

## 4 職場の嫌がらせに関する労働相談

### 【職場の嫌がらせ関連の職場トラブルの特徴】

職場における「嫌がらせ」問題がクローズアップされるようになり、労働相談情報センターへの相談も年々増加し、平成21年度以降、7千件を超える相談が寄せられている。

相談内容も、職場の嫌がらせから「退職に追い込まれた」「体調不良になった」など多岐にわたる。

「職場の嫌がらせ」は、労働問題、メンタル面、職場環境面及び人権問題での影響等、多くの問題を含んでいると考えられる。

労働相談情報センターでは、労働相談として対応する他に、各事務所に専門相談員を配置し、「心の健康相談」を実施している。

### 〈平成23年度の職場の嫌がらせ労働相談の傾向〉

- (1) 職場の嫌がらせに関する労働相談は7,346件で、22年度より297件（4.2%）増加した。（第15表）
- (2) 男女別では、男性3,164件（43.1%）、女性4,182件（56.9%）であった。（第16表）
- (3) 労使別では、労働者5,951件（81.0%）、使用者1,122件（15.3%）、その他273件（3.7%）であった。（第16表）
- (4) 産業別では、「サービス業」が1,878件（25.6%）と最も多く、以下、「情報通信業」858件（11.7%）、「製造業」742件（10.1%）、「医療、福祉」737件（10.0%）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

年 度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
労働相談 総 計	55,700件 (14.2)	54,669件 (△1.9)	54,933件 (0.5)	55,082件 (0.3)	52,196件 (△5.2)	52,363件 (0.3)
職場の 嫌がらせ 相談件数	4,277件 (△13.0) [7.7]	5,258件 (22.9) [9.6]	5,960件 (13.4) [10.8]	7,113件 (19.3) [12.9]	7,049件 (△0.9) [13.5]	7,346件 (4.2) [14.0]

( ) は対前年度比 [ ] 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	52,363件	27,929件	24,434件	40,348件	9,174件	2,841件
総計	[100.0]	[53.3]	[46.7]	[77.1]	[17.5]	[5.4]
職場の嫌がらせ相談件数	7,346件	3,164件	4,182件	5,951件	1,122件	273件
	[100.0]	[43.1]	[56.9]	[81.0]	[15.3]	[3.7]

[ ] は構成比（※項目ごとに四捨五入したため、計と一致しない）

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	52,363件	12,462件	5,709件	4,165件	8,609件	21,418件
総計	[100.0]	[23.8]	[10.9]	[8.0]	[16.4]	[40.9]
職場の嫌がらせ相談件数	7,346件	1,376件	1,076件	774件	2,134件	1,986件
	[100.0]	[18.7]	[14.6]	[10.5]	[29.0]	[27.0]

[ ] 内は構成比（※項目ごとに四捨五入したため、計と一致しない）

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
52,363件	1,552件	4,367件	3,749件	2,123件	5,421件	1,342件	1,008件
[100.0]	[3.0]	[8.3]	[7.2]	[4.1]	[10.4]	[2.6]	[1.9]
職場の嫌がらせ相談件数	299件	742件	858件	124件	582件	437件	210件
7,346件	[4.1]	[10.1]	[11.7]	[1.7]	[7.9]	[5.9]	[2.9]
[100.0]	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
	2,851件	1,792件	4,759件	10,955件		1,418件	11,026件
	[5.4]	[3.4]	[9.1]	[20.9]		[2.7]	[21.1]
	146件	379件	737件	1,878件		147件	807件
	[2.0]	[5.2]	[10.0]	[25.6]		[2.0]	[11.0]

[ ] 内は構成比（※項目ごとに四捨五入したため、合計と一致しない）

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	11,163 [100.0]	8,715	2,030	418
労働組合及び労使関係	545 [4.9]	402	108	35
労働条件	7,295 [65.3]	5,896	1,175	224
就業規則	539 [4.8]	408	102	29
労働契約	553 [5.0]	439	83	31
労働条件変更	477 [4.3]	390	78	9
配転・出向	272 [2.4]	237	34	1
賃金情報	13 [0.1]	9	1	3
賃金不払	520 [4.7]	446	63	11
賃金その他	243 [2.2]	191	49	3
退職金	48 [0.4]	38	7	3
労働時間	304 [2.7]	261	37	6
休日	3 [0.0]	3	0	0
休暇	261 [2.3]	220	38	3
休業	70 [0.6]	51	19	0
休職・復職	516 [4.6]	405	87	24
安全衛生	132 [1.2]	107	20	5
服務・懲戒	221 [2.0]	186	14	21
解雇	800 [7.2]	603	186	11
雇止め	192 [1.7]	167	20	5
退職	1,742 [15.6]	1,432	281	29
定年制	8 [0.1]	8	0	0
女性	107 [1.0]	74	16	17
育児休業	98 [0.9]	78	13	7
介護休業	41 [0.4]	34	4	3
その他	135 [1.2]	109	23	3
労働福祉	1,199 [10.7]	954	209	36
雇用保険	605 [5.4]	483	112	10
労災保険	81 [0.7]	75	1	5
健保・年金	508 [4.6]	395	94	19
教育・訓練	4 [0.0]	1	1	2
福利厚生	1 [0.0]	0	1	0
その他	0 [0.0]	0	0	0
人間関係	1,210 [10.8]	824	299	87
職場の嫌がらせ	(7,346)	(5,951)	(1,122)	(273)
セクシュアルハラスメント	950 [8.5]	622	257	71
その他	260 [2.3]	202	42	16
その他の問題	914 [8.2]	639	239	36
雇用関連	65 [0.6]	55	8	2
企業再編	0 [0.0]	0	0	0
企業倒産	0 [0.0]	0	0	0
偽装請負	81 [0.7]	32	49	0
損害賠償・慰謝料	428 [3.8]	337	81	10
税金	13 [0.1]	9	4	0
障害者	38 [0.3]	28	3	7
高年齢者	55 [0.5]	43	11	1
派遣関連	194 [1.7]	98	83	13
その他	40 [0.4]	37	0	3

[ ] 内は構成比 (※項目ごとに四捨五入を行ったため、大項目の計と一致しない)

## <職場の嫌がらせ相談のあっせん事例>

### 【事例1】 退職勧告を独断で解雇通告に変更する上司からの嫌がらせ

相談者は、正社員の事務職として勤務していたが、上司と折り合いが悪く、何年も会話がないうちであった。一方、会社は、業務縮小で、拠点事業所への集約化を進め、その過程で、相談者に対して、社長から直接に退職勧告がなされた。

相談者はこれを受け入れ、上司に退職届の提出と残余有給休暇の申請を行ったが、上司は、独断で退職勧告を解雇通告に変更し、残余有給休暇の取得にも、条件を課してきた。

そのため、相談者は、納得いかないとして相談に来所した。

センターから、会社側に相談者の申出の内容を説明し、事情を聴取したところ、会社は、「相談者は、業務指示無視、勤務成績不良など問題があった。また、解雇扱いの提示であって、解雇発令ではない。」「詳しい内容を伝えられていなかったのが適切な対応が出来なかった。しかし、事実であれば、上司に問題があるので、きちんと調査をし、謝罪すべきことについては謝罪させる。」と説明した。

その後、センターが調整を重ねた結果、労使間で、①会社都合退職 ②申請有給休暇の承認で合意した。

### 【事例2】 上司からのパワハラを契機に退職に追い込まれ、傷病手当金も不支給

新卒入社した相談者は、上司からのパワーハラスメントにより体調を崩した。社長もこれを認めて、上司に謝罪させ、ハラスメント行為はおさまっていたが、相談者は再び体調が悪化し、診断書を提出して会社を休んだ。

会社には病気休職制度はなく、相談者の意思確認なしに一方向的に退職手続きが行われた。また、社会保険に加入していなかったため、傷病手当金が受けられなかった。

相談者は、退職は受け入れるものの治癒の見通しが不透明な中で何らかの生活保障が必要である、として相談に来所した。

センターでの助言により、相談者は、再度会社に社会保険の遡及加入を求めたが、受け入れられなかった。

その後、センターが調整を行い、会社が当面の生活費相当分の退職一時金を支払って相談者が退職することで両者が合意した。

### 【事例3】 職場の同僚からの嫌がらせ

相談者は、小売業の契約社員として働き始めた。求人票とは異なる部署に配属されると、その部署の同僚から、罵声を浴びせられたり、自己のロッカーを傷つけられるなど、嫌がらせ行為を繰り返す。上司に話をし、他の部署への異動希望についても伝えたが、反対に、「あなたにもミスが多い」などと言われた上、「現在は、他部署には空きポストがない」と異動希望についても拒否された。

相談者は、今後の改善が見込めなかったため、途方にくれて、相談に来所した。

センターが会社側に相談内容を伝えたところ、会社側は、「早急に相談者からヒアリングを行うとともに、当該の部署に事実確認する。本人には長く勤めてほしいと考えている。」とのことであった。

その後、会社から、「①早急に本人の異動の受け皿を考える②加害者の社員の異動を行う③全社的にこうした問題への対処法を検討する。」との意向が示された。

最終的には、①本人の他部署への異動②加害者の異動③管理職教育及び就業規則の検討、が行われることとなった。