

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4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9,532件で、令和3年度より790件（9.0%）増加した（第15表）。

(2) 男女別では、男性3,877件（40.7%）、女性5,654件（59.3%）であった（第16表）。

(3) 労使別では、労働者7,542件（79.1%）、使用者1,739件（18.2%）、その他251件（2.6%）であった（第16表）。

(4) 産業別では、「医療、福祉」2,246件（23.6%）と最も多く、以下、「サービス業（他に分類されないもの）」が2,073件（21.7%）、「卸売業、小売業」669件（7.0%）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29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
労働相談	51,294件	50,137件	52,884件	52,318件	45,504件	46,269件
総計	△3.3%	△2.3%	5.5%	△1.1%	△13.0%	1.7%
職場の嫌がらせ相談件数	8,982件 △6.7%	9,631件 7.2%	9,572件 △0.6%	7,851件 △18.0%	8,742件 11.3%	9,532件 9.0%
	17.9%	18.2%	18.3%	17.3%	18.9%	20.6%

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	46,269件	21,412件 46.3%	24,843件 53.7%	34,884件 75.4%	9,395件 20.3%	1,990件 4.3%
職場の 嫌がらせ 相談件数	9,532件	3,877件 40.7%	5,654件 59.3%	7,542件 79.1%	1,739件 18.2%	251件 2.6%

各欄下段は構成比（％） 男女別の合計は一致しない

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	46,269件	6,672件 14.4%	2,867件 6.2%	2,688件 5.8%	5,595件 12.1%	28,447件 61.5%
職場の 嫌がらせ 相談件数	9,532件	1,478件 15.5%	483件 5.1%	1,115件 11.7%	1,520件 15.9%	4,936件 51.8%

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
46,269件	1,174件 2.5%	2,563件 5.5%	2,514件 5.4%	1,209件 2.6%	3,582件 7.7%	729件 1.6%	443件 1.0%
職場の 嫌がらせ 相談件数	148件 1.6%	555件 5.8%	494件 5.2%	204件 2.1%	669件 7.0%	199件 2.1%	131件 1.4%
	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
	9,532件	1,262件 2.7%	1,880件 4.1%	7,052件 15.2%	6,982件 15.1%	1,393件 3.0%	15,486件 33.5%
	200件 2.1%	653件 6.9%	2,246件 23.6%	2,073件 21.7%	203件 2.1%	1,757件 18.4%	

各欄下段は構成比（％）

<職場の嫌がらせ相談のあっせん事例>

【事例1】 業務改善提案を行ったところ、上司らのパワーハラスメント的言動と雇止め通告

相談者は、アルバイト従業員として入社した。業務は財務・総務部門のアシスタントであった。入社当初から、アルバイト従業員のアシスタント業務としては過大な内容を指示され、不満を募らせていた折、セキュリティ対策で気になった問題について業務改善提案を上司に行ったところ、上司らに呼び出され個室でパワーハラスメント的な叱責をされ、さらにその後に雇止めを通告された。次の日から相談者は出勤できなくなり、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、会社は、当該やりとりをパワーハラスメントであったとは認識していないというものであった。相談者は、休業に至った原因は会社にあるとして賃金補償とハラスメントに対する慰謝料を求めていたが、会社側からは相応な回答が得られなかった。相談者は、任意の交渉では長引くだけで納得いく解決ができないとして、代理人を通じた訴訟での解決に移行するとの意思が示されたため、調整を打ち切ってあっせんを終了した。

【事例2】 上司からのハラスメントと業績評価

相談者は、本社事業部に勤務する正社員である。上司から、日常的に暴言を吐かれることや業務に必要な情報を共有されないなどのハラスメントを受けてきた。また、業績評価を低下させられ賞与・昇給で不利益を被った。これらの件について、社内のハラスメント相談窓口にも相談したが、自身の希望するような進展（上司への適切な処分と公正な業績評価をやり直すこと）の見込みが薄いとして、センターに来所した。

センターが会社に社内調査等を要請したところ、会社は社内調査を進め、ハラスメント事実の一部を認めることとなった。当該上司については、懲戒に準じた処分を行う予定であること及びハラスメントについて1年間の研修プログラムを課すことが示された。また、業績評価が公正に行われていなかった可能性があるとして、社内の苦情処理委員会に付議したこと（その後、業績評価は誤りであったことが判明し、賞与等の不利益が回復した）などが示された。

これらを受けて相談者も了承し、あっせんを終了した。