

## 4 職場の嫌がらせに関する労働相談

### 【職場の嫌がらせ関連の職場トラブルの特徴】

職場における「嫌がらせ」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も平成21年度以降、7千件台で推移していたところ、平成26年度は9千件台に上った。

相談内容も、職場の嫌がらせから「不本意な退職に追い込まれた」、「体調を崩し、勤務継続が困難になった」など多岐にわたる。

「職場の嫌がらせ」は、当事者間の労働問題、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いる。

労働相談情報センターでは、労働相談として対応する他に、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。

### ＜平成26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9,102件で、25年度より1,470件（19.3%）増加した。（第15表）
- (2) 男女別では、男性4,016件（44.1%）、女性5,086件（55.9%）であった。（第16表）
- (3) 労使別では、労働者7,120件（78.2%）、使用者1,597件（17.5%）、その他385件（4.2%）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2,078件（22.8%）と最も多く、以下、「医療、福祉」1,229件（13.5%）、「卸売業、小売業」1,095件（12.0%）、「情報通信業」914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

年 度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
労働相談 総 計	55,082件 (0.3)	52,196件 (△5.2)	52,363件 (0.3)	52,155件 (△0.4)	52,684件 (1.0)	53,104件 (0.8)
職 場 の 嫌がらせ 相談件数	7,113件 (19.3) [12.9]	7,049件 (△0.9) [13.5]	7,346件 (4.2) [14.0]	7,962件 (8.4) [15.3]	7,632件 (△4.1) [14.5]	9,102件 (19.3) [17.1]

( ) は対前年度比 (%) [ ] 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	53,104件	28,153件	24,951件	40,497件	9,896件	2,711件
総計	[100.0]	[53.0]	[47.0]	[76.3]	[18.6]	[5.1]
職場の嫌がらせ相談件数	9,102件	4,016件	5,086件	7,120件	1,597件	385件
	[100.0]	[44.1]	[55.9]	[78.2]	[17.5]	[4.2]

[ ] 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	53,104件	12,245件	4,617件	3,562件	8,960件	23,720件
総計	[100.0]	[23.1]	[8.7]	[6.7]	[16.9]	[44.7]
職場の嫌がらせ相談件数	9,102件	2,121件	853件	1,114件	2,033件	2,981件
	[100.0]	[23.3]	[9.4]	[12.2]	[22.3]	[32.8]

[ ] 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
53,104件	1,817件	4,879件	3,732件	2,094件	5,844件	1,374件	872件
[100.0]	[3.4]	[9.2]	[7.0]	[3.9]	[11.0]	[2.6]	[1.6]
職場の嫌がらせ相談件数	246件	806件	914件	438件	1,095件	306件	232件
9,102件	[2.7]	[8.9]	[10.0]	[4.8]	[12.0]	[3.4]	[2.5]
[100.0]	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	
	2,038件	2,055件	5,685件	11,075件	1,831件	9,808件	
	[3.8]	[3.9]	[10.7]	[20.9]	[3.4]	[18.5]	
	366件	242件	1,229件	2,078件	227件	923件	
	[4.0]	[2.7]	[13.5]	[22.8]	[2.5]	[10.1]	

[ ] 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	15,447 [100.0]	11,508	3,039	900
労働組合及び労使関係	439 [ 2.8]	380	35	24
労働条件	10,438 [ 67.6]	7,817	2,074	547
就業規則	311 [ 2.0]	167	112	32
労働契約	772 [ 5.0]	597	108	67
労働条件変更	486 [ 3.1]	397	69	20
配転・出向	342 [ 2.2]	289	41	12
賃金情報	32 [ 0.2]	13	13	6
賃金不払	761 [ 4.9]	598	135	28
賃金その他	578 [ 3.7]	390	152	36
退職金	80 [ 0.5]	66	10	4
労働時間	464 [ 3.0]	350	68	46
休日	28 [ 0.2]	26	2	0
休暇	646 [ 4.2]	456	171	19
休業	393 [ 2.5]	268	117	8
休職・復職	1,139 [ 7.4]	882	218	39
安全衛生	339 [ 2.2]	267	40	32
服務・懲戒	141 [ 0.9]	110	31	0
解雇	774 [ 5.0]	512	238	24
雇止め	363 [ 2.3]	307	54	2
退職	1,883 [ 12.2]	1,532	313	38
定年制	2 [ 0.0]	2	0	0
女性	219 [ 1.4]	132	35	52
育児休業	103 [ 0.7]	58	11	34
介護休業	33 [ 0.2]	17	6	10
その他	549 [ 3.6]	381	130	38
労働福祉	1,964 [ 12.7]	1,386	468	110
雇用保険	598 [ 3.9]	443	140	15
労災保険	377 [ 2.4]	263	75	39
健保・年金	924 [ 6.0]	643	241	40
教育・訓練	4 [ 0.0]	3	1	0
福利厚生	16 [ 0.1]	8	8	0
その他	45 [ 0.3]	26	3	16
人間関係	1,337 [ 8.7]	949	241	147
職場の嫌がらせ	(9,102)	(7,120)	(1,597)	(385)
セクシュアルハラスメント	593 [ 3.8]	391	126	76
その他	744 [ 4.8]	558	115	71
その他の問題	1,269 [ 8.2]	976	221	72
雇用関連	125 [ 0.8]	116	5	4
企業再編	39 [ 0.3]	39	0	0
企業倒産	0 [ 0.0]	0	0	0
偽装請負	2 [ 0.0]	2	0	0
損害賠償・慰謝料	407 [ 2.6]	346	41	20
税金	3 [ 0.0]	3	0	0
障害者	328 [ 2.1]	234	62	32
高齢者	65 [ 0.4]	42	22	1
派遣関連	229 [ 1.5]	136	84	9
その他	71 [ 0.5]	58	7	6

[ ] は構成比 (%)

## <職場の嫌がらせ相談のあっせん事例>

### 【事例1】 部下から嫌がらせを受けた管理職

相談者は、製造業で勤続十数年の課長職。業務多忙から、うつを発症し、数週間休んだ。復職後、部下数人から無視をされたり、電話の取次ぎをしないなどの嫌がらせを受けるようになった。会社は、人間関係のトラブルと認識し、席替えなどを行った。しかし、嫌がらせはエスカレートし、相談者は、再びうつを発症した。相談者は、会社に休職を申し出ると、退職勧奨を受けた。相談者は、一度はこれを口頭で了承したが、家族の勧めを受け、来所に至った。

センターの助言を受けて、相談者は、会社に対し、退職の同意の撤回と就業規則に則った病気休職の手続きを申し出た。相談者は、一定期間の休職を経ると体調も回復し、休職期間満了前に主治医の了承を得た上で会社に復職希望を申し出た。しかし、相談者は、会社から休職期間満了による自然退職となる旨を通知された。

センターは、会社から事情聴取を行った。会社は、「部下とのトラブルは認識していたが、嫌がらせであるとか休職の原因になったとは考えていなかった。むしろ、相談者には、自分勝手な言動や業務に対する消極的な姿勢があり、辞めてもらいたいと考えていた。」と述べた。

センターが、会社に対し、体調が回復している状況で自然退職とすることや、明確な注意指導もない中で勤務態度を理由に解雇とすることには無理があることを説明すると、会社は、理解を示した。

調整の結果、会社は、相談者に金銭補償を行うことなどの退職条件を提示し、相談者がこれに合意した。

### 【事例2】 上司からの嫌がらせにより休職した契約社員の復職問題

相談者は、飲食業でエリアマネージャーとして勤務する契約社員。新しく来た上司から、相談者は、他の従業員の前で、「誰よりも仕事へのとりかかりが遅い。」と叱責された。相談者は、業務の多忙も相まって、体調を崩し、1日休んだところ、上司から、「体調管理が悪い。仕事の進め方のせいで時間内に終わらない。」と叱責された。相談者は、過呼吸を起こして2週間入院した。復職の際、主治医から勤務軽減が必要であると言われていたため、相談者は、復職前に上司との面談で週3日の勤務を要望した。しかし、会社は、これを認めなかったため、相談者は、来所に至った。

相談者は、勧奨退職を希望し、退職を前提としたあっせんで退職を希望したが、センターは、会社が退職の話を持ち出していない以上、勧奨退職という形は困難であることと、会社が復職を拒んだ場合、会社側に休業手当の支払いが生じることを説明した。

センターは、会社から事情聴取を行った。センターは、会社に対し、会社には従業員に対する健康配慮義務や職場環境配慮義務があること、また、復職を認めない場合には休業手当の支払いが生じることなどについて説明した。これに対し、会社は、相談者をエリアマネージャー職から解き、受付業務にて週3日の勤務を認める提案を行った。センターは、エリアマネージャー職を解いても、賃金の引下げには本人同意が必要であることなどを説明した。

調整の結果、相談者は、勧奨退職し、会社は、契約残期間の賃金補償を行うことなどで合意に達した。

### 【事例3】 職場での付届の慣習をめぐる嫌がらせ

相談者は、清掃会社に従事するパート従業員。職場の休憩室には従業員が持ち寄った菓子などが常備されていたが、相談者も入社以降、上司が好む菓子を付届として渡していた。相談者は、これに疑問を感じ、届けるのをやめた途端、上司から意地悪をされ、現場で罵倒されるようになり、体調を崩した。現行契約は数か月残っていたが、上司から退職届の提出を求められたため、相談者は、退職届を提出した。相談者は、辞めざるを得なかった原因は会社にあると考え、来所に至った。

センターは、会社から事情聴取を行った。センターは、会社に対し、付届の慣習があるとすれば問題であることを指摘すると、会社は、相談者と上司の関係を含め、付届に関する社内調査を実施することを述べた。

その後、会社が行った調査結果につき、センターは、会社より、「上司を含めて、全従業員に聞き取り調査を行ったが、付届の慣習も退職を強要した事実も確認できなかった。相談者が異動を希望するようであれば検討する。」と回答を受けた。

双方の主張が正反対であったが、センターは、会社に対し、話し合いで解決ができない場合、争いが続くこととなることを伝え、粘り強く調整を行った。

調整の結果、会社が契約残期間の賃金補償を行うことで労使が合意に達した。

### 【事例4】 同僚からの嫌がらせにより休職した正社員

相談者は、情報通信業に従事する正社員。相談者は、数年前より同僚から事実無根の噂を流されたり、これ見よがしに避けられたりするなどの嫌がらせを受け、後輩もこれに同調するようになっていたとのこと。嫌がらせについて、上司に相談するも対処するどころか解雇をほのめかされ、また、取引先とのトラブルを理由に仕事を上げられているとのことで、相談者は、来所に至った。

相談者は、体調を崩し、医師から要休職の診断を受けていたため、センターは、一旦、休職し、傷病手当金を受給しながら療養に専念することを助言した。

同時にセンターは、会社から事情聴取を行った。会社は、「職場で言い合いになることはあっても、一方的に言われる状況ではなく、いじめの事実は確認できない。相談者は、取引先との連絡においてトラブルが多く、取引先から担当者の交代を求められていた状況である。」と述べた。

相談者は、同僚に対しては強い反発を抱いていたが、会社や上司に対する悪感情はあっせん手続きの進展に伴って和らいでいった。最終的に、相談者は、退職する意向を固めた。就業規則上、休職期間を超えていたため自然退職扱いとなっていたところ、調整の結果、相談者は、勧奨退職し、会社は、相談者に会社都合退職による退職金等を支給することで合意に達した。