

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」の問題は以前からクローズアップされており、労働相談情報センターへの相談件数も、令和5年度以降1万件を超える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など、複合的な問題を伴うものが多い。

「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・効率性並びに人権面への影響等、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、制度の周知・浸透に伴い今後も相談件数が増加することが見込まれる。

〈令和7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12,759件で、令和6年度より2,646件（26.2%）増加した（第15表）。
- (2) 男女別では、男性4,516件（35.4%）、女性8,240件（64.6%）であった（第16表）。
- (3) 労使別では、労働者10,931件（85.7%）、使用者1,576件（12.4%）、その他252件（2.0%）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2,236件（17.5%）と最も多く、以下、「医療、福祉」1,892件（14.8%）、「情報通信業」1,168件（9.2%）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2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
労働相談	52,318件	45,504件	46,269件	42,642件	44,440件	50,003件
総計	△1.1%	△13.0%	1.7%	△7.8%	4.2%	12.5%
職場の嫌がらせ相談件数	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%	12,759件 26.2%
	15.0%	19.2%	20.6%	24.1%	22.8%	25.5%

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	50,003件	20,197件 40.4%	29,799件 59.6%	42,696件 85.4%	5,618件 11.2%	1,689件 3.4%
職 場 の 嫌がらせ 相談件数	12,759件	4,516件 35.4%	8,240件 64.6%	10,931件 85.7%	1,576件 12.4%	252件 2.0%

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	50,003件	6,498件 13.0%	3,756件 7.5%	2,885件 5.8%	7,569件 15.1%	29,295件 58.6%
職 場 の 嫌がらせ 相談件数	12,759件	1,816件 14.2%	1,692件 13.3%	732件 5.7%	2,898件 22.7%	5,621件 44.1%

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
50,003件	1,502件 3.0%	2,505件 5.0%	3,796件 7.6%	1,111件 2.2%	2,932件 5.9%	851件 1.7%	896件 1.8%
職 場 の 嫌がらせ 相談件数	499件 3.9%	661件 5.2%	1,168件 9.2%	251件 2.0%	894件 7.0%	359件 2.8%	446件 3.5%
	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
12,759件	2,243件 4.5%	1,872件 3.7%	5,635件 11.3%	7,866件 15.7%		1,401件 2.8%	17,393件 34.8%
	660件 5.2%	351件 2.8%	1,892件 14.8%	2,236件 17.5%		230件 1.8%	3,112件 24.4%

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】 同僚からのハラスメントを原因とする休職

相談者はドライバーとして運送会社に勤務していたが、同僚からのハラスメントを受けメンタル不調に陥り、休職を余儀なくされた。相談者は、職場環境が改善されるのであれば復職したいが、男性が大多数を占める職場であるため自分の主張が理解されない不安を抱え、相談のためセンターへ来所した。

センターが会社へ事情を聴き、会社は従業員への調査を実施したが、ハラスメント行為について明確な事実は確認できなかったと説明があった。一方、会社内で、女性のドライバーに対する否定的な発言が散見され、女性にとっては働きやすい環境であるとは言い難く、改善の必要があることは認めた。

センターで調整を行った結果、会社としてあらゆるハラスメントを許容しない方針を従業員に周知・教育すること、相談者に対しては、復職直後は軽作業とし、体調が回復次第ドライバーとして従前のおり働く内容で合意が成立し、あっせんで終了した。

【事例2】 パワハラに加害者疑いを起因とした業務制限

相談者は正社員の技術者として勤務していたが、業務上で若手アシスタントへの指導を行った際に、対応の一部についてパワーハラメントに該当するのではないかと指摘を受けた。その後、会社から事実確認をされることは無かったが、業務が制限されるようになり、働きづらさを感じたため、センターに相談のため来所した。

センターから会社へ事情を聴いたところ、働き方改革の一環として業務の見直しを進めている中で、相談者がアシスタントを長時間拘束することが頻繁にあり、不満が出ていることが分かった。正式に調査を行うと相談者が職場に居づらくなる可能性を考慮し、状況を見守っていたと説明があった。相談者は引き続き勤務を希望していたため、センターは労使間での話し合いを行うように促した。その結果、双方の認識に大きな隔たりがあったことが明らかになり、現在では業務制限が解除され、今後は会社の就業規則に従って適切に対応していくことを互いに確認し、あっせんで終了した。