

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】

近年、職場における「嫌がらせ」問題がクローズアップされるようになり、労働相談情報センターへの相談も徐々に増加する傾向がみられ、平成21年度以降は、5年連続で7千件を超える相談が寄せられている。

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」等多岐にわたる。

「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と考えられる。

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25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7,632件で、24年度より330件（△4.1%）減少した。（第15表）
- (2) 男女別では、男性3,175件（41.6%）、女性4,457件（58.4%）であった。（第16表）
- (3) 労使別では、労働者6,236件（81.7%）、使用者1,075件（14.1%）、その他321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1,737件（22.8%）と最も多く、以下、「医療、福祉」1,021件（13.4%）、「卸売業、小売業」750件（9.8%）、「製造業」652件（8.5%）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20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
労働相談 総 計	54,933件 (0.5)	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)
職場の 嫌がらせ 相談件数	5,960件 (13.4) [10.8]	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]

() 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	52,684件	27,757件	24,927件	40,601件	9,214件	2,869件
総計	[100.0]	[52.7]	[47.3]	[77.1]	[17.5]	[5.4]
職場の嫌がらせ 相談件数	7,632件	3,175件	4,457件	6,236件	1,075件	321件
	[100.0]	[41.6]	[58.4]	[81.7]	[14.1]	[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	52,684件	11,530件	4,848件	3,078件	8,097件	25,131件
総計	[100.0]	[21.9]	[9.2]	[5.8]	[15.4]	[47.7]
職場の嫌がらせ 相談件数	7,632件	1,560件	681件	716件	1,592件	3,083件
	[100.0]	[20.4]	[8.9]	[9.4]	[20.9]	[40.4]

[] 内は構成比

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
52,684件 [100.0]	1,630件 [3.1]	4,887件 [9.3]	3,619件 [6.9]	1,724件 [3.3]	6,156件 [11.7]	1,169件 [2.2]	581件 [1.1]
職場の嫌がらせ 相談件数 7,632件 [100.0]	321件 [4.2]	652件 [8.5]	600件 [7.9]	197件 [2.6]	750件 [9.8]	364件 [4.8]	98件 [1.3]
	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
	2,306件 [4.4]	1,712件 [3.2]	5,596件 [10.6]	9,971件 [18.9]		1,937件 [3.7]	11,396件 [21.6]
	409件 [5.4]	262件 [3.4]	1,021件 [13.4]	1,737件 [22.8]		262件 [3.4]	959件 [12.6]

[] 内は構成比（※項目ごとに四捨五入したため、合計と一致しない）

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	10,537 [100.0]	8,062	1,854	621
労働組合及び労使関係	252 [2.4]	185	32	35
労働条件	7,436 [70.6]	5,731	1,326	379
就業規則	336 [3.2]	181	131	24
労働契約	675 [6.4]	483	127	65
労働条件変更	385 [3.7]	355	25	5
配転・出向	433 [4.1]	345	69	19
賃金情報	35 [0.3]	18	11	6
賃金不払	476 [4.5]	398	64	14
賃金その他	149 [1.4]	110	38	1
退職金	72 [0.7]	53	12	7
労働時間	273 [2.6]	233	24	16
休日	5 [0.0]	5	0	0
休暇	335 [3.2]	274	58	3
休業	137 [1.3]	90	45	2
休職・復職	755 [7.2]	605	97	53
安全衛生	73 [0.7]	61	9	3
服務・懲戒	100 [0.9]	92	4	4
解雇	699 [6.6]	462	202	35
雇止め	445 [4.2]	317	119	9
退職	1,552 [14.7]	1,329	175	48
定年制	0 [0.0]	0	0	0
女性	140 [1.3]	86	24	30
育児休業	65 [0.6]	31	17	17
介護休業	32 [0.3]	14	8	10
その他	264 [2.5]	189	67	8
労働福祉	1,127 [10.7]	899	168	60
雇用保険	476 [4.5]	371	83	22
労災保険	143 [1.4]	116	18	9
健保・年金	486 [4.6]	397	64	25
教育・訓練	1 [0.0]	1	0	0
福利厚生	3 [0.0]	3	0	0
その他	18 [0.2]	11	3	4
人間関係	830 [7.9]	622	119	89
職場の嫌がらせ	(7,632)	(6,236)	(1,075)	(321)
セクシュアルハラスメント	557 [5.3]	398	82	77
その他	273 [2.6]	224	37	12
その他の問題	892 [8.5]	625	209	58
雇用関連	84 [0.8]	70	8	6
企業再編	3 [0.0]	3	0	0
企業倒産	0 [0.0]	0	0	0
偽装請負	25 [0.2]	10	6	9
損害賠償・慰謝料	271 [2.6]	205	56	10
税金	7 [0.1]	5	2	0
障害者	111 [1.1]	91	12	8
高齢者	38 [0.4]	30	6	2
派遣関連	257 [2.4]	126	113	18
その他	96 [0.9]	85	6	5

[] 内は構成比 (※項目ごとに四捨五入を行ったため、大項目の計と一致しない)

<職場の嫌がらせ関連のあっせん事例>

【事例1】 上司等からの嫌がらせが不本意な退職に発展

相談者は、複数店舗を展開する小売業に勤務するパートタイム社員。最近、新任の所属長が就任したが、意思疎通に関する些細な誤解から、所属長から無視されたり仕事を与えられない等の嫌がらせを受けるようになった。

悪化した上司との人間関係が続く中、相談者は、店舗エリア担当者から、「何時辞めるのか」と何度も聞かれるようになり、思わず「有給休暇を取って辞める」と発言してしまった。

すぐに退職意思の撤回を表明したが、既に本社人事にその情報が伝わっていたため、退職手続き処理が完了済みとなっていた。相談者は今後の対応に苦慮し、センターに来所した。

センターが相談者から話を聞くと、嫌がらせの他、年次有給休暇初回付与日数不足や労働時間計算における不適切な端数処理等の問題も併せ持っていることが明らかになった。そのため、センターから会社に事情聴取を行った。

当初、会社は、裁判を前提に考えているとのことで、「証拠が無いものは認めない、会社側の情報提供はできない」と主張。頑なな姿勢に終始した。

しかし、調整の途中から会社側に社会保険労務士がつき、次第に会社側の対応が軟化し、話し合いが進展するようになった。

その後、センターが調整を重ねた結果、会社は嫌がらせの事実等については認めないものの、年次有給休暇初回付与日数の不足等については不適切処理を認めた上で、和解金支払いの提案があった。

相談者はこの提案を受諾。和解金支払いを基軸とした和解書に労使双方が署名し、あっせんは終了した。

【事例2】 上司等の嫌がらせから体調を崩し、勤務継続も困難に

相談者は新卒で小売業で勤務を始めた有期契約社員。店舗配属後から、店長、副店長及び同僚から嫌がらせを受け、ついには内科系の疾病を発症した。

そのため、相談者はこれ以上の勤務継続は困難と判断し、店長に退職の意思を示した。しかし、店長からはこの申し出を無視された上、反対に恫喝された。

やむを得ず、相談者は本社に事情を話した。しかし、担当者からは「気分の問題」等と言われ、別店舗への配転を提案された。

相談者は、会社の対応に不信感を募らせ、自らの受けた嫌がらせに対する補償を求め、センターに来所した。

センターから会社に事情聴取を行った。上司等から受けた嫌がらせについて会社からの明確なコメントはなかったが、相談者の離職を念頭に置いた金銭解決の方向性については前向きな姿勢を示した。

その後、センターが諸条件についての調整を行ったところ、①時間外手当及び交通費を加えた賃金支払い②一定額の解決金支払い③円満退職等の条件で確認書の締結に至り、本件は終息した。

【事例3】 同僚からの嫌がらせが退職勧奨に発展

相談者は、接客業で補助業務に従事するパートタイム社員である。入社後まもなく、業務の手順等をめぐり同僚との関係が悪化。次第に、侮蔑的な発言等、嫌がらせを受けるようになった。

相談者は何度も上司に相談したが、状況は改善されなかった。反対に「人間関係がうまくいかないのなら辞めたらどうか」と退職を勧奨され、センターに来所した。

センターから会社に事情聴取を行った。会社は、「相談者の職場での人間関係が良好ではなかったのは事実」「相談者は事あるごとに同僚の事を非難するので、このままでは勤務の継続は無理と判断し退職を勧めた」「雇用継続を希望するのであれば受け入れる用意がある」と回答した。

その後、センター立会いの下、労使の話し合いがなされ、相談者は退職するものの、会社からの謝罪及び一時金の支払いを条件に双方が合意に達した。

【事例4】 上司等からの嫌がらせから体調を崩し休職に

相談者は製造業に新卒入社した正社員である。入社後、配属先の課長、先輩社員及び会社役員から嫌がらせを受けた。そのため、入社後約1か月経過した頃から体調を崩し、夏頃には医師からうつ病と診断され休職することとなった。

しかしながら、相談者には、休職期間中であるにもかかわらず、会社から「退職届を提出しなければ解雇も検討」といった内容の手紙が何度か送付されてきた。

さらに、年度末頃には、会社から、「退職勧奨に応じるなら会社立替の社会保険料支払を免除するが、応じなければ解雇」といった旨の手紙が送付されるに至った。

相談者は、自分が休職に追い込まれたのは会社にあるのではと考え、センターに相談に訪れた。併せて、会社に対し金銭補償等を求めたいとしてあっせんの申し出もあった。

センターが会社に連絡をとり、会社社長、役員及び顧問社会保険労務士から事情聴取を行った。その中で、会社に相談者の意向を伝えるとともに法的問題点等についても指摘し、会社としての誠意ある対応を要請した。

調整の結果、会社は、相談者に対する嫌がらせ行為については確認していないと述べたものの、早期解決を図りたいとして相談者の意向を了承した。

最終的に、①会社負担の社会保険料の支払免除措置②解決金支払等で労使合意が成立した。