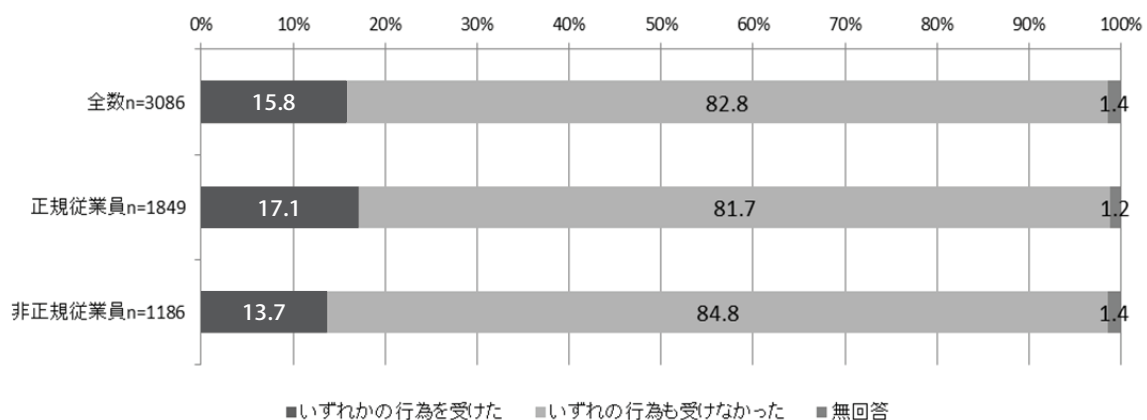


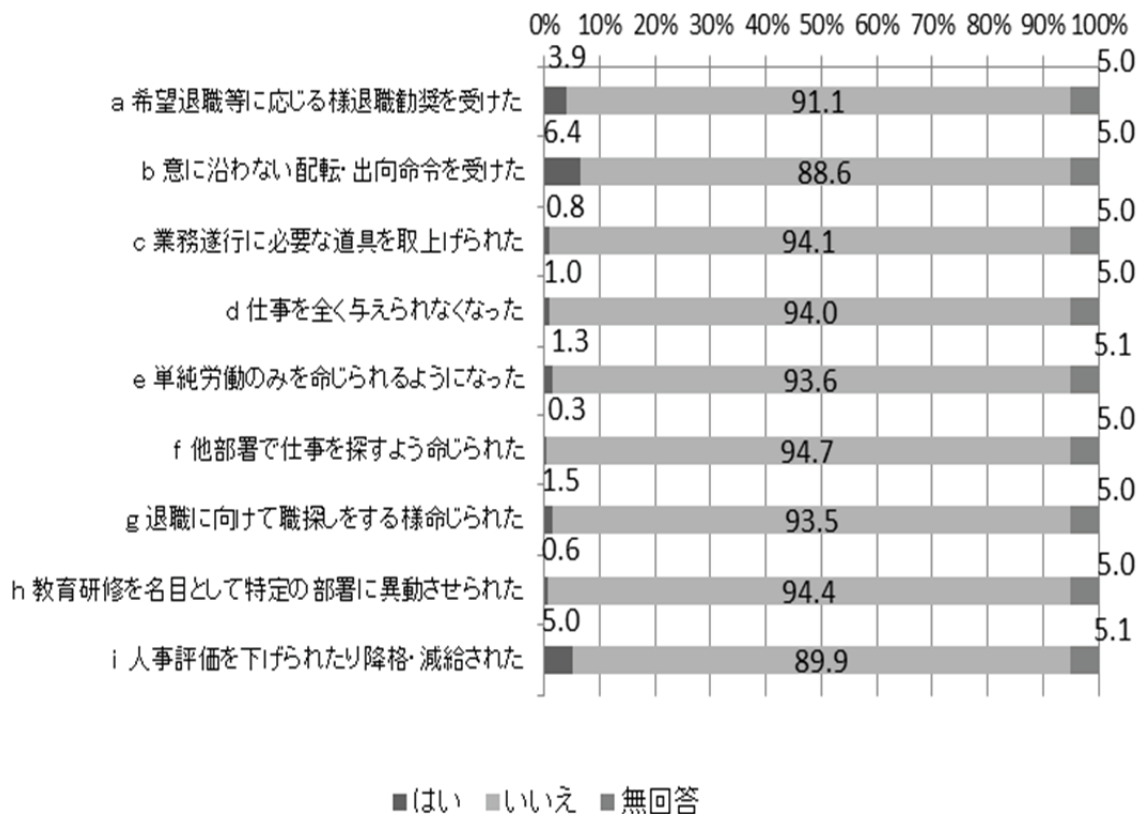
## 第2節 いじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントの状況

過去5年間で、勤めている(いた)会社から、自分の意に沿わない行為を受けたことがあるかどうかについて、①希望退職に応じるよう、退職勧奨を受けた、②意に沿わない配転・出向命令を受けた、③業務遂行に必要な仕事の道具を取り上げられた、④仕事を全く与えられなくなった、⑤単純労働のみを命じられるようになった、⑥社内公募に応募して、他部署で仕事を探すように命じられた、⑦退職に向けて職探しをするよう命じられた、⑧教育研修などを名目として特定の部署に異動させられた、⑨人事評価を下げられたり、降格・減給された——の項目をあげて聞いている(現在の無業者含み、過去5年間無業者除く)。「希望退職に応じるよう、退職勧奨を受けた」ことがある人は3.9%、「意に沿わない配転・出向命令を受けた」ことがある人は6.4%、「業務遂行に必要な仕事の道具を取り上げられた」ことがある人は0.8%、「仕事を全く与えられなくなった」ことがある人は1.0%、「単純労働のみを命じられるようになった」ことがある人は1.3%、「社内公募に応募して、他部署で仕事を探すように命じられた」ことがある人は0.3%。「退職に向けて職探しをするよう命じられた」ことがある人は1.5%、「教育研修などを名目として特定の部署に異動させられた」ことがある人は0.6%、「人事評価を下げられたり、降格・減給された」ことがある人は5.0%となっている(図表2-2-2)。自分の意に沿わない①~⑨のいずれかの行為を受けたことがある人は13.1%。雇用者のみをみると、意に沿わない行為を受けた経験がある人の割合は15.8%で、うち正規従業員では17.1%、非正規従業員では13.7%となっている(図表2-2-1、図表2-2-2)。

図表2-2-1 5年間で会社から意に沿わない行為を受けた経験(雇用者)

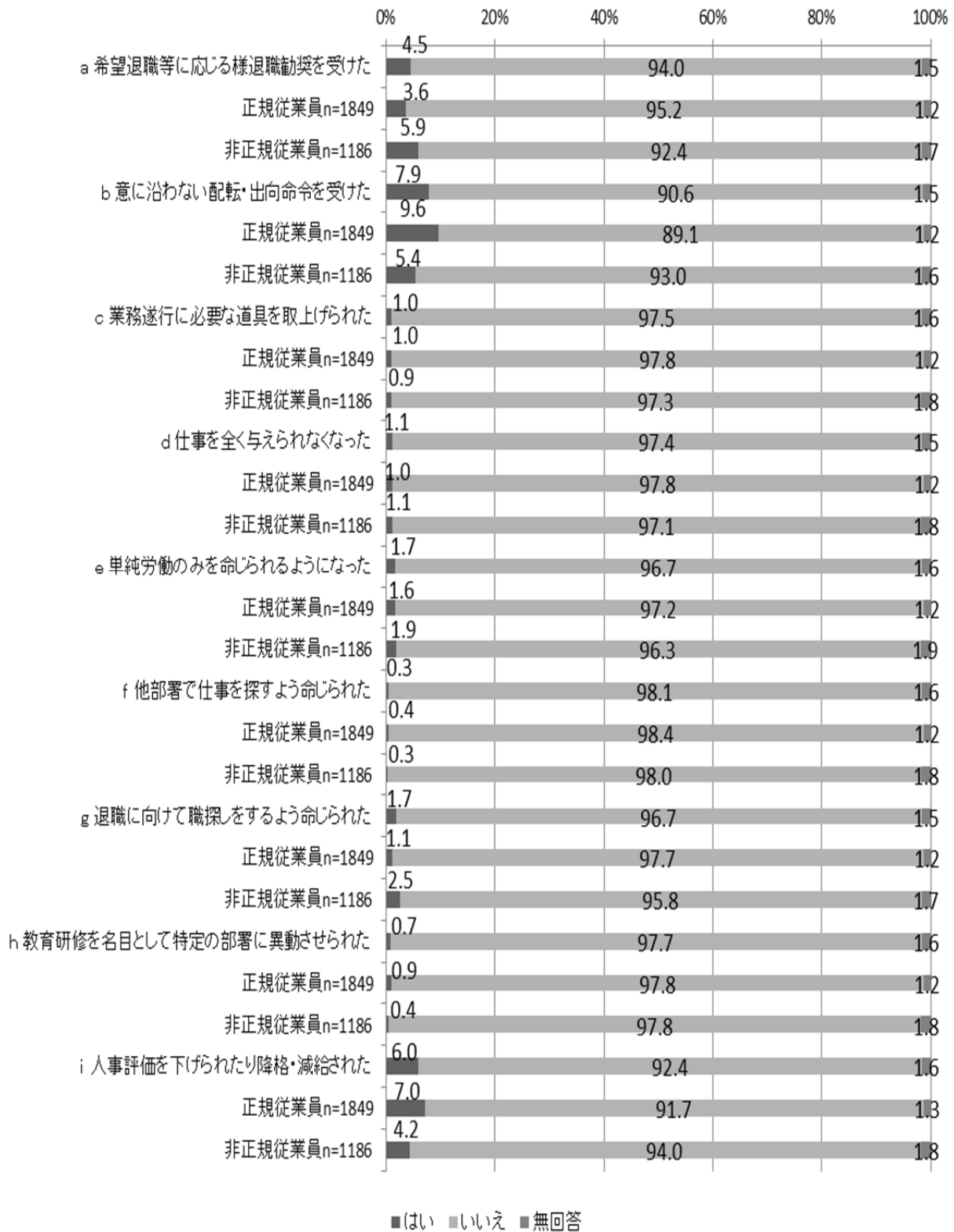


図表 2-2-2 5年間で、会社から意に沿わない行為を受けた経験  
(5年間無業者除く) n=4047



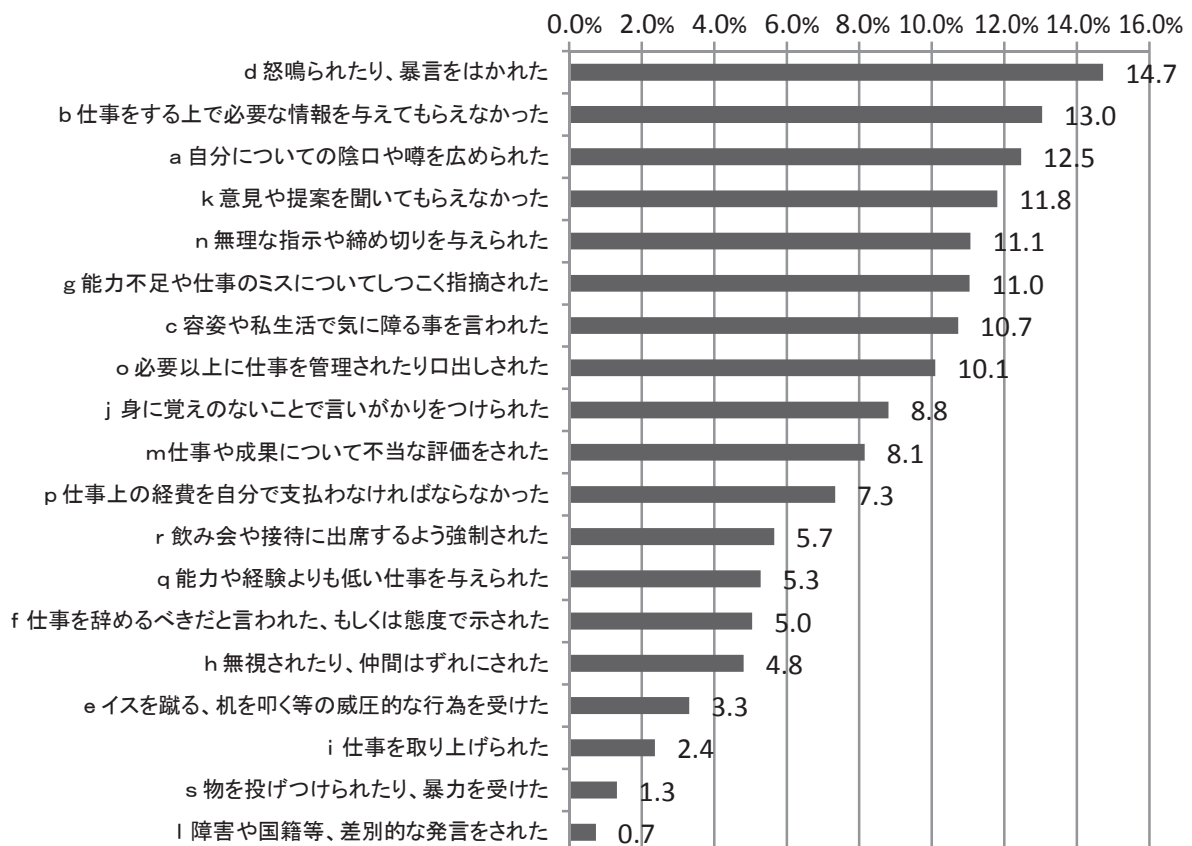
個別の項目について、雇用者の正規従業員と非正規従業員を抜き出して比べてみると、「意に沿わない配転・出向命令を受けた」「人事評価を下げられたり、降格・減給された」で正規従業員の割合が非正規従業員を上回っている一方、「希望退職に応じるよう、退職勧奨を受けた」「退職に向けて職探しをするよう命じられた」では非正規従業員の割合が正規従業員を上回っている（図表 2-2-3）。

図表 2-2-3 5年間で会社から意に沿わない行為を受けた経験（雇用者） n=3086



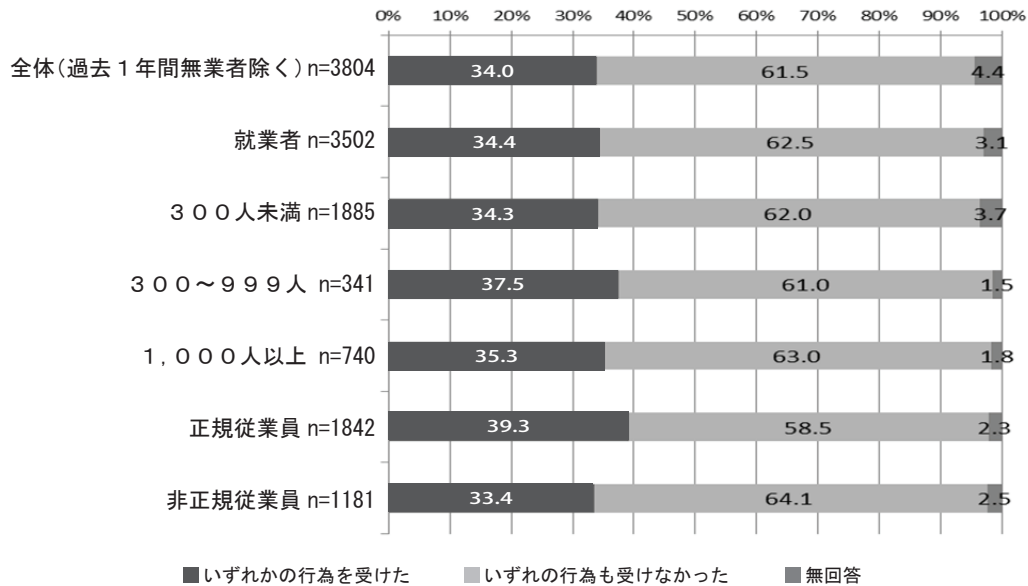
いじめ・嫌がらせやパワーハラスメント（以下、いじめ等と略）については、いじめ等に類する項目をあげて、過去1年間の職場での経験を聞いている（過去1年間無業者除く）。もっとも経験している割合が高かったのは「怒鳴られたり、暴言をはかれた」で14.7%、次いで「仕事をする上で必要な情報を与えてもらえなかった」が13.0%、「自分についての陰口や噂を広められた」が12.5%、「意見や提案を聞いてもらえなかった」が11.8%、「無理な指示や締め切りを与えられた」が11.1%、「能力不足や仕事のミスについて、しつこく指摘された」が11.0%、「容姿や私生活で気に障ることを言われた」が10.7%、「必要以上に仕事を管理されたり、口出しされた」10.1%、「身に覚えのないことで言いがかりをつけられた」が8.8%、「仕事や成果について不当な評価をされた」が8.1%、「仕事上の経費を自分で支払わなければならなかった」が7.3%、「飲み会や接待に出席するよう強制された」が5.7%、「能力や経験よりも低い仕事を与えられた」が5.3%、「仕事を辞めるべきだと言われた、もしくは態度で示された」が5.0%、「無視されたり、仲間外れにされた」が4.8%、「イスを蹴る、机をたたくなどの威圧的な行為を受けた」が3.3%、「仕事を上げられた」が2.4%、「物を投げつけられたり、暴力を受けた」が1.3%となっている（図表2-2-4）。

図表2-2-4 過去1年間にいじめ等の行為を受けた経験  
（複数回答、過去1年間無業者除く） n=3804



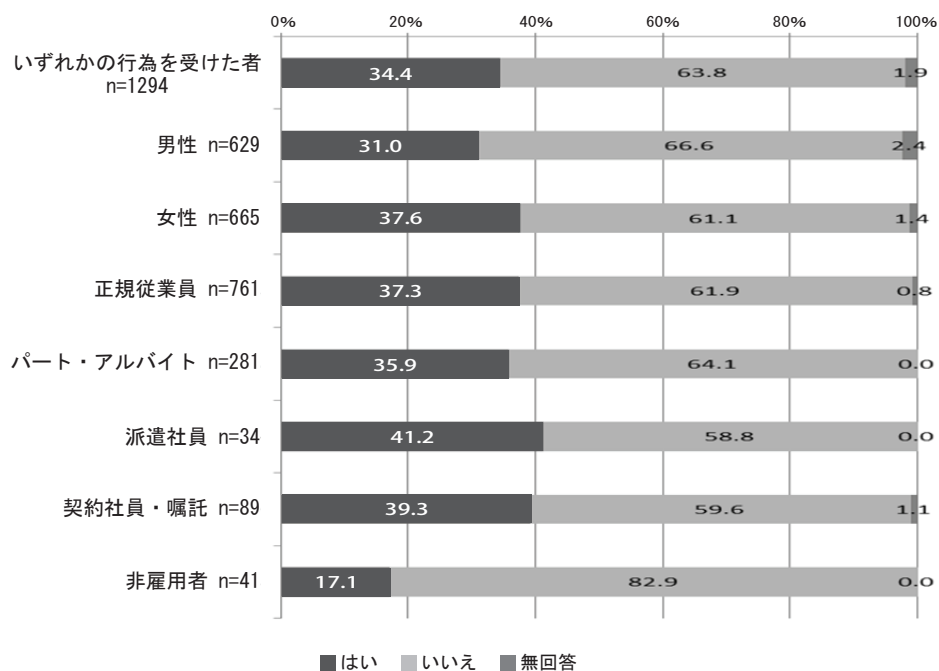
いじめ等に類する何らかの行為を受けた割合は、34.0%と3人に1人。現在働いている人を抜き出して、勤務先の企業規模別にみると、規模による違いはあまりみられない。正規従業員は非正規従業員に比べてやや高くなっている（図表2-2-5）。

図表2-2-5 過去1年間にいじめ等の行為を受けた経験



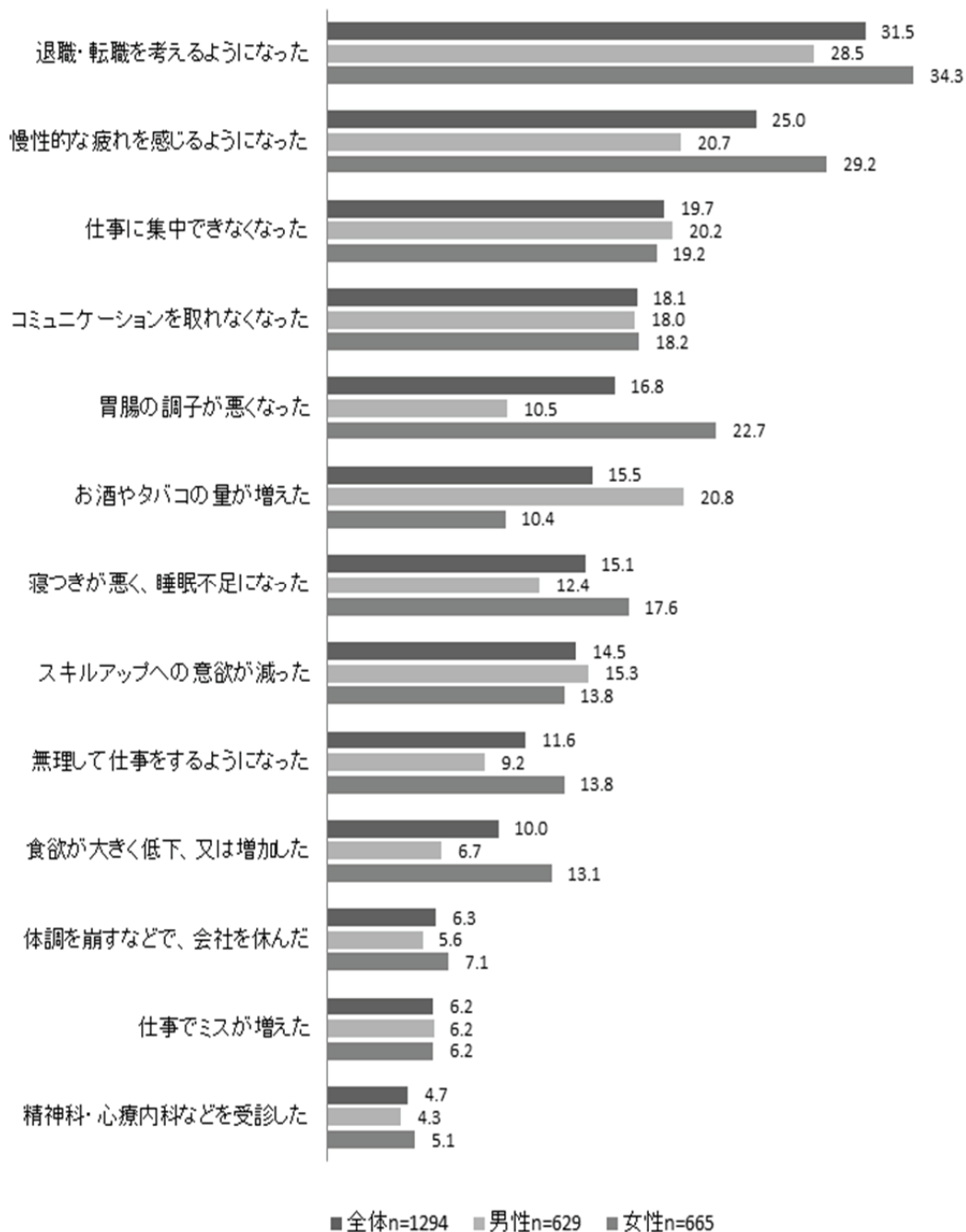
いじめ等に類する何らかの行為を受けた者が、その行為をパワハラと感じたかどうかも聞いており、34.4%がパワハラだと感じたと回答している。これを男女別にみると、女性でパワハラだと感じた割合が若干高くなっている。行為を受けたときの就業形態でみると、正規従業員に比べて、派遣社員、契約社員・嘱託でパワハラだと感じた割合が若干高くなっている（図表2-2-6）。

図表2-2-6 受けた行為をパワハラと感じたか



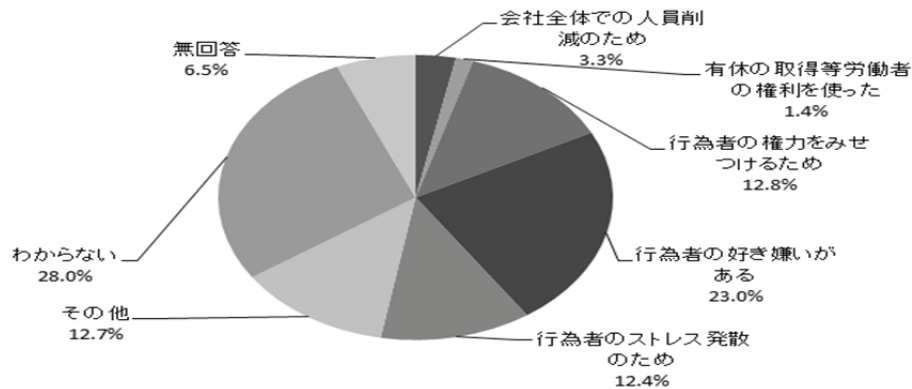
受けた行為の影響については（複数回答）、「転職を考えるようになった」ことをあげる割合が31.5%ともっとも高く、次いで「慢性的な疲れを感じるようになった」（25.0%）、「仕事に集中できなくなった」（19.7%）、「職場でコミュニケーションをうまく取れなくなった」（18.1%）、「胃腸の調子が悪くなった」（16.8%）、「お酒やたばこの量が増えた」（15.5%）などとなっている（図表 2-2-7）。

図表 2-2-7 いじめ等の行為による影響（複数回答、%）



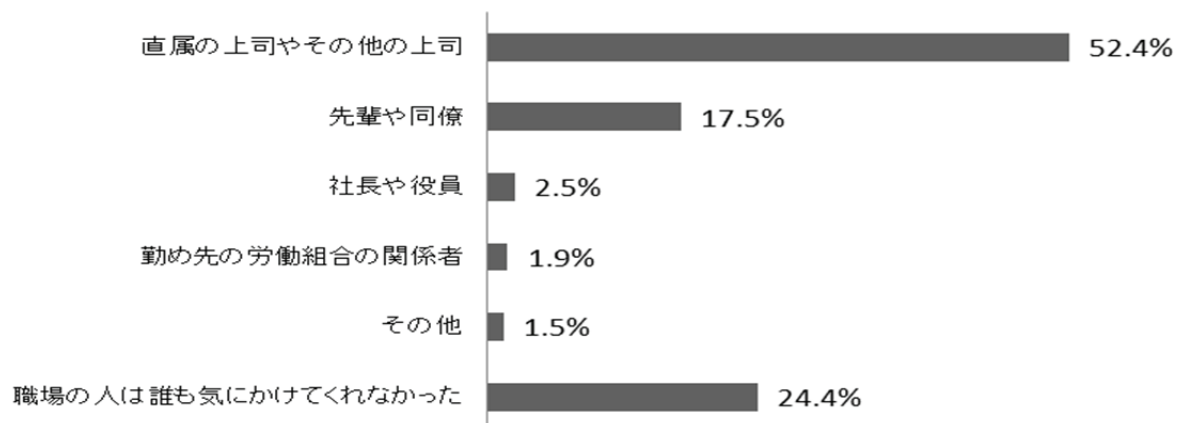
受けた行為の背景についての認識は、「わからない」の割合が 28.0%ともっとも高く、次いで、「行為者の好き嫌いがある」(23.0%)、「行為者の権力を見せつけるため」(12.8%)、「行為者のストレスの発散のため」(12.4%) などとなっている (図表 2-2-8)。

図表 2-2-8 行為の目的・背景についての認識 n=1294



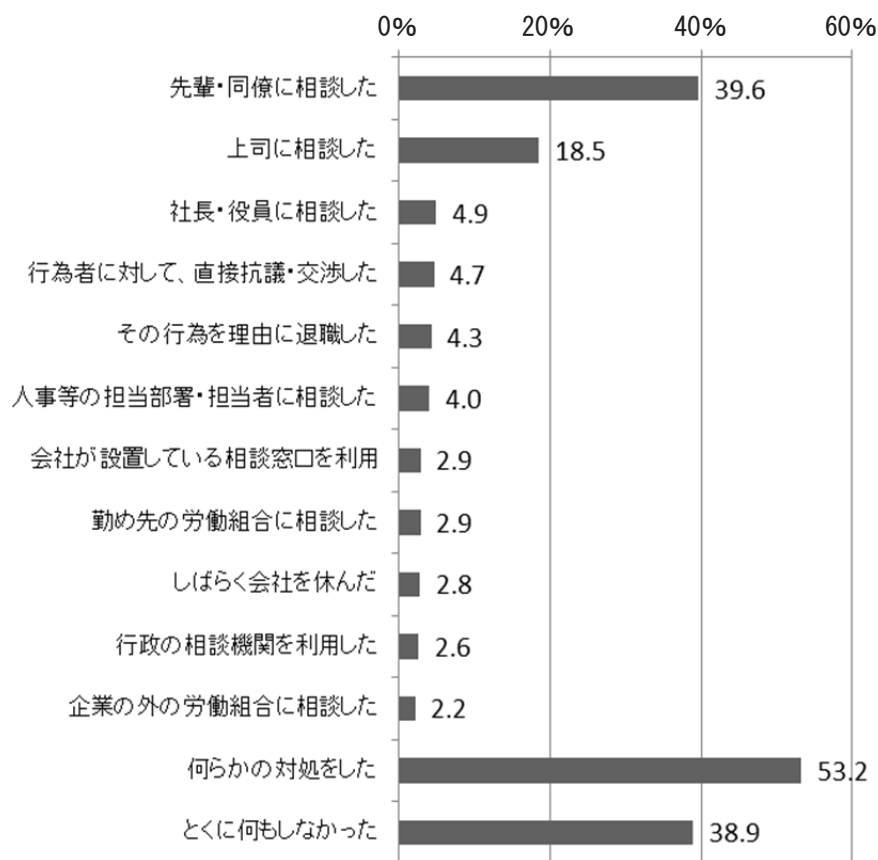
受けた行為について、職場の中で問題として取り上げたり、気をつけたりした人がいたかどうか聞いたところ (複数回答)、「直属の上司やその他の上司」を上げる割合が 52.4%と過半数、大きく離れて、「先輩や同僚」が 17.5%と続いた。「労働組合の関係者」を挙げた人は 1.9%とわずかである。また、「職場の人は誰も気にかけてくれなかった」とする人の割合が 24.4%と、4人に一人を占めていることが目立つ (図表 2-2-9)。

図表 2-2-9 受けた行為について職場で問題として取り上げた人 (複数回答) n=1294



受けた行為に関して、誰かに相談するなど何らかの対処をしたかどうかについては、「先輩・同僚に相談した」割合が 39.6%と最も高く、「上司に相談した」が 18.5%で続く。「行為を理由に退職した」割合は 4.3%で、「人事などの担当部署・担当者に相談した」(4.0%)、「勤め先の労働組合に相談した」(2.9%)を上回っている。何らかの対処をした人の割合は 53.2%と半数を超えたが、「とくに何もしなかった」人の割合が 38.9%と約 4 割に達している(図表 2-2-10)。

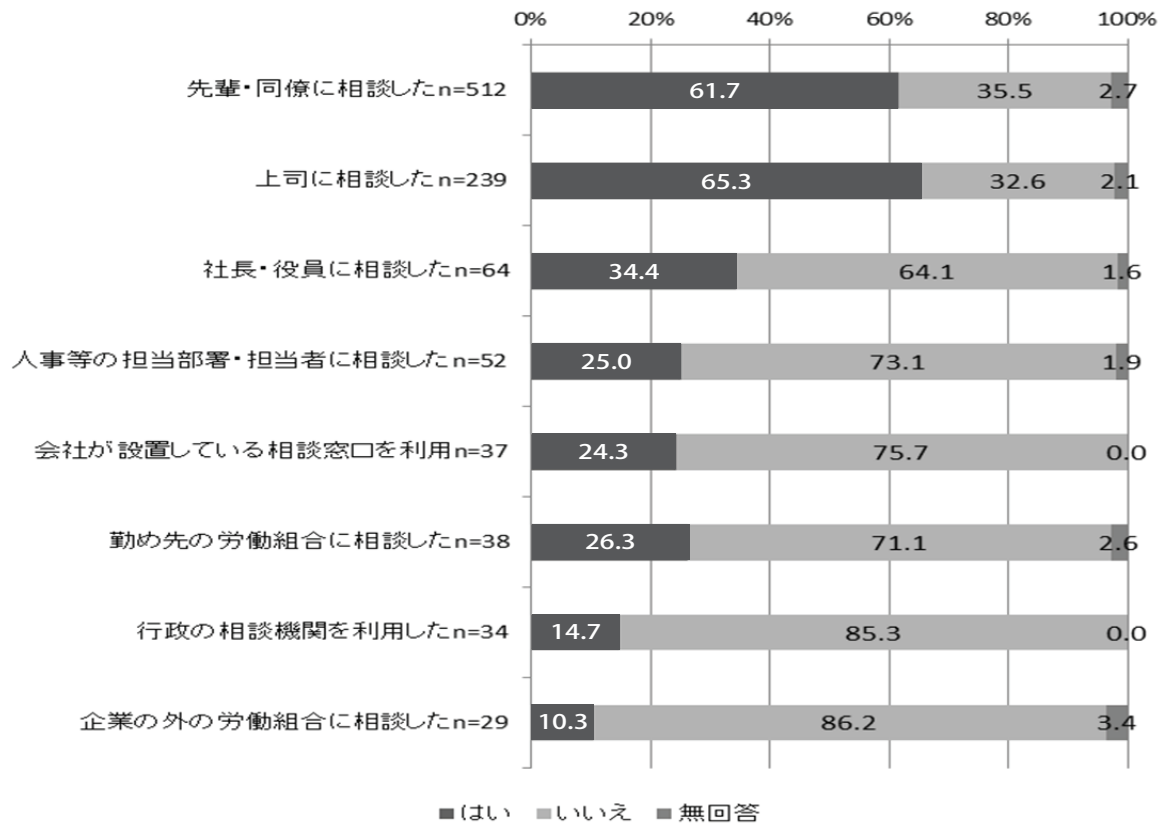
図表 2-2-10 受けた行為に対する何らかの対処(複数回答、%) n=1294





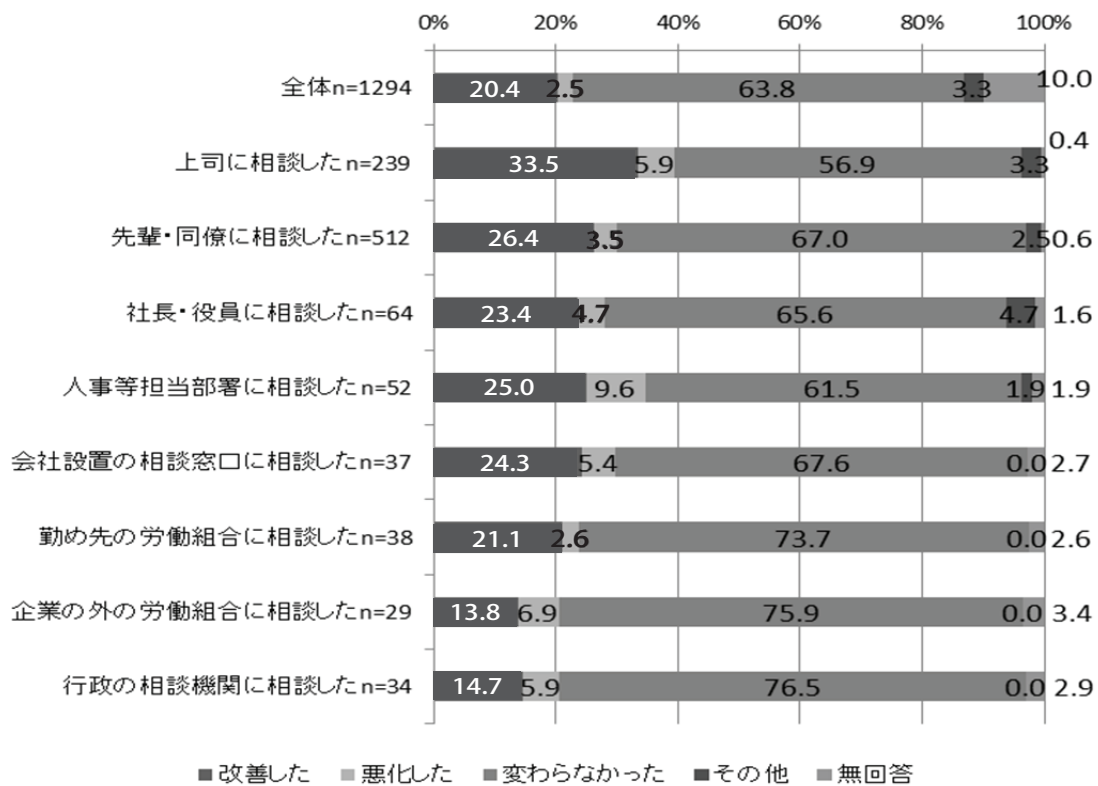
相談した相手に対応してくれたかどうかについては、「上司に相談した」場合の対応割合が 65.3%と最も高く、次いで「先輩・同僚に相談した」の 61.7%で、対処策として割合の低かった「人事などの担当部署・担当者に相談した」「勤め先の労働組合に相談した」は、対応してくれた割合も低く、それぞれ 25.0%、26.3%となっている(図表 2-2-11)。

図表 2-2-11 相談相手の対応有無(複数回答、%)



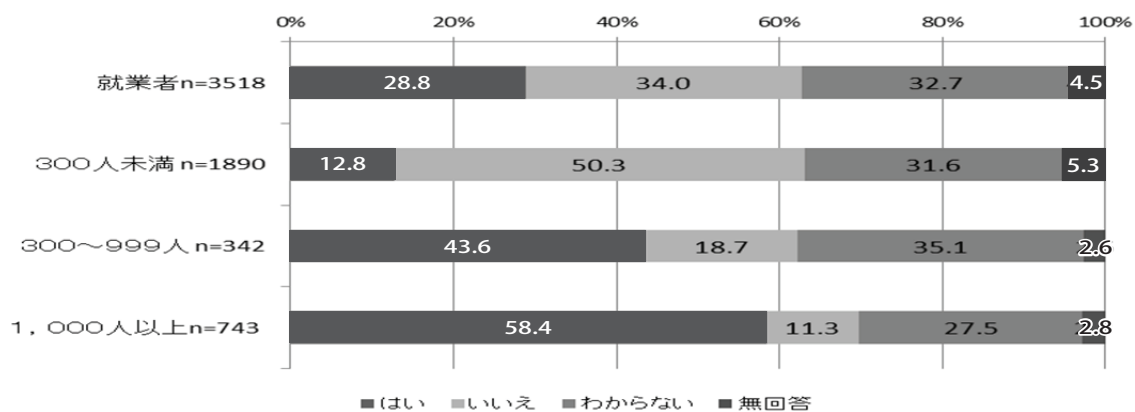
相談などにより事態が改善したかどうかについても聞いている。「変わらなかった」とする割合が 63.8%と過半数を占めるものの、「改善した」も 20.4%と 2 割程度ある。これを、相談相手別にみると、「上司に相談した」人で「改善した」と答えている割合が 33.5%と最も高い。「先輩・同僚に相談した」人で事態が「改善した」のは 26.4%、「人事などの担当部署・担当者に相談した」人では 25.0%、「勤め先の労働組合に相談した」人では 21.1%だった(図表 2-2-12)。

図表 2-2-12 パワハラに類する行為の改善状況（複数回答、%）



職場でのいじめやパワハラ予防の取り組みについては(就業者)、「取り組みなし」が34.0%と3人に1人で、「取り組んでいる」とする28.8%を上回っている。また、32.7%が「わからない」としている（図表 2-2-13）。

図表 2-2-13 職場でのパワハラ・いじめ予防の取り組みの有無（企業規模別）

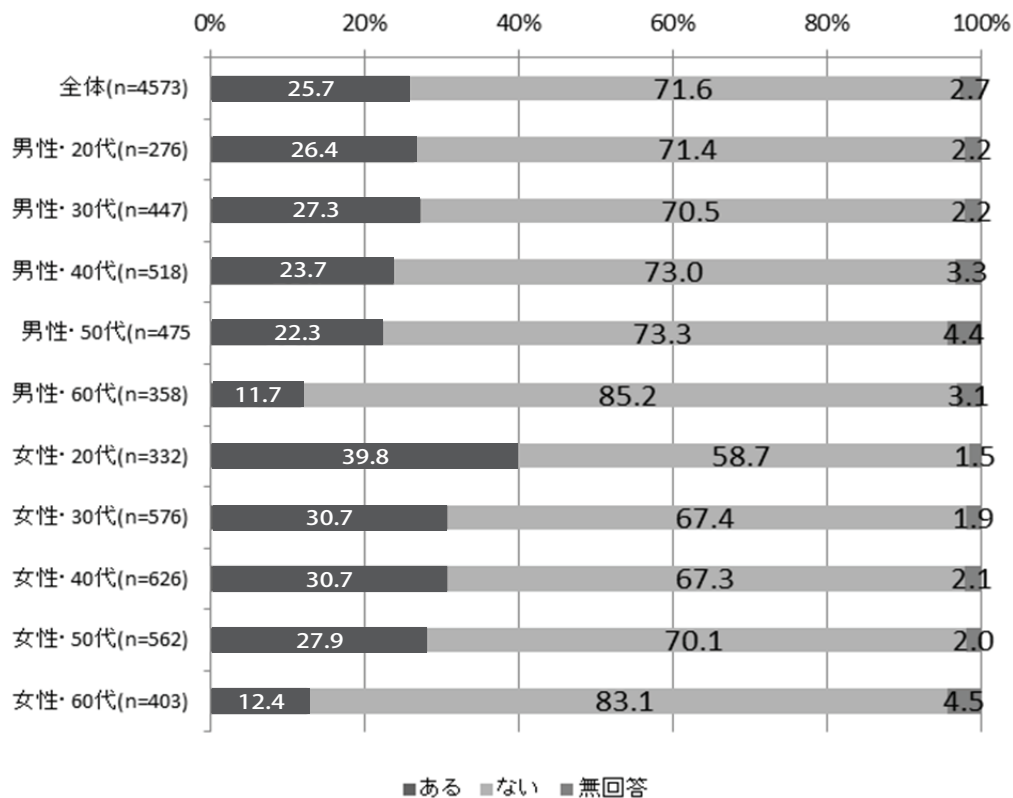


### 第3節 メンタルヘルスの状況

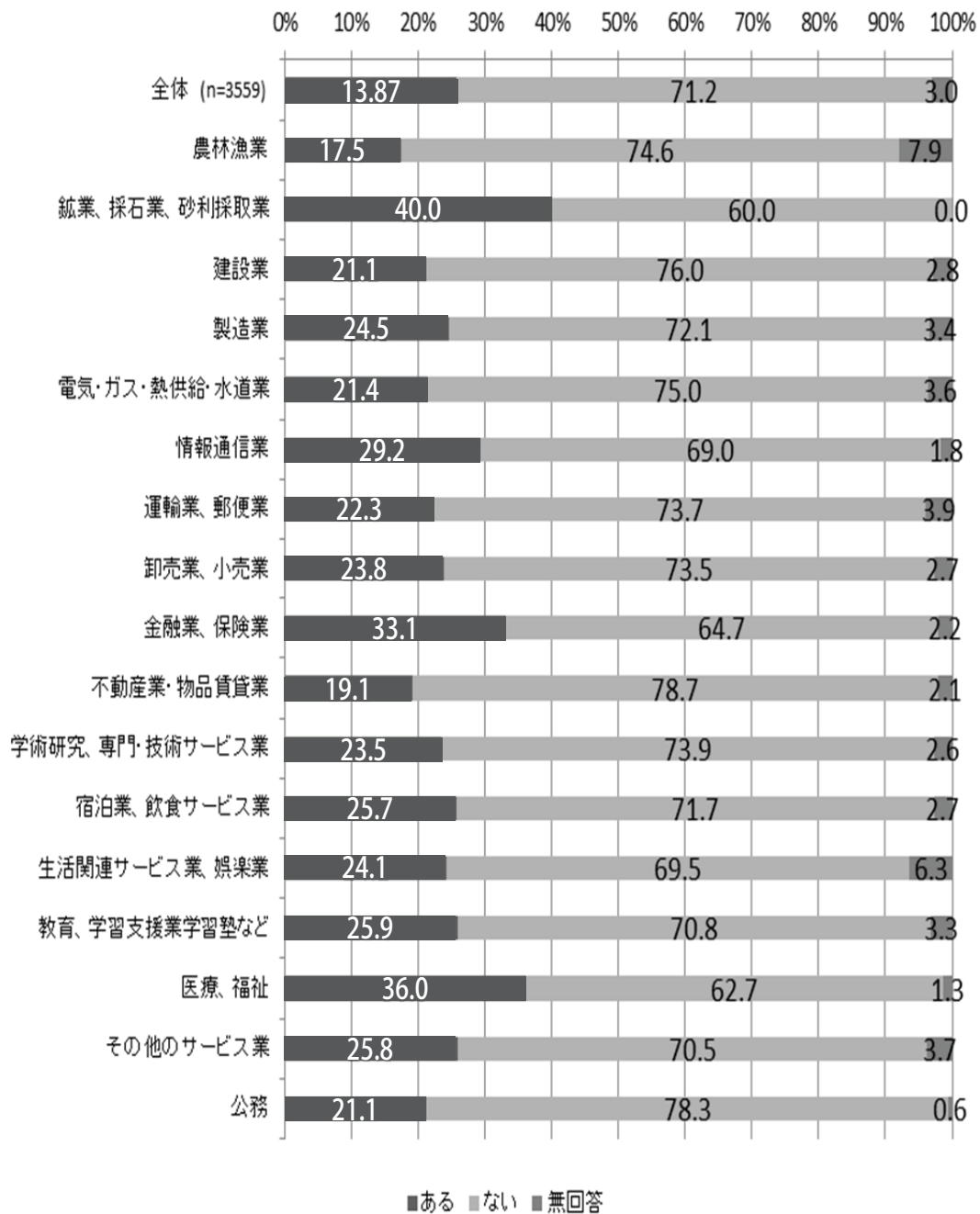
「メンタルヘルス」の状況について、過去3年間で、落ち込んだり、やる気が起きないなどの精神的な不調（メンタルヘルス上の不調）を感じたことがあるかどうかを聞いたところ、不調を感じたことが「ある」と回答した人が、25.7%と4分の1を占め、「ない」という人は71.6%だった。性・年代別にみると、女性20代で「ある」と答えた割合が39.8%と最も高く、次いで、女性30代（30.7%）、女性40代（30.7%）、女性50代（27.9%）、男性30代（27.3%）、男性20代（26.4%）の順である。女性の若い層でメンタルヘルスに不調を感じる人の割合が高い（図表2-3-1、無業者含む全数）。

現在、仕事をしている「就業者」を抜き出すと、メンタルヘルスに不調を感じたことが「ある」割合は25.8%、「ない」は71.2%である。これを産業別にみると、「鉱業、採石業、砂利採取業」（40.0%）、「医療、福祉」（36.0%）、「金融業、保険業」（33.1%）、「情報通信業」（29.2%）などで、全体計よりも不調を感じた割合が高い（図表2-3-2）。

図表2-3-1 メンタルヘルス不調経験の有無（性・年代別）

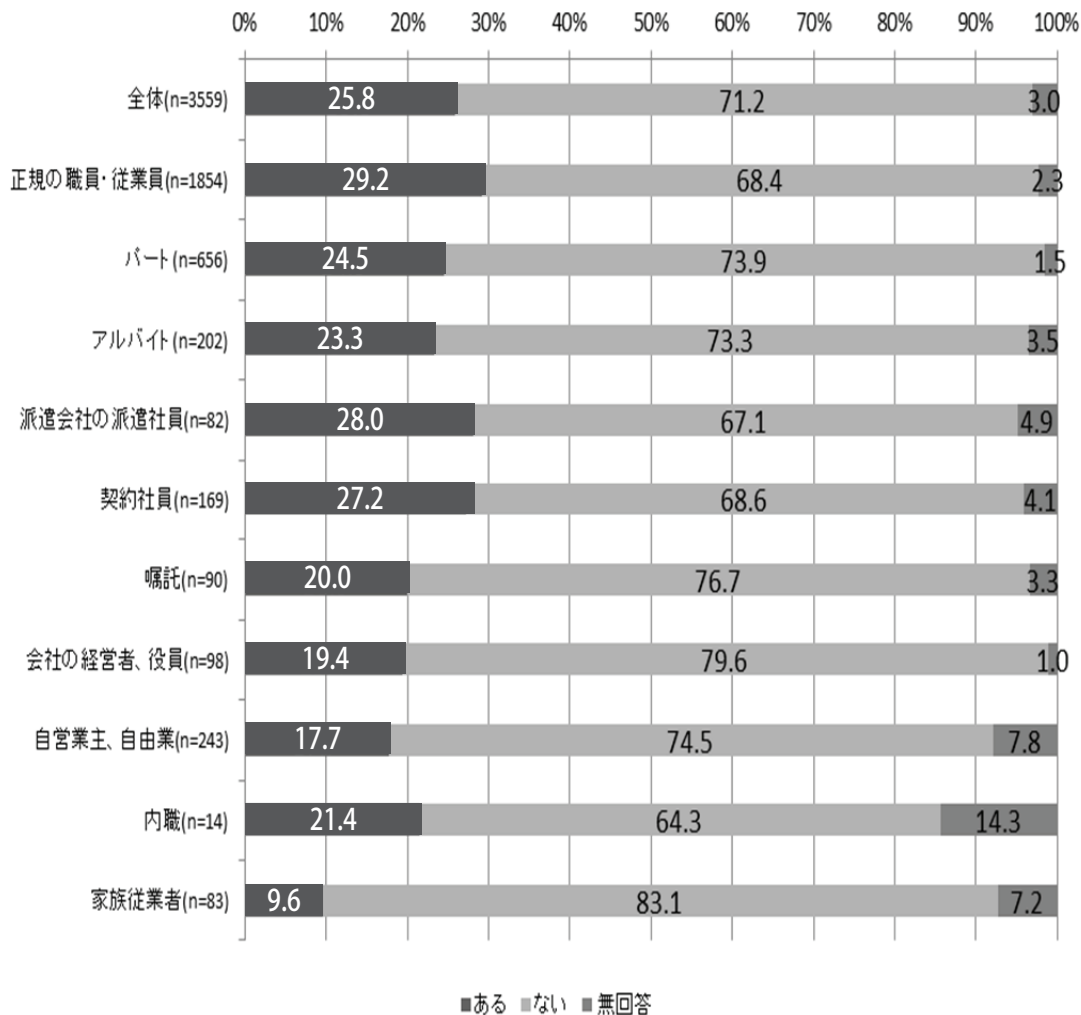


図表 2-3-2 就業者のメンタルヘルス不調経験（産業別）



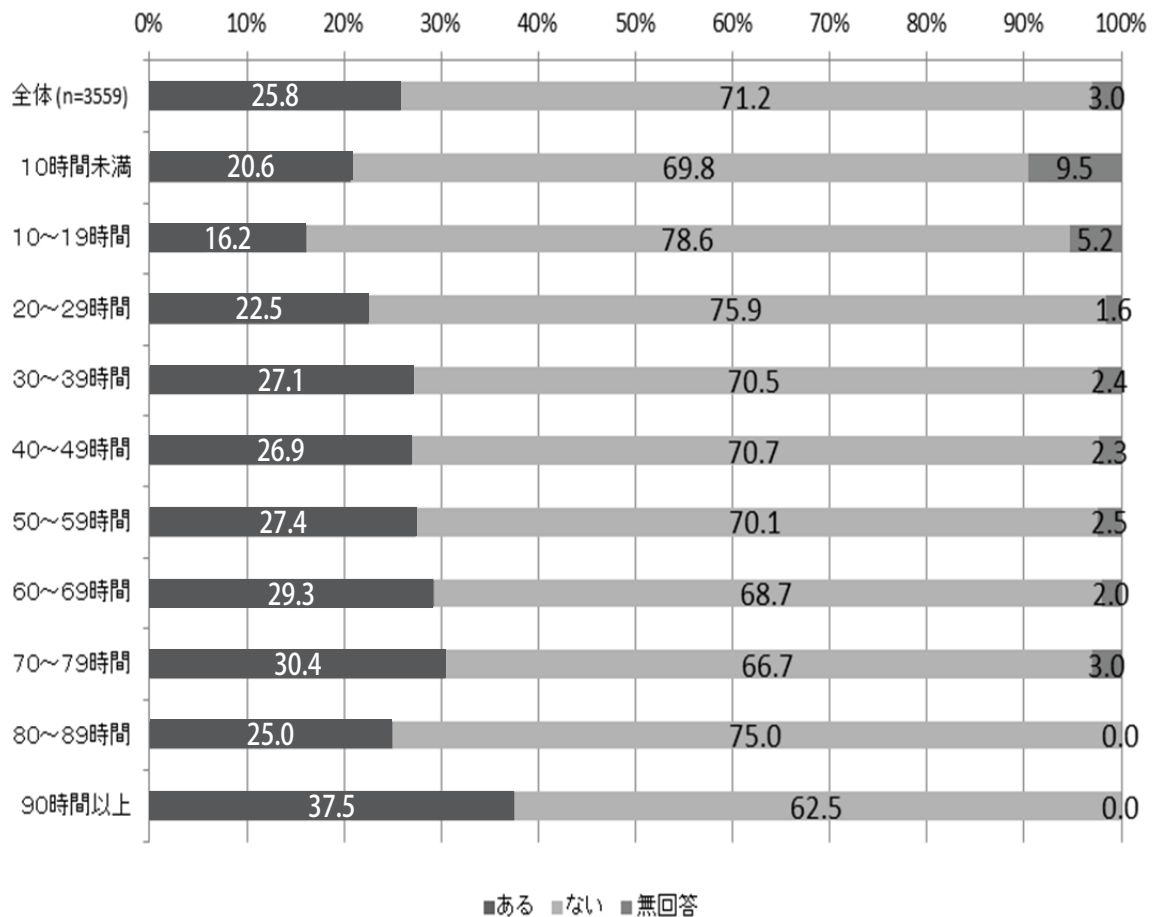
就業形態別に不調を感じた割合をみると、正規従業員で29.2%、派遣労働者が28.0%、契約社員が27.2%と、全体(25.8%)を上回っている。その他、パートタイマーで24.5%、アルバイトが23.3%などとなっている(図表2-3-3)。メンタルヘルス不調になったときの就業形態(働いていた者のみ)では、65.5%の人が正規従業員で、パートタイマーが14.5%、契約社員が5.4%、アルバイトが4.7%、自営業主・自由業が2.6%、派遣労働者が2.3%、経営者・役員が2.3%などとなっている。これは、現在の就業形態の構成比と比べて、正規従業員で若干高めになっており、自営業主・自由業では低めに出ている。

図表 2-3-3 就業者のメンタルヘルス不調経験(雇用形態別)



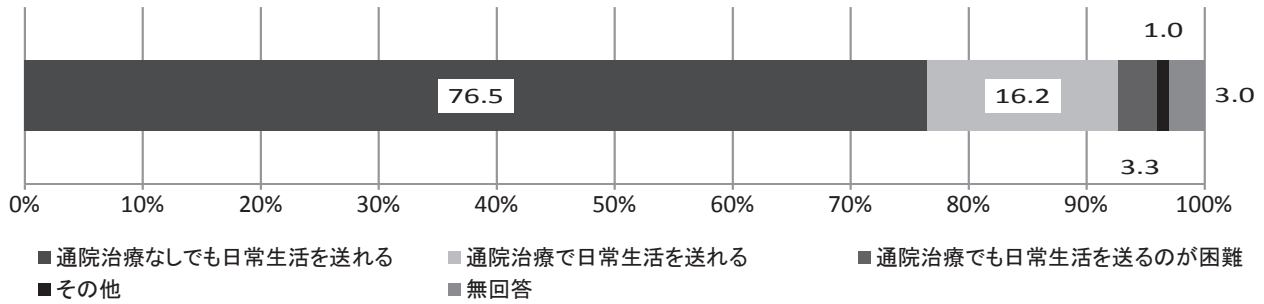
メンタルヘルス不調の発生に深くかかわっているとされているのが、労働時間だ。そこで、1週間の総労働時間との関係を見ると、「90時間以上」で不調を感じた割合が37.5%と最も高く、次いで「70~79時間」で30.4%など、長時間労働をしている人で、全体(25.8%)の割合を上回っている(図表2-3-4)。

図表2-3-4 就業者のメンタルヘルス不調経験(週実労働時間別)



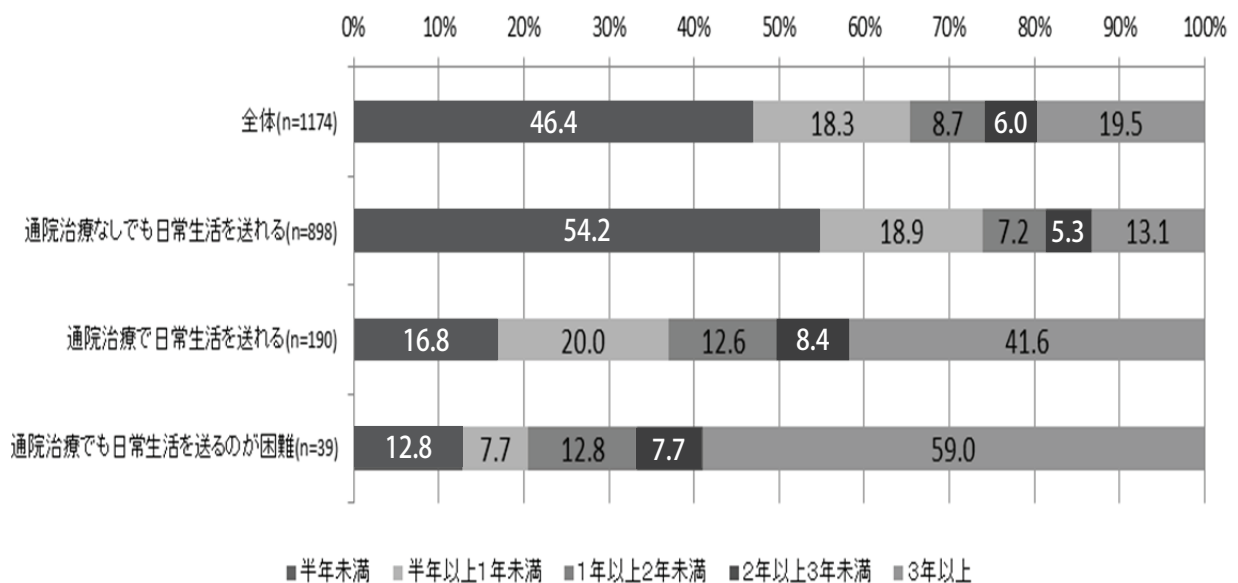
メンタルヘルスに不調を感じた人は、具体的にはどの程度の不調だったのだろうか。不調を感じた人(無業者含む全数)のうち、大多数の76.5%は「通院治療なしでも、日常生活を送れる状態」で、「通院治療しながらなら、日常生活を送れる状態」なのが16.2%、「通院治療しながらでも、日常生活を送るのが困難な状態」が3.3%となっている。つまり、不調を感じた人の2割程度で通院治療を必要としていた(図表2-3-5)。

図表 2-3-5 メンタルヘルス不調の程度



不調の期間については、「半年未満」が 46.4%と半数近くを占め、次いで「3年以上」(19.5%)、「半年以上1年未満」(18.3%)、「1年以上2年未満」(8.7%)、「2年以上3年未満」(6.0%)の順。6割強が1年未満と比較的短期である一方、「3年以上」が約2割となっており、短い不調期間で回復するケースが多いものの、悪化すると長期化してしまう傾向にあるようだ(図表 2-3-6)。そこで、不調の程度別に不調期間をみると、「通院治療なしでも、日常生活を送れる」では「半年未満」とする人が 54.2%と半数を超える一方、「通院治療しながらなら、日常生活を送れる」「通院治療しながらでも、日常生活を送るのが困難」では、それぞれ 16.8%、12.8%と少ない。逆に、「通院治療しながらなら、日常生活を送れる」「通院治療しながらでも、日常生活を送るのが困難」では、「3年以上」が、それぞれ 41.6%、59.0%と、程度が悪化するほど長期化していることが分かる(図表 2-3-6)。

図表 2-3-6 メンタルヘルスの不調期間(不調の程度別)



雇用者として働いているときにメンタルヘルス不調になった人が、その後、職場でどのような状態になっているかをみると、「休職も通院治療もせずに働いている」人の割合が72.0%ともっとも高く、次いで、「休職せず退職した」人が8.6%、「休職せずに、通院治療しながら働いている」人が8.3%、「休職を経て退職した」人が3.2%、「休職を経て復職している」人が2.9%、「休職を経て復職後、退職した」人が1.5%、「休職、復職を繰り返している」人が1.1%となっている。ほとんどの人が休職も通院治療もせずに働き続けているが、結局退職した人（「休職せず退職した」「休職を経て退職した」「休職を経て復職後、退職した」の合計）も13.3%と1割を超えている（図表2-3-7）。

これを、メンタルヘルス不調が生じたときの就業形態別にみると、いずれの就業形態でも「休職も通院もせずに働いている」割合がもっとも高いが、結局退職してしまった割合をみると、正規従業員、パートタイマーが12.6%、10.9%と約1割なのに対して、派遣労働者、契約社員、アルバイトでは、それぞれ27.3%、21.6%、19.9%と2割程度になっているのが目立つ。パートタイマーでは、「休職せずに、通院治療しながら働いている」割合が他の就業形態と比べて若干高く出ており（10.1%）、治療と職業生活を両立させる必要から、通院治療しながら働き続けられるパートタイマーを選択している人がいるとも考えられる（図表2-3-7）。

図表2-3-7 メンタルヘルス不調者のその後の状況（就業形態別）

（%）

	休職も通院治療もせずに働いている	休職せず通院治療しながら働いている	休職、復職をくり返している	休職を経て復職している	休職を経て復職後、退職した	休職を経て退職した	休職せずに退職した	退職(計)
全体(n=894)	72.0	8.3	1.1	2.9	1.5	3.2	8.6	13.3
正規従業員	73.3	8.8	1.0	2.4	1.8	3.2	7.6	12.5
パート	71.0	10.1	0.7	5.1	0.0	2.9	8.0	10.9
アルバイト	68.9	2.2	4.4	2.2	2.2	4.4	13.3	20.0
派遣会社の派遣社員	50.0	0.0	4.5	4.5	0.0	9.1	18.2	27.3
契約社員	68.6	5.9	0.0	2.0	2.0	2.0	17.6	21.6
嘱託	80.0	6.7	0.0	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0



結局、退職した人を性・年代別に見ると、男女とも60代でその割合がもっとも高い(女性34.6%、男性24.0%)。次いで、女性20代(18.4%)、男性30代(16.3%)、女性40代(15.0%)、女性30代(11.7%)、男性20代(9.6%)、男性50代(9.6%)などとなっている。逆に、「休職せずに、通院治療しながら働いている」人を性・年代別にみると、女性50代で13.0%、男性60代で12.0%、男性30代で9.5%、女性30代で9.4%、女性40代で8.8%、男性50代で8.4%などとなっている(図表2-3-8)。

図表 2-3-8 メンタルヘルス不調者のその後の状況(性・年代別、不調時に雇われて働いていた者のみ)(%)

	休職も通院治療もせずに働いている	休職せず通院治療しながら働いている	休職、復職をくり返している	休職を経て復職している	休職を経て復職後、退職した	休職を経て退職した	休職せずに退職した	退職(計)
全体(n=894)	72.0	8.3	1.1	2.9	1.5	3.2	8.6	13.3
男性・20代	82.5	4.8	1.6	1.6	4.8	0.0	4.8	9.5
男性・30代	71.4	9.5	0.0	1.9	2.9	2.9	10.5	16.2
男性・40代	79.0	8.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	7.0
男性・50代	73.5	8.4	2.4	3.6	1.2	1.2	7.2	9.6
男性・60代	44.0	12.0	0.0	12.0	12.0	8.0	4.0	24.0
女性・20代	75.2	2.8	1.8	1.8	0.0	3.7	14.7	18.3
女性・30代	69.5	9.4	1.6	3.1	0.0	3.9	7.8	11.7
女性・40代	68.7	8.8	0.7	4.1	0.7	4.1	10.2	15.0
女性・50代	73.1	13.0	0.0	1.9	0.0	1.9	6.5	8.3
女性・60代	57.7	3.8	0.0	0.0	0.0	11.5	23.1	34.6

メンタルヘルス不調を発症した後でも、働き続けられるようにするためには、職場でどんな支援策が求められるのだろうか。雇用者として働いているときにメンタルヘルス不調になった人に、希望する支援策を聞いたところ、「業務内容や業務量への配慮」をあげる割合が42.3%と最も高く、次いで「職場の同僚や上司との人間関係を考慮した配置」(34.9%)、「上司や同僚による日常的な声かけ」(29.6%)、「人事労務担当者や上司による定期的な面談・助言」(19.6%)、「業務遂行時における上司や同僚によるサポート」(19.6%)、「短時間勤務や残業・交代勤務の制限など就業上の配慮」(17.4%)、「病気休職制度」(11.5%)、「産業医や専門担当者による定期的な面談、助言」(11.2%)、「専門の外部相談機関(EPA)を活用したケア」(7.3%)、「休業期間中の不安を軽減するための情報提供」(6.9%)の順となっている(図表2-3-9)。

図表 2-3-9 メンタルヘルス不調でも働き続けられるように希望する支援策（複数回答） n=894

