

2012.5.31 JILPT労働政策フォーラム
(東京・浜離宮朝日ホール 小ホール)

職場のいじめ・嫌がらせ、 パワーハラスメントの予防・解決 に向けた労使の取り組み

～ヒアリング調査からわかったこと～

労働政策研究・研修機構(JILPT)
労使関係部門 研究員(労働法)
内藤 忍(naito@jil.go.jp)

本報告で明らかにすること

- 職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント（以下、ハラスメント）の問題について、企業と労働組合はどのような取組みを行っているか
- ハラスメント発生の背景・原因はどのようなものと考えられるか



JILPT「職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント対策に関する労使ヒアリング調査」(2011年)

JILPT「職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント対策に関する労使ヒアリング調査」について

- 企業と労働組合へのヒアリング調査
- 2011年5～12月に実施
- 調査対象は、ハラスメントの予防・解決に積極的に取り組んでいる39団体。企業については大企業がほとんど。
- うち、33団体（企業15、労働組合18（企業別労組11、産業別労組6、職業別労組1））の取組み事例を以下事例集に掲載。

☞ JILPT資料シリーズNo.100「職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント対策に関する労使ヒアリング調査—予防・解決に向けた労使の取組み—」（全161頁）

<http://www.jil.go.jp/institute/chosa/2012/12-100.htm>

調査項目

- 職場のハラスメント対策（内容、導入経緯・目的、運用、意義等）
- 職場のハラスメントの発生状況（件数、当事者・態様等の傾向、発生原因・背景等）
- 職場のハラスメント問題に関する労使の連携
- 職場のハラスメント対策における今後の課題
- 行政、労働者団体、経営者団体・業界団体等に期待すること 等

調査結果のポイントその1

労使の主なハラスメント対策

- ①相談窓口の設置・運営
- ②アンケート調査による実態把握
- ③啓発・研修・教育の実施

が多くみられたが、加えて、

- ④コミュニケーション促進策や職場の風通しの改善
- ⑤ハラスメント問題に関する労使の情報共有・協議を図ったり、ハラスメントに関する労使協定を締結する例も。

調査結果のポイントその1(対策内容)

①相談窓口の設置・運営

- 最も多かったハラスメント対策は、相談窓口の設置(外部相談窓口の委託を含む)。
- 企業、労働組合のそれぞれが単独で設置しているケースが多いが、労使が連携して相談窓口を設置・運営するケースも。

(事例1) グンゼ・グンゼ労組の労使双方の 担当者を配置したハラスメント相談窓口

- 中央相談窓口と事業所相談窓口を設置。それぞれに労使の担当者を配置。
- 窓口に来た相談については、必要に応じて、労使で情報を共有し共同で解決にあたる(相談者の意向確認が前提)。
- 中央相談窓口に寄せられた相談件数は71件(2010年度)。うち、「パワーハラスメント」と分類されるものは5件、「職場の人間関係」は12件。
- 会社と組合本部は、中央相談窓口会議を年2回実施し、ハラスメントの相談対応を含むハラスメント対策に関する協議を実施。

調査結果のポイントその1(対策内容)

②アンケート調査による実態把握

- 約3分の1の労使では、アンケート調査を実施して、職場のハラスメントに関する実態を把握。
- アンケート実施後、結果を従業員にフィードバックしている企業も。

(事例2)XC社のアンケート調査のフィードバック

- 派遣労働者を含めた全従業員を対象にセクハラ・パワハラ・メンタルヘルスに関するアンケート調査(無記名)を実施。
- アンケート実施後に「実施報告会」を開催し、結果を従業員に報告。自分が答えた調査の結果だけに参加者の関心は高い。
- 報告会では、アンケート結果を踏まえた内容の研修も同時に実施。
- アンケート結果を参考に、相談窓口の選択肢を増やすなど、調査結果をハラスメント対策策定にも役立てている。

調査結果のポイントその1(対策内容)

③啓発・研修・教育の実施

- ハラスメントに関し、姿勢・方針の明確化、相談窓口の周知、事例の紹介などの啓発活動や、研修・教育を実施。
- 研修の講師は、外部専門家に依頼したり、内部の専任スタッフが務めるケースが多いが、一方で、事業所や一般社員向けの研修の講師を職場の管理職が務める方法を採用するケースも。

調査結果のポイントその1(対策内容)

④コミュニケーション促進策や 職場の風通しの改善

- ハラスメント発生の背景・原因の一つとして、「コミュニケーション不足」を挙げる声が多い。
- こうした背景・原因を踏まえて、コミュニケーション促進策や職場の風通しの改善策を講じている企業や労働組合も。

調査結果のポイントその1(対策内容)

⑤ ハラスメント問題に関する 労使の情報共有・協議、労使協定締結

- 必要に応じた労使の情報共有もしくは定期的な労使協議
- ハラスメントに関する労使協定の締結
- 組合の要求を受け会社がハラスメントに関する規程を導入

調査結果のポイントその2

産業別労働組合による加盟組合の取組み支援

- 労使協定例の提案及び締結促進・支援
- ハラスメント防止規程例の提案及びその導入や相談窓口の設置に関する一斉要求
- ハラスメントに関するセミナーの開催
- ハラスメントに関するハンドブックの作成

ハラスメント対策に積極的に取り組んでいる単組の多くは、産別労組からの支援を受けている。



産別労組の支援は加盟組合の取組みの大きな推進力に。

(事例3)

加盟組合の対策促進に取り組むUIゼンセン同盟

- ハラスメント発生防止にむけた労働組合の取り組みや「パワーハラスメントに関する協定(例)」を含む労使のハラスメント対策などを盛りこんだ「職場のハラスメント対策ハンドブック」を作成、加盟組合に配布。
→実際に、この協定例をもとに労使間でハラスメント防止協定を結んだ加盟組合も。
- ハラスメントに関するセミナーを全国2～3箇所で開催。
- 加盟組合が統一に取り組む労働条件闘争の8項目の1つにハラスメント対策を盛り込んだ。
- 年1回のハラスメント撲滅標語の募集
- 総合相談窓口「なんでも相談ダイヤル」での相談受付。月約100件の相談のうち約4～9件が「セクハラ・パワハラ」相談。

調査結果のポイントその3 ハラスメント発生の背景・原因

- 人員削減・人材不足による過重労働とストレス
- 職場のコミュニケーション不足
- 会社からの業績向上圧力、成果主義
- 管理職の多忙・余裕のなさ
- 就労形態の多様化
- 業界特有の徒弟制度的関係
- 事業構造の変化(に伴う人事異動)、職場環境の変化
- 業界の低賃金構造
- 上司部下間あるいは同僚間の人間関係の希薄化と信頼関係の欠如
- 行為者の資質やハラスメント意識の欠如
- 管理職に対する教育不足
- 人権意識や個人の尊重の希薄化
- 職場内に相談に乗ったり仲裁したりする人材がいなくなったこと
- コミュニケーション能力の低下
- 管理職のマネジメント能力の低下
- お金を払っているという権利意識(ハラスメント行為者が顧客の場合)

まとめ1

調査結果を踏まえた政策的示唆

- 産業別労働組合などの上部団体の取組みが対策推進のカギ → 企業や単組のハラスメント予防・解決の取組みをより促進するためには、国として産業別労働組合や使用者団体等の上部団体の取組みを促すことも一つの方法と考えられる。
- 労使の取組み事例や実際のハラスメント事例の紹介、社会的な啓発活動も重要。
- 労使の参考となる、ハラスメントに関する一定の基準作り。

まとめ2

調査結果を踏まえた実務的示唆

- 導入済みのセクシュアル・ハラスメント対策を拡大
- 「相談しやすい」窓口（問題が大きくならないうちに相談してもらうことが大事）
- 労働組合が組織されている企業では労使の連携が重要
- 単組は産別労組などの上部団体に支援を仰ぐ
- 外部専門家の活用
- 単にハラスメントがダメと啓発するだけでなく、職場のコミュニケーション促進を積極的に仕掛ける（特に、多様な就労形態の労働者が集まる職場で重要）
- 関係会社を含めた対策（→今後は海外支社・子会社の対策も視野に）

- 本日もご紹介した労使の取組み事例について詳しくは、JILPT資料シリーズNo.100「職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント対策に関する労使ヒアリング調査—予防・解決に向けた労使の取組み—」をご覧ください。

以下ホームページでも全文公開しているほか、

<http://www.jil.go.jp/institute/chosa/2012/12-100.htm>

当機構でも市販しています(本日も受付にて販売)。

ご清聴ありがとうございました。

2012.5.31JILPT 労働政策フォーラム内藤忍報告資料

JILPT「職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント対策に関する労使ヒアリング調査」事例一覧

	労使の別	ヒアリング対象	業種(事業内容)	規模(従業員組合員数) ^{※1}	ヒアリング日	調査担当者 ^{※2}
1	使	積水ハウス(株)	建築	約 15,000 名	11.5.27 11.6.24	内藤、細川
2	使	XB 社	エネルギー	約 22,000 名	11.6.8	内藤、細川
3	使	XC 社	金融	約 300 名	11.6.15	内藤、細川
4	使	XD 社	医療機器 製造・輸入・販売	500～1,000 名 規模	11.6.22	内藤、姫野
5	使	グンゼ(株)	アパレル等	単体約 2,100 名 連結約 9,000 名	11.6.28	内藤、細川
6	労(企業別)	グンゼ労働組合	アパレル等	約 2,600 名	11.7.26	内藤、細川
7	使	XF 社	食品製造	約 3,000 名	11.7.7	内藤、姫野
8	労(企業別)	XF 労働組合	食品製造	約 1,750 名	11.7.20	内藤、姫野
9	使	YA 社	生鮮食品等 小売	約 8,600 名	11.7.4	内藤、姫野
10	労(企業別)	YA 労働組合	生鮮食品等 小売	約 1,650 名	11.7.4	内藤、姫野
11	労(職業別)	日本介護クラフトユニオン 及び同ユニオン YB 分会	介護	62,196 名 約 2,600 名	11.8.25 11.9.12	内藤、杉村
12	使	YC 社	卸売・小売	連結約 8,500 名	11.12.16	内藤、杉村
13	労(企業別)	YC 労働組合	卸売・小売	約 5,800 名	11.8.26	内藤、杉村
14	使	YD 社	医療事務受託	約 91,000 名	11.10.13	内藤、杉村
15	労(企業別)	YD 労働組合	医療事務受託	約 53,000 名	11.8.29	内藤、杉村
16	使	YE 社	住宅建材 製造・販売	約 1,200 名	11.11.21	内藤、杉村
17	労(企業別)	YE 労働組合	住宅建材 製造・販売	約 1,030 名	11.8.30	内藤、杉村
18	労(企業別)	YF 労働組合	食品製造・販売	約 1,440 名	11.9.21	内藤、杉村
19	使	YG 社	卸売・小売	単体約 1,400 名 グループ総数 約 20,000 名	11.10.27	内藤、杉村
20	労(企業別)	YG 労働組合	卸売・小売	約 11,700 名	11.10.7	内藤、杉村
21	使	ZA 社	食品製造・販売	約 1,000 名	11.5.6	内藤、細川
22	使	ZB 社	人材派遣	連結約 5,100 名	11.6.17	内藤、細川
23	使	ZC 社	人材派遣	連結約 5,000 名	11.7.12	内藤、細川
24	労(企業別)	ZD 労働組合	製造業	約 12,000 名	11.7.19	内藤、細川
25	労(企業別)	ZE 労働組合	自動車関連	-	11.8.2	内藤
26	使	ZF 社	エネルギー関連 事業	単体約 1,000 名 連結約 6,000 名	11.8.3	内藤
27	労(企業別)	ZG 労働組合	自動車販売	約 3,500 名	11.11.9	内藤、細川
28	労(産業別)	UI ゼンセン同盟	—	約 1,112,115 名	11.5.25	内藤、姫野
29	労(産業別)	電機連合	電機・電子・ 情報関連産業	約 600,000 名	11.6.14	内藤、細川
30	労(産業別)	生協労連	生協	約 69,040 名	11.7.13	内藤、細川
31	労(産業別)	映演労連	映画・映像・ 演劇産業	約 1,240 名	11.10.19	内藤、細川
32	労(産業別)	新聞労連	新聞	約 25,000 名	11.10.25	内藤、細川
33	労(産業別)	化学一般労連	化学産業	約 15,000 名	11.10.31	内藤、杉村

※1 従業員数について特に断りのない場合は単体の従業員数を表す。なお、従業員数には派遣労働者等の数を含まないものがある。詳細は各事例における「組織概要」の項目を参照のこと。

※2 いずれのヒアリング調査もメインインタビュワーは内藤。同行者は主として記録を担当。