053	341
就業規則	88 [ 0.4% ]	61	19	8
労働契約	688 [ 2.9% ]	533	135	20
労働条件変更	653 [ 2.8% ]	497	134	22
配転・出向	374 [ 1.6% ]	273	97	4
賃金情報	15 [ 0.1% ]	8	3	4
賃金不払	798 [ 3.4% ]	611	163	24
賃金その他	256 [ 1.1% ]	173	75	8
退職金	67 [ 0.3% ]	56	10	1
労働時間	502 [ 2.1% ]	374	111	17
休日	6 [ 0.0% ]	5	1	0
休暇	348 [ 1.5% ]	274	64	10
休業	363 [ 1.5% ]	273	34	56
休職・復職	1,085 [ 4.6% ]	819	229	37
安全衛生	70 [ 0.3% ]	62	6	2
服務・懲戒	443 [ 1.9% ]	369	71	3
解雇	862 [ 3.6% ]	597	230	35
雇止め	422 [ 1.8% ]	318	81	23
退職	2,182 [ 9.2% ]	1,650	492	40
定年制	15 [ 0.1% ]	13	1	1
女性	138 [ 0.6% ]	73	55	10
育児休業	104 [ 0.4% ]	69	28	7
介護休業	59 [ 0.2% ]	44	8	7
その他	40 [ 0.2% ]	32	6	2
労働福祉	1,969 [ 8.3% ]	1,443	363	163
雇用保険	777 [ 3.3% ]	555	193	29
労災保険	387 [ 1.6% ]	294	34	59
健保・年金	798 [ 3.4% ]	587	136	75
教育・訓練	4 [ 0.0% ]	4	0	0
福利厚生	0 [ 0.0% ]	0	0	0
その他	3 [ 0.0% ]	3	0	0
人間関係	10,598 [ 44.8% ]	8,541	1,678	379
職場の嫌がらせ	9,572 [ 40.5% ]	7,729	1,491	352
セクシュアルハラスメント	411 [ 1.7% ]	302	95	14
マタニティハラスメント	93 [ 0.4% ]	71	13	9
その他	522 [ 2.2% ]	439	79	4
その他の問題	726 [ 3.1% ]	521	127	78
雇用関連	98 [ 0.4% ]	78	8	12
企業再編	6 [ 0.0% ]	4	2	0
企業倒産	10 [ 0.0% ]	10	0	0
偽装請負	8 [ 0.0% ]	7	0	1
損害賠償・慰謝料	82 [ 0.3% ]	74	6	2
税金	56 [ 0.2% ]	29	27	0
障害者	281 [ 1.2% ]	173	52	56
高年齢者	17 [ 0.1% ]	9	6	2
派遣関連	80 [ 0.3% ]	57	18	5
その他	88 [ 0.4% ]	80	8	0

[ ] は構成比 (%)

## ＜職場の嫌がらせ相談のあっせん事例＞

### 【事例1】 パワーハラスメントを原因とする退職と離職票上の離職理由

相談者は、商社の経理担当者。営業担当部長から「あなたたちのような総務系の社員は会社の利益を生み出さないのだから、身分をわきまえた方がよい」という内容の暴言を受けた。相談者は、総務担当部長に被害を報告したが、対応の詳細等が相談者には知らされなかったことから、相談者は会社に不信感を募らせ、「パワハラによる心身の不調のため」との退職理由を記載した退職届を提出して退職した。その後、相談者が離職票の離職理由を確認したところ、自己都合退職となっていたため、会社都合退職として処理するよう会社と話を重ねたものの、交渉が進展しないことから、来所した。

センターが会社から事情を聞いたところ、会社が調査を行った結果、営業担当部長の暴言の事実が確認できたため、社長から厳重注意を行った上で、営業担当部長と相談者の接触を可能な限り避けるよう対処してきたとの回答があった。また、総務担当部長が相談者と複数回面談を行って退職を慰留したものの本人が退職を選択したこと、会社都合退職として処理すると相談者に不利益があると考えたことから、自己都合退職として処理したとの説明もあった。センターは、暴言の事実が確認でき、退職との因果関係も明らかであることから、特定受給資格者の範囲に含まれるのではないかと考えられるので、管轄のハローワークに確認した上で、離職理由を整理するよう助言した。

その結果、会社から相談者に会社都合退職として処理された離職票が交付され、解決した。

### 【事例2】 上司からの暴言を原因とする休職

相談者は、製造業の会社で特殊加工技術の業務限定で働く契約社員。上司から「馬鹿」「親の教育がなってない」等の暴言を受けつづけたことから、うつ状態となり休職した。主治医から復職可と診断されたため、社内の別の職場に復職することを望んだが、会社からは原職での復職か契約解除のどちらかしかないとの回答しか得られないことから、来所相談に至った。

センターが会社から事情を聞いたところ、相談者から暴言についての相談は受けていたが、上司は日本でも有数の特殊加工技術の職人であり、会社と当該社員との関係が悪化することを恐れて、暴言についての調査等を行うことができなかったとの説明があった。また、業務自体が非常に特殊なものであること、業務限定契約であることから社内の他の職場への復帰は認められず、原職に復帰できないのであれば、契約を解除するしかないとの回答もあった。

センターは会社に対し、パワーハラスメントについての相談があった場合には調査等の適切な対応が必要であること、有期雇用契約の中途解約の合理性は、訴訟上かなり厳格な判断がなされることを説明した上で、相談者の意向も踏まえ、解決条件を調整したところ、契約期間満了まで雇用を継続し、その間の給料を満額支払うことで合意に達し、解決した。

### 【事例3】 上司の発言を巡るトラブル

相談者は、大手企業の支社に契約社員として入社したが、上司から、家族についてあれこれ聞かれたり、酒が好きかどうかなど業務と関係のない話をされたりすることを苦痛に感じ、支社長に相談した。ところが、その後、上司から、試用期間を1か月延長し、本採用の基準に達しなければ退職扱いとなると告げられた。相談者は、勤務の継続は難しく、退職するしかないと悩んで来所した。

センターが会社から事情を聞いたところ、相談者が苦痛を感じると訴えた件につき上司にヒアリングを行ったが、世間話の延長であるとの主張であり、ハラスメントと断定するには至らなかったとの回答があった。また、試用期間の延長の件については、現在の担当業務を任せたい様子を見たい、出来なければ担当業務を変えると伝えたが、退職を勧めた事実はないとの説明があった。

センターは、相談者の意向を踏まえながら、相談者が安心して相談することのできる担当者の選定等、今後の相談体制について会社と調整した結果、相談者も勤務を継続する意思を取り戻し、解決した。

### 【事例4】 同僚からの嫌がらせ

相談者は、精神疾患を有しており、障害者雇用枠で採用された小売業の会社の契約社員。同僚とは以前は関係が良好であったが、些細な問題をきっかけとして関係が悪化し、「辞めろ」などの暴言を受け続けたため、体調が悪化した。そこで、上司に休職を申し出たが、対応を考えるのでしばらくは出勤するようにとの指示があるだけで、何ら対応がなされないため、とにかく休みたい、別の部署に異動したいとの思いで来所相談に至った。

センターが会社から事情を聞いたところ、当該同僚に事実関係は確認したが、そのような暴言は言っておらず、自分が何か言うと何でも悪く受け取られるとの主張であったことから、逆に、相談者が被害妄想で過敏になりすぎているのではないかと考え、休職させずにいたとの回答であった。センターは、使用者には安全配慮義務等について説明した上で、相談者の主治医から就労不可の診断書が出ているため、現状の対応では問題があることを説明した。

その後、会社は、復職させる場合には当該同僚と別の部署に配置し、今後は嫌がらせが起きないように責任を持って注視していくとの方針を決定した上で、相談者を休職に入らせた。