

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たところ、令和5年度は1万件に上った。

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）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5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10,280件で、令和4年度より748件（7.8%）増加した（第15表）。

(2) 男女別では、男性4,804件（46.7%）、女性5,470件（53.2%）であった（第16表）。

(3) 労使別では、労働者8,411件（81.8%）、使用者1,569件（15.3%）、その他300件（2.9%）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2,567件（25.0%）と最も多く、以下、「医療、福祉」1,240件（12.1%）、「教育、学習支援」1,075件（10.5%）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

区分	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	令和5年度
労働相談	50,137件	52,884件	52,318件	45,504件	46,269件	42,642件
総計	△2.3%	5.5%	△1.1%	△13.0%	1.7%	△7.8%
職場の嫌がらせ相談件数	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%	10,280件 7.8%
	19.2%	18.1%	15.0%	19.2%	20.6%	24.1%

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	42,642件	19,656件 46.1%	22,966件 53.9%	33,711件 79.1%	6,943件 16.3%	1,988件 4.7%
職場の 嫌がらせ 相談件数	10,280件	4,804件 46.7%	5,470件 53.2%	8,411件 81.8%	1,569件 15.3%	300件 2.9%

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	42,642件	5,144件 12.1%	3,663件 8.6%	2,871件 6.7%	5,676件 13.3%	25,288件 59.3%
職場の 嫌がらせ 相談件数	10,280件	1,209件 11.8%	749件 7.3%	1,383件 13.5%	2,286件 22.2%	4,653件 45.3%

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
42,642件	1,060件 2.5%	2,728件 6.4%	3,113件 7.3%	1,028件 2.4%	3,084件 7.2%	728件 1.7%	567件 1.3%
職場の 嫌がらせ 相談件数	307件 3.0%	512件 5.0%	793件 7.7%	322件 3.1%	711件 6.9%	272件 2.6%	84件 0.8%
	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
	10,280件	1,430件 3.4%	2,161件 5.1%	5,525件 13.0%	6,875件 16.1%	1,482件 3.5%	12,861件 30.2%
	324件 3.2%	1,075件 10.5%	1,240件 12.1%	2,567件 25.0%	328件 3.2%	1,745件 17.0%	

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】 上司のハラスメントによる労働環境の悪化

相談者は、医療機関の管理部門で勤務している。上司が日常的に攻撃的な言動をしていることで労働環境が悪化しているとして、法人のハラスメント相談窓口に対し職場調査を行うよう要望した。法人は、職場調査を行い、その結果について「職場環境を悪化させかねない言動があったことは認められるが、パワーハラスメントではなかった」と相談者に説明した。相談者としては、ハラスメントであることがうやむやにされ、このままでは労働環境が改善しないおそれがあり、調査結果には納得できないとして、センターに来所した。

センターが法人に事情を聴いたところ、職場調査に不十分な点が見受けられたことから、再調査を含めた丁寧な対応をとるよう助言した。法人は、再度調査を行い、上司が行った相談者に対する言動について厳重注意処分を行った。また、席替えなどの労働環境改善策も実施した。相談者としては、自身の訴えがすべて受け入れられたものではないが、一定程度安心して働ける労働環境が整ったことから、あっせんで終了した。

【事例2】 同僚からの嫌がらせを原因とする休職

相談者は半年前に総合職の正社員として採用された。相談者は、配属された職場で、同僚から悪口を言われたり無視をされる、チャットで叱責される等の嫌がらせを受けた。人事部門に相談し、異動を申し出たが、「この程度のことで異動は認められない」と言われた。専門医を受診したところ、抑うつ状態で2か月の療養が必要との診断を受けて休職中であるが、会社から復職に向けた具体的な提案等がないとして、センターに相談に訪れた。

センターから会社に事情を聴いたところ、「相談者がパワハラと主張する事実については関係者に聞き取り調査を行ったうえで、適正な業務の範囲内の言動であると判断している。悪口や無視の事実は確認できなかったが、同僚が私的なチャットで業務時間外に連絡した事実は確認できたので、この点については当該社員に指導を行った」とのことであった。また、相談者の復職先については、本人の希望を踏まえて検討中であるとの回答があった。

調整の結果、会社から、相談者へのフォローを行いながら別の部署へ復職させるとの提案があり、相談者もこれを受け入れたことから、あっせんで終了した。