

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、今後も相談件数は高い水準で推移することが見込まれる。

〈令和2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7,851件で、令和元年度より1721件（△18.0%）減少した（第15表）。
- (2) 男女別では、男性3,223件（41.1%）、女性4,628件（58.9%）であった（第16表）。
- (3) 労使別では、労働者6,069件（77.3%）、使用者1,366件（17.4%）、その他416件（5.3%）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1,572件（20.0%）と最も多く、以下、「医療、福祉」1,480件（18.9%）、「卸売業、小売業」702件（8.9%）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27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
労働相談	51,960件	53,019件	51,294件	50,137件	52,884件	52,318件
総 計	△2.2%	2.0%	△3.3%	△2.3%	5.5%	△1.1%
職 場 の 嫌がらせ 相談件数	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%	7,851件 △18.0%
	17.9%	18.2%	17.5%	19.2%	18.1%	15.0%

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	52,318件	23,606件 45.1%	28,712件 54.9%	40,210件 76.9%	9,734件 18.6%	2,374件 4.5%
職 場 の 嫌がらせ 相談件数	7,851件	3,223件 41.1%	4,628件 58.9%	6,069件 77.3%	1,366件 17.4%	416件 5.3%

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	52,318件	6,766件 12.9%	2,910件 5.6%	2,931件 5.6%	7,292件 13.9%	32,419件 62.0%
職 場 の 嫌がらせ 相談件数	7,851件	1,176件 15.0%	500件 6.4%	1,108件 14.1%	2,060件 26.2%	3,007件 38.3%

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
52,318件	1,634件 3.1%	3,078件 5.9%	3,362件 6.4%	1,839件 3.5%	4,006件 7.7%	613件 1.2%	528件 1.0%
職 場 の 嫌がらせ 相談件数 7,851件	552件 7.0%	580件 7.4%	686件 8.7%	230件 2.9%	702件 8.9%	198件 2.5%	78件 1.0%
	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
	2,819件 5.4%	1,581件 3.0%	6,346件 12.1%	7,641件 14.6%		1,837件 3.5%	17,034件 32.6%
	209件 2.7%	311件 4.0%	1,480件 18.9%	1,572件 20.0%		230件 2.9%	1,023件 13.0%

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	18,979	13,984	3,734	1,261
労働組合及び労使関係	236 [1.2%]	184	45	7
労働条件	7,216 [38.0%]	5,334	1,477	405
就業規則	45 [0.2%]	18	14	13
労働契約	474 [2.5%]	373	84	17
労働条件変更	445 [2.3%]	398	36	11
配転・出向	245 [1.3%]	207	35	3
賃金情報	7 [0.0%]	4	1	2
賃金不払	607 [3.2%]	409	182	16
賃金その他	69 [0.4%]	69	0	0
退職金	263 [1.4%]	139	108	16
労働時間	141 [0.7%]	134	2	5
休日	3 [0.0%]	3	0	0
休暇	258 [1.4%]	186	60	12
休業	659 [3.5%]	379	205	75
休職・復職	923 [4.9%]	630	173	120
安全衛生	159 [0.8%]	139	14	6
服務・懲戒	320 [1.7%]	233	62	25
解雇	410 [2.2%]	331	66	13
雇止め	382 [2.0%]	274	88	20
退職	1,591 [8.4%]	1,239	308	44
定年制	0 [0.0%]	0	0	0
女性	36 [0.2%]	30	2	4
育児休業	7 [0.0%]	5	0	2
介護休業	62 [0.3%]	61	0	1
その他	110 [0.6%]	73	37	0
労働福祉	1,990 [10.5%]	1,150	550	290
雇用保険	235 [1.2%]	216	5	14
労災保険	767 [4.0%]	370	234	163
健保・年金	982 [5.2%]	563	306	113
教育・訓練	6 [0.0%]	1	5	0
福利厚生	0 [0.0%]	0	0	0
その他	0 [0.0%]	0	0	0
人間関係	8,815 [46.4%]	6,768	1,578	469
職場の嫌がらせ	7,851 [41.4%]	6,069	1,366	416
セクシュアルハラスメント	442 [2.3%]	316	96	30
マタニティハラスメント	174 [0.9%]	122	44	8
その他	348 [1.8%]	261	72	15
その他の問題	722 [3.8%]	548	84	90
雇用関連	51 [0.3%]	42	3	6
企業再編	10 [0.1%]	10	0	0
企業倒産	1 [0.0%]	0	1	0
偽装請負	10 [0.1%]	10	0	0
損害賠償・慰謝料	90 [0.5%]	86	1	3
税金	7 [0.0%]	7	0	0
障害者	406 [2.1%]	263	67	76
高齢者	22 [0.1%]	21	1	0
派遣関連	37 [0.2%]	23	10	4
その他	88 [0.5%]	86	1	1

[] 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と退職勧奨

相談者は、システムエンジニア。3か月の契約更新を繰り返し、客先常駐の現場で約3年勤務していた。直近の契約更新の直後、常駐チームのリーダーから「顧客のニーズを超えて趣味で仕事をしているのではないか」、「あなたはこの職場にとって有害な存在だ」などと言われ、仕事を与えられなくなった。その後、相談者は、リーダーから退職勧奨を受けたため、会社の対応に疑問を感じてセンターに来所した。

センターが会社から事情を聞いたところ、相談者の業務遂行について顧客から問題を指摘されていたため、リーダーは顧客からの信頼を回復するため必死の思いでパワーハラスメントとも受け取れる発言を行ったことを確認しているため、会社として謝罪したい、ただし、相談者を原職に復帰させることはできないのでなるべく近い条件の業務に配置する、それまでの間の休業手当は支払うとの意向が示された。一方、相談者は、自らに非はないのであるから、原職に復帰するとの主張を維持した。

このため、センターは、会社が相談者に解決金を支払い、相談者は円満に退職することなどを内容とする解決案を提案したところ、双方がこれに同意し、当事者間で確認書を取り交わされて解決した。

【事例2】 「パワーハラスメント」と持病の精神疾患との関係

相談者は、障害者雇用枠で採用された正社員。採用後、高次脳機能障害も発症していることが明らかとなり、障害者就労支援センターを利用しながら、会社と定期的な面談を行い、時短勤務をするなどしていた。上司から業務上のミスを叱責され、同僚からも嫌がらせを受けたことで、持病の精神疾患が悪化したため労災申請したいと主張して、センターに来所した。

相談者は、持病の影響で時系列による事実関係の確認が困難であったが、センターは、相談者から提供された資料によりこれまでの経緯を整理した上で、相談者に対し、まずは休職して心身の回復を優先すること、あっせんにより今後の対応を会社と調整すると説明した。

その後、相談者は、休職に入り、主治医の勧めで東京障害者職業センターの復職訓練を検討することになった。復職訓練には会社の協力が必要であるため、会社、東京障害者職業センターのカウンセラー、センター相談担当職員との間で情報を共有し、休職期間満了までの復職に向けたスケジュールと、役割分担を確認した。

その結果、会社の人事担当者と直接連絡を取れるほど相談者の体調が回復したため、会社は相談者の持病の特性に配慮した復職先の部署を具体的に調整し、相談者は復職することができた。