

## 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年度に続き、令和6年度も1万件を上回った。

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、令和2年6月（中小企業においては令和4年4月）からは、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、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6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10,113件で、令和5年度より167件（△1.6%）減少した（第15表）。

(2) 男女別では、男性4,298件（42.5%）、女性5,809件（57.4%）であった（第16表）。

(3) 労使別では、労働者8,178件（80.9%）、使用者1,663件（16.4%）、その他272件（2.7%）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1,725件（17.1%）と最も多く、以下、「医療、福祉」1,664件（16.5%）、「情報通信業」1,083件（10.7%）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	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	令和6年度
労働相談	52,884件	52,318件	45,504件	46,269件	42,642件	44,440件
総計	5.5%	△1.1%	△13.0%	1.7%	△7.8%	4.2%
職場の嫌がらせ相談件数	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%	10,113件 △1.6%
	18.1%	15.0%	19.2%	20.6%	24.1%	22.8%

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	44,440件	19,027件 42.8%	25,372件 57.1%	35,774件 80.5%	6,910件 15.5%	1,756件 4.0%
職 場 の 嫌がらせ 相談件数	10,113件	4,298件 42.5%	5,809件 57.4%	8,178件 80.9%	1,663件 16.4%	272件 2.7%

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	44,440件	6,316件 14.2%	2,885件 6.5%	2,317件 5.2%	5,513件 12.4%	27,409件 61.7%
職 場 の 嫌がらせ 相談件数	10,113件	1,891件 18.7%	906件 9.0%	538件 5.3%	2,096件 20.7%	4,682件 46.3%

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
44,440件	1,106件 2.5%	2,144件 4.8%	3,246件 7.3%	1,219件 2.7%	2,891件 6.5%	616件 1.4%	586件 1.3%
職 場 の 嫌がらせ 相談件数	170件 1.7%	602件 6.0%	1,083件 10.7%	367件 3.6%	971件 9.6%	191件 1.9%	306件 3.0%
	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
	10,113件	1,562件 3.5%	1,522件 3.4%	5,975件 13.4%	7,195件 16.2%	1,363件 3.1%	15,015件 33.8%
	369件 3.6%	422件 4.2%	1,664件 16.5%	1,725件 17.1%	196件 1.9%	2,047件 20.2%	

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】 上司からのハラスメントを原因とする休職

相談者は正社員として勤務していたが、上司から攻撃的な言動をされたり、同僚の前で長時間にわたり大声で罵倒されたことで、心身に不調をきたすようになり、療養が必要との診断を受けて休職するに至った。相談者は上司の言動について社内のハラスメント相談窓口で相談したが、会社はハラスメントの事実は認めたものの、調査内容の詳細や上司への処分等について一切説明してもらえなかったことから、会社の対応に納得できず、復職後もまたハラスメントを受けるのではないかと不安であるとして相談に来所した。

センターが会社に事情を聞いたところ、会社として調査を実施し、上司から相談者に対し人格を否定する発言があったことを確認したため、当該上司には厳重注意処分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り、上司についても別部署への異動とし、相談者との接触がないように勤務場所も変える方向で対応予定であるとの回答であった。

センターが相談者に会社回答を伝えたところ、完全に納得できるものではないものの、一定程度安心して働ける環境が整ったため、復職して頑張っていきたいとの意向が示され、あっせんを終了した。

### 【事例2】 小規模事業所におけるハラスメント

相談者は小規模事業所で勤務する正社員である。以前から社長からのハラスメント的な言動に悩んでいたが、ある日厳しく叱責されたことから体調不良となり、以降出勤できなくなった。専門医を受診したところ、2週間の自宅療養を要する旨の診断書が出された。相談者は、療養に専念した上で、退職も含めて今後のことを考えたいが、精神的にも自力で会社とやり取りするのが困難であるとしてセンターに来所した。

センターが会社に事情を確認したところ、相談者がハラスメントと主張する内容は、適正な業務上の指示や指導の範囲内の言動である、というのが会社の認識であった。また、相談者が周囲と協力して業務を進めることができないことなど、会社としても対応に困っているとの話があった。

センターが労使の意向を確認する中で、双方から退職の方向で検討したいとの意向が示された。センターが退職条件を調整した結果、退職勧奨による会社都合退職、退職前の有給休暇取得、相談者の体調に配慮した引継ぎ方法等で労使が折り合ったため、あっせんを終了した。