

2013.2.28（木）労働政策フォーラム

「欧州諸国における職場のいじめ・嫌がらせの現状と取り組み」

日本における職場のいじめ・嫌がらせ、 パワーハラスメントの現状と取り組み

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）

労使関係部門 研究員（労働法）

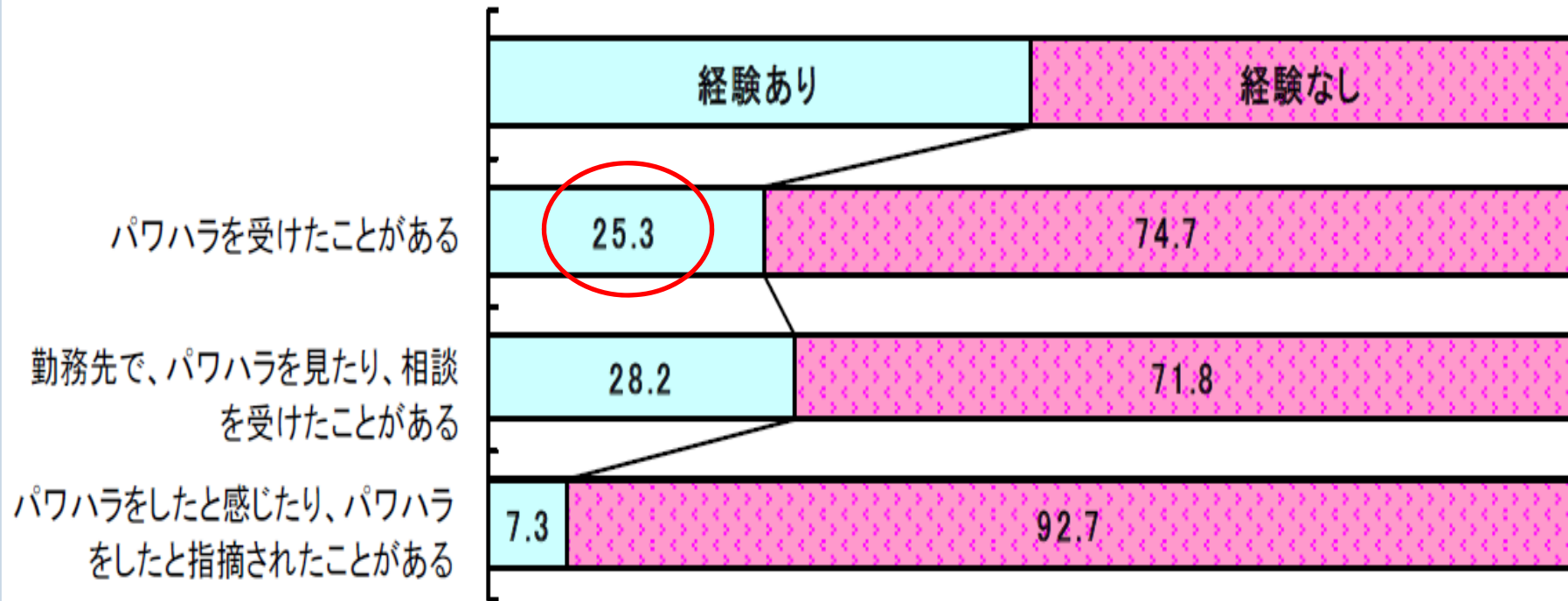
内藤 忍（naito@jil.go.jp）

目次

1. 日本における職場いじめの実態
 - ・発生率、当事者類型、行為の種類等
 - ・いじめの背景・原因
 - ・いじめがもたらす影響
2. 職場いじめをめぐる国の動き
3. 日本の労使の取り組み

1. 日本における職場のいじめの実態

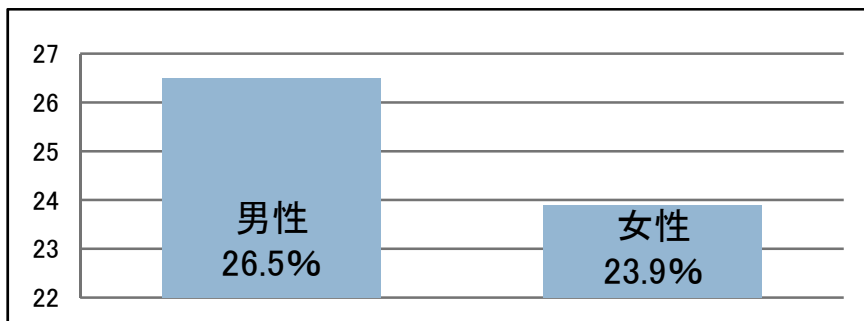
過去3年間にパワハラを受けた・見た・した経験



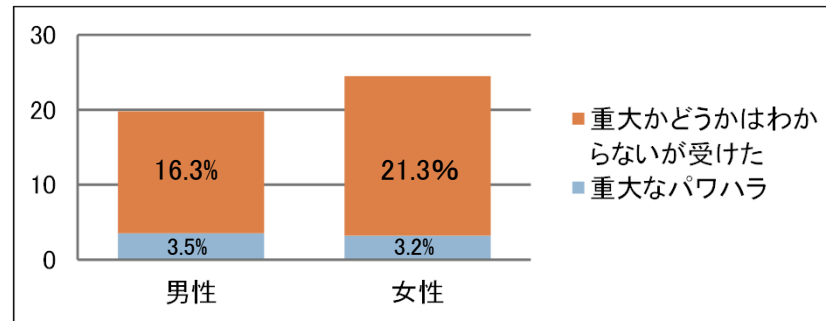
(回答: 全員 n=9000、%)

1. 日本における職場のいじめの実態

パワハラを受けた経験(男女別割合)

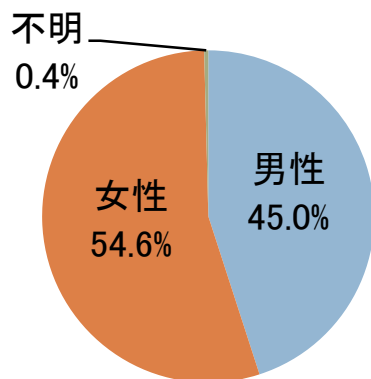


厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査(従業員調査)」(平成24年12月12日)



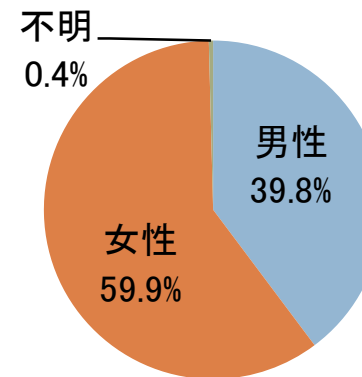
自治労「パワー・ハラスメント10万人実態調査」(2010年11月16日)

4労働局のいじめあっせん事案260件の申請人(2008年度)



労働政策研究・研修機構「個別労働関係紛争処理事案の内容分析—雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ及び三者間労務提供関係—」(2010年6月)。

6労働局のいじめあっせん事案284件の申請人(2011年度)

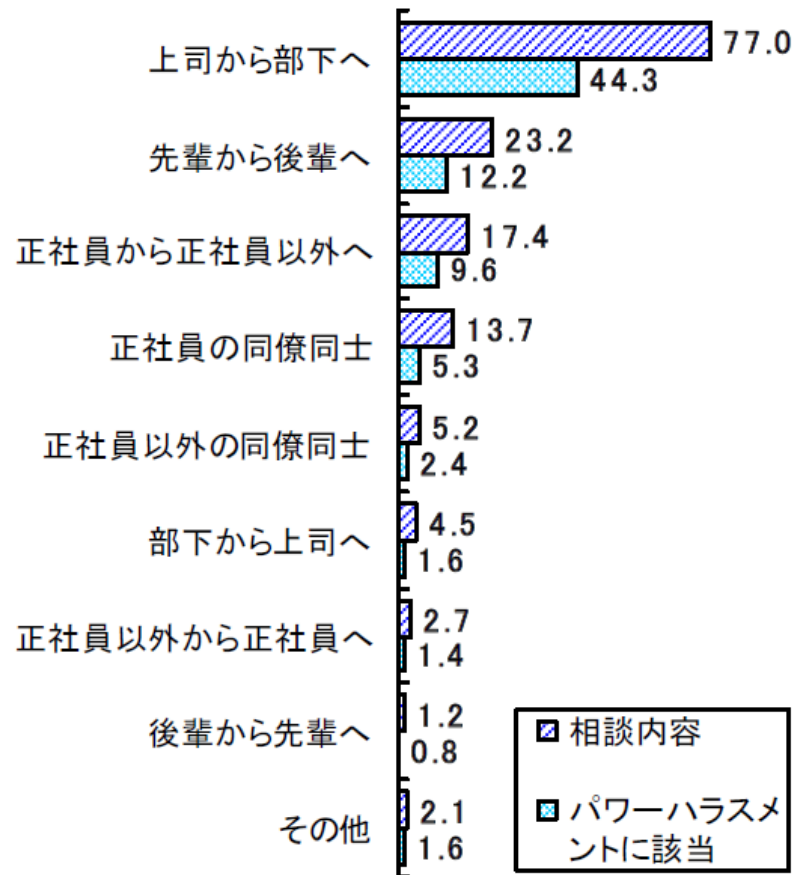


労働政策研究・研修機構「職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントの実態—個別労働紛争解決制度における2011年度のあっせん事案を対象に—」(2013年3月発表予定)。

1. 日本における職場のいじめの実態

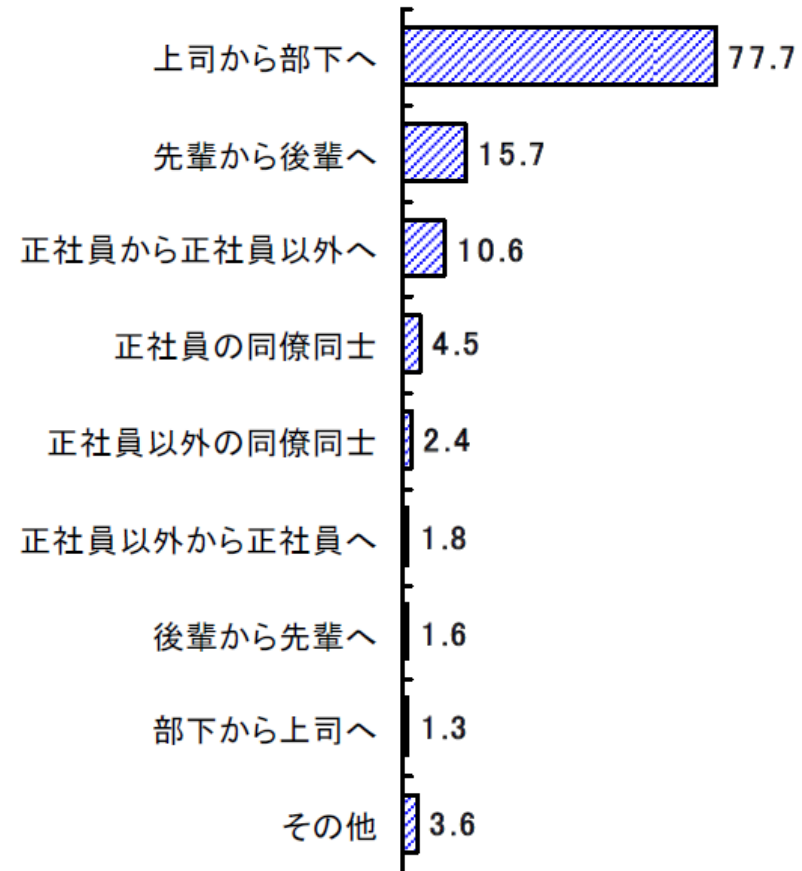
パワハラの当事者関係

パワハラ相談の当事者関係(企業調査)



(回答:過去3年間にパワハラに関する相談があった企業 n=2083、%)

経験したパワハラ当事者関係(労働者調査)

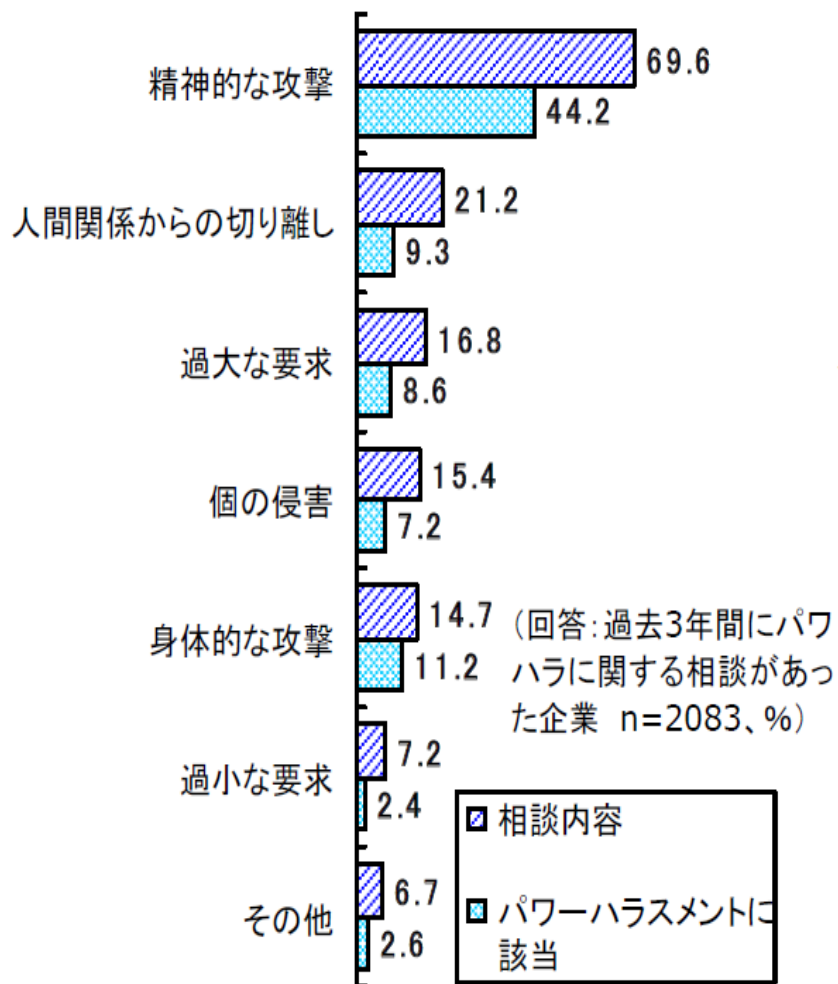


(回答:過去3年間にパワハラを受けたことがある者 n=2279、%)

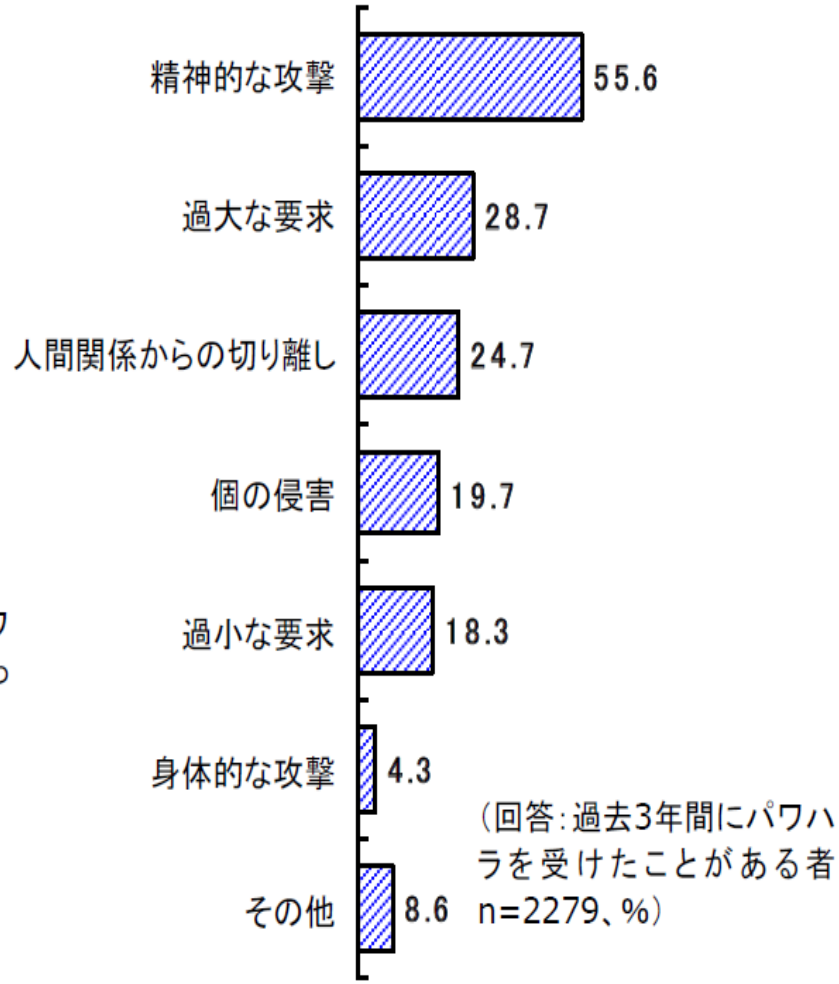
1. 日本における職場のいじめの実態

実際のパワハラの実態

パワハラ相談の内容(企業調査)



経験したパワハラの内容(従業員調査)



1. 日本における職場のいじめの実態

行為の具体的内容

回答者が受けた行為の具体的内容(従業員調査)

類型	内容(性別、年齢)
精神的な攻撃	<ul style="list-style-type: none">・ 皆の前で大声で叱責。物をなげつけられる。ミスを皆の前で大声で言われる(女性、30歳代)・ 「お前何しに会社来てんの?帰れ」と言われた。(男性、20歳代)・ 同僚の前で無能扱いする言葉を受けた。(男性、50歳以上)
過大な要求	<ul style="list-style-type: none">・ 就業間際に過大な仕事を毎回押し付ける。(女性、40歳代)・ 一人では無理だとわかっている仕事を一人でやらせる。(男性、20歳代)・ 休日出勤しても終わらない業務の強要。(男性、30歳代)
人間関係からの切り離し	<ul style="list-style-type: none">・ 挨拶をしても無視され、会話をしてくれなくなった。(女性、30歳代)・ 報告した業務への返答がない。部署の食事会に誘われない。(女性、30歳代)・ 他の人に「私の手伝いをするな」と言われた。(男性、50歳以上)
個の侵害	<ul style="list-style-type: none">・ 交際相手の有無について聞かれ、過度に結婚を推奨された。(女性、30歳代)・ 個人の宗教を、皆の前で言われ、否定、悪口を言われた。(女性、50歳以上)・ 休みの理由を根掘り葉掘り聞く(男性、40歳代)
過小な要求	<ul style="list-style-type: none">・ 一度失敗しただけで、その業務はしばらくしなくてよいと言われた。(女性、20歳代)・ 営業なのに買い物、倉庫整理などを必要以上に強要される。(男性、40歳代)・ 草むしり(男性、50歳以上)
身体的な攻撃	<ul style="list-style-type: none">・ 足でけられる(女性、50歳以上)・ 胸ぐらを掴む、髪を引っ張る、火の着いたタバコを投げる(男性、40歳代)・ 頭をこずかれた(男性、50歳以上)

1. 日本における職場のいじめの実態

ハラスメント発生の背景・原因

○ 経営環境・職場環境の変化

- ・経済のグローバル化による競争の激化から業績を追い求める風潮
- ・各人の業務量の過多→余裕のない職場
- ・管理職自身も成果達成に追われ、部下一人ひとりに適した指導困難に
- ・情報処理機器の進歩等により仕事の進め方がチーム単位から個人単位に
- ・雇用管理の個別化(ex成果主義)→労働者同士の競争へ
- ・就労形態の多様化

➡ 職場の人間関係の希薄化

○ 従業員側の変化

- ・年功序列制へのこだわりの薄れによる苦情訴えのしやすさ
- ・価値観の多様化
- ・ストレス耐性が弱くなっているという指摘も

○ 社会的認知度の向上

(21世紀職業財団「職場におけるパワーハラスメントの防止のために」2011年、3版、3頁及び東京都産業労働局「職場のいじめ—発見と予防のために—」2011年、8頁等参照)

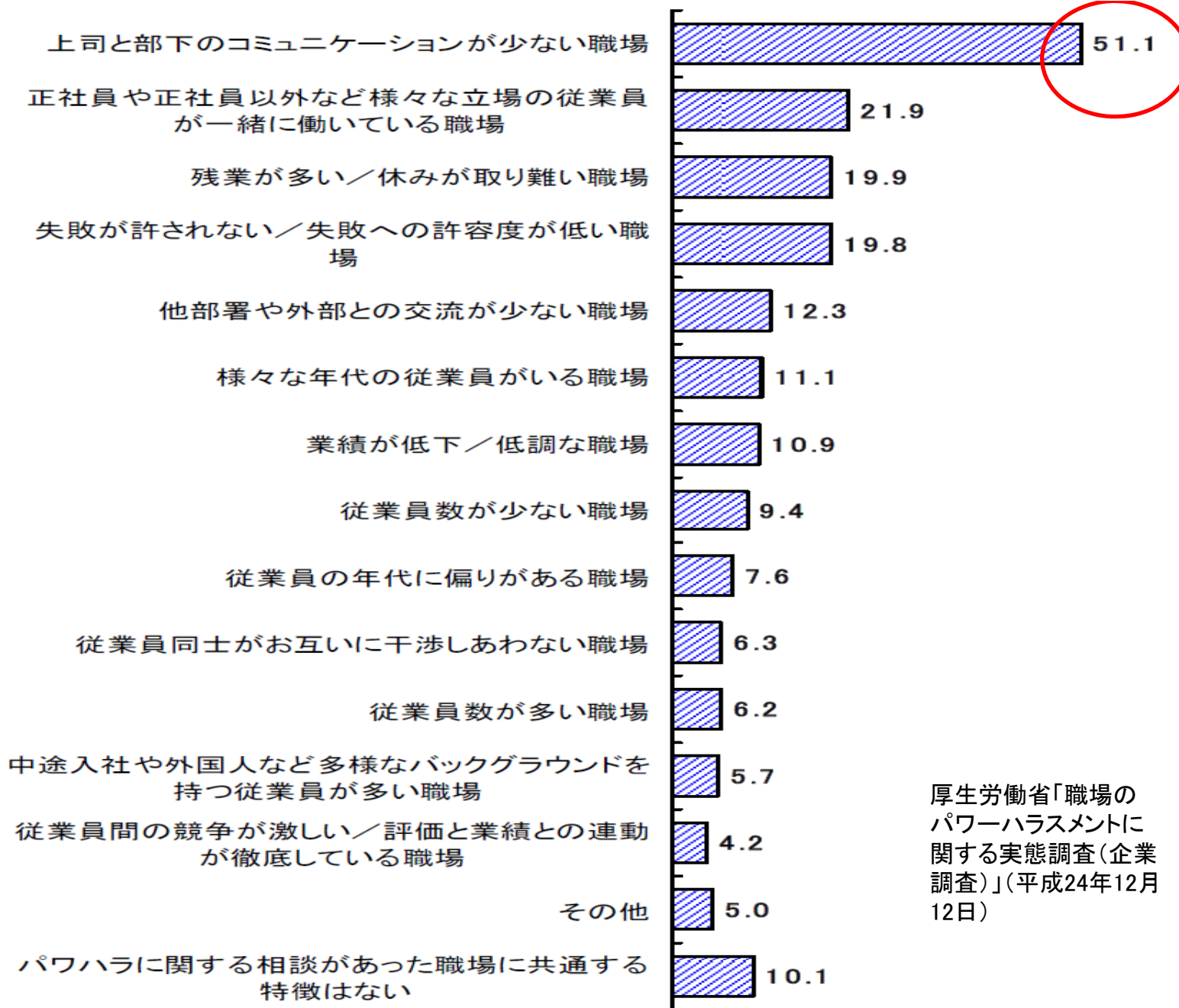
1. 日本における職場のいじめの実態

パワハラ発生の背景・原因に関する担当者の認識

「ハラスメント発生の背景・原因と考えられるものは何ですか」

- 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)

1. 日本における職場のいじめの実態
パワーハラ相談がある職場に共通する特徴

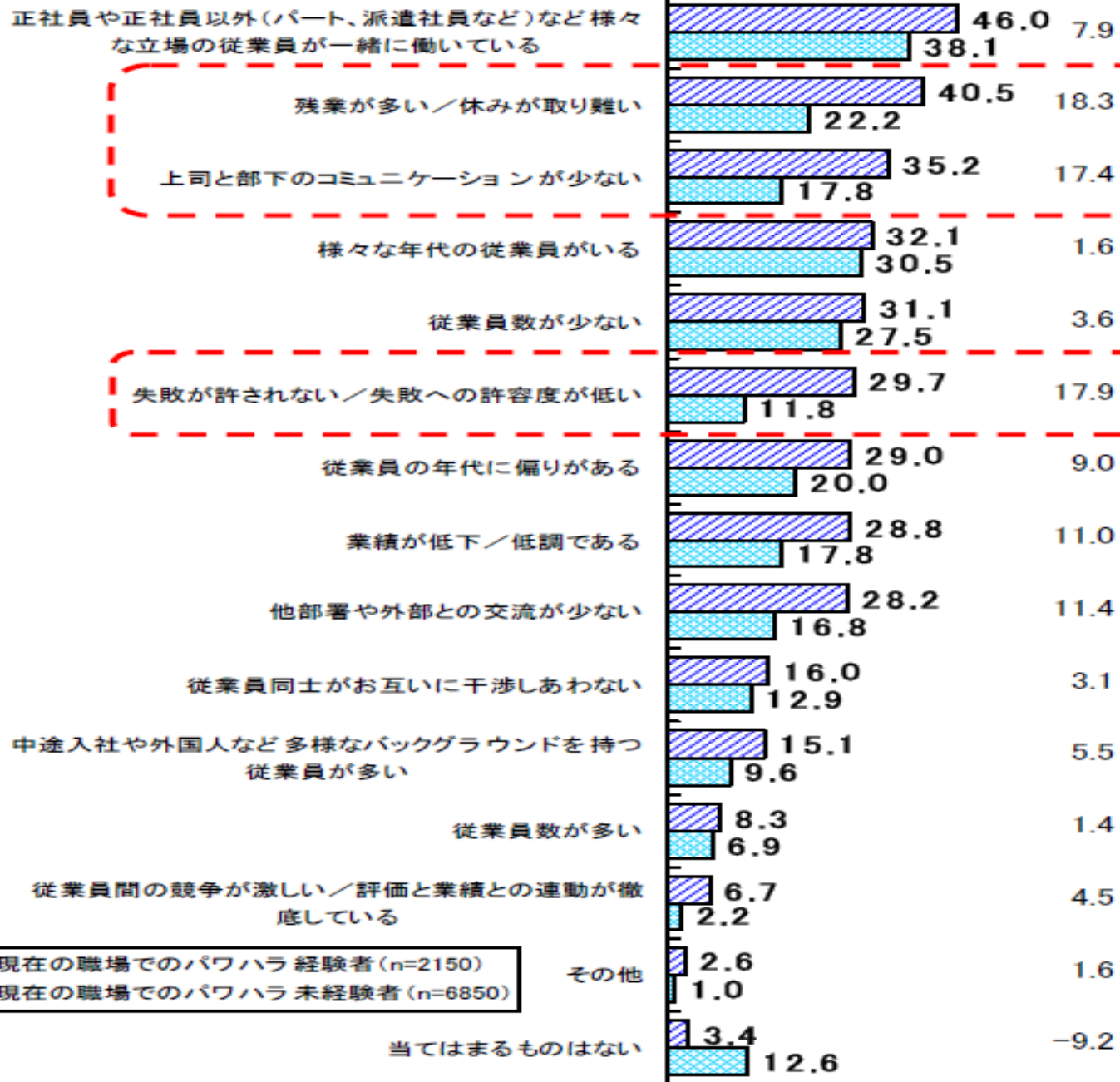


厚生労働省「職場の
 パワーハラスメントに
 関する実態調査(企業
 調査)」(平成24年12月
 12日)

(回答：過去3年間にパワーハラスメントに関する相談があった企業。但し、簡易版調査票対象企業を除く n=1571、%)

(パワーハラスメント経験別)

経験者と未経験者の差(ポイント)



(回答: 全員、%)

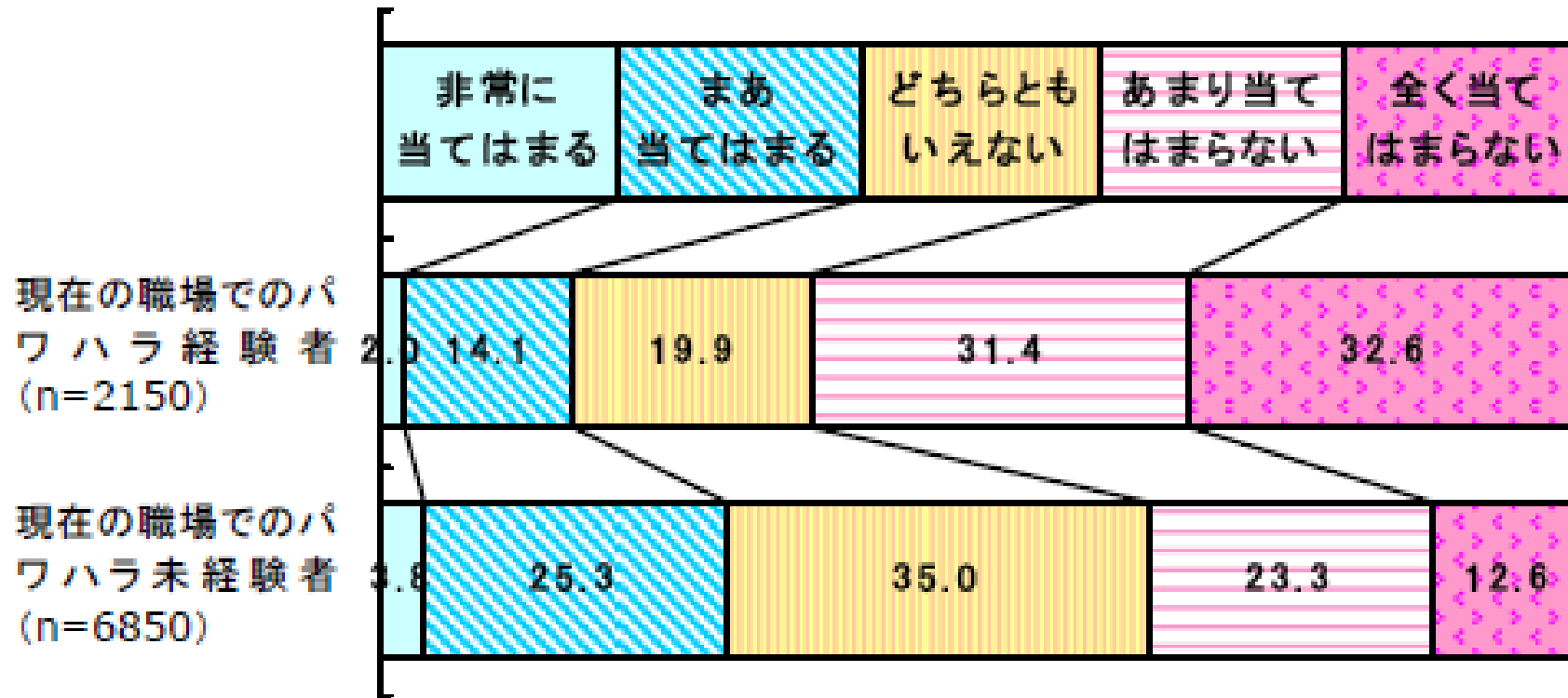
厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査(従業員調査)」(平成24年12月12日)

1. 日本における職場のいじめの実態
 パワハラを経験する職場に共通する特徴

1. 日本における職場のいじめの実態

職場のコミュニケーションとパワーハラ発生の関係

「悩み、不満、問題と感じたことを会社に伝えやすい」



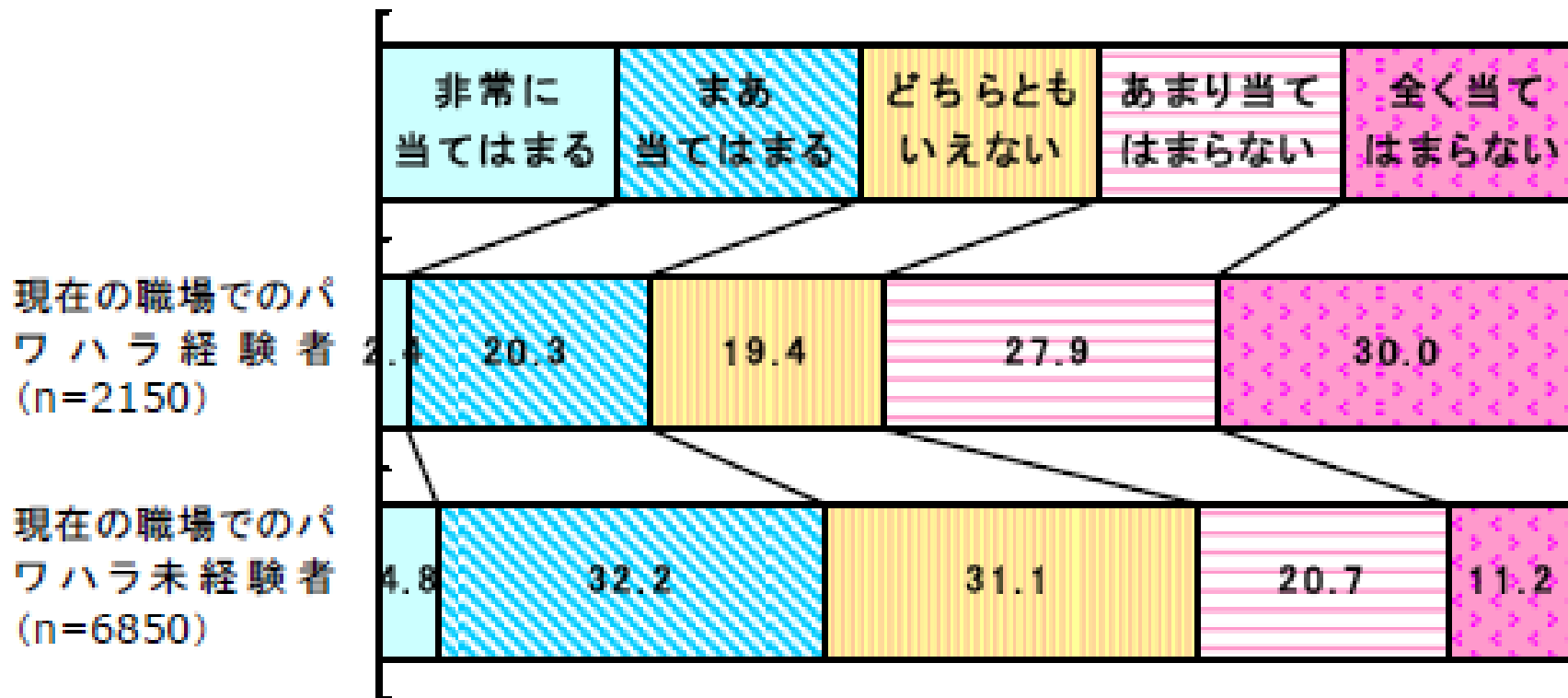
(回答: 全員、%)

厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査(従業員調査)」(平成24年12月12日)

1. 日本における職場のいじめの実態

職場のコミュニケーションとパワーハラ発生の関係

「悩み、不満、問題と感じたことを上司に伝えやすい」



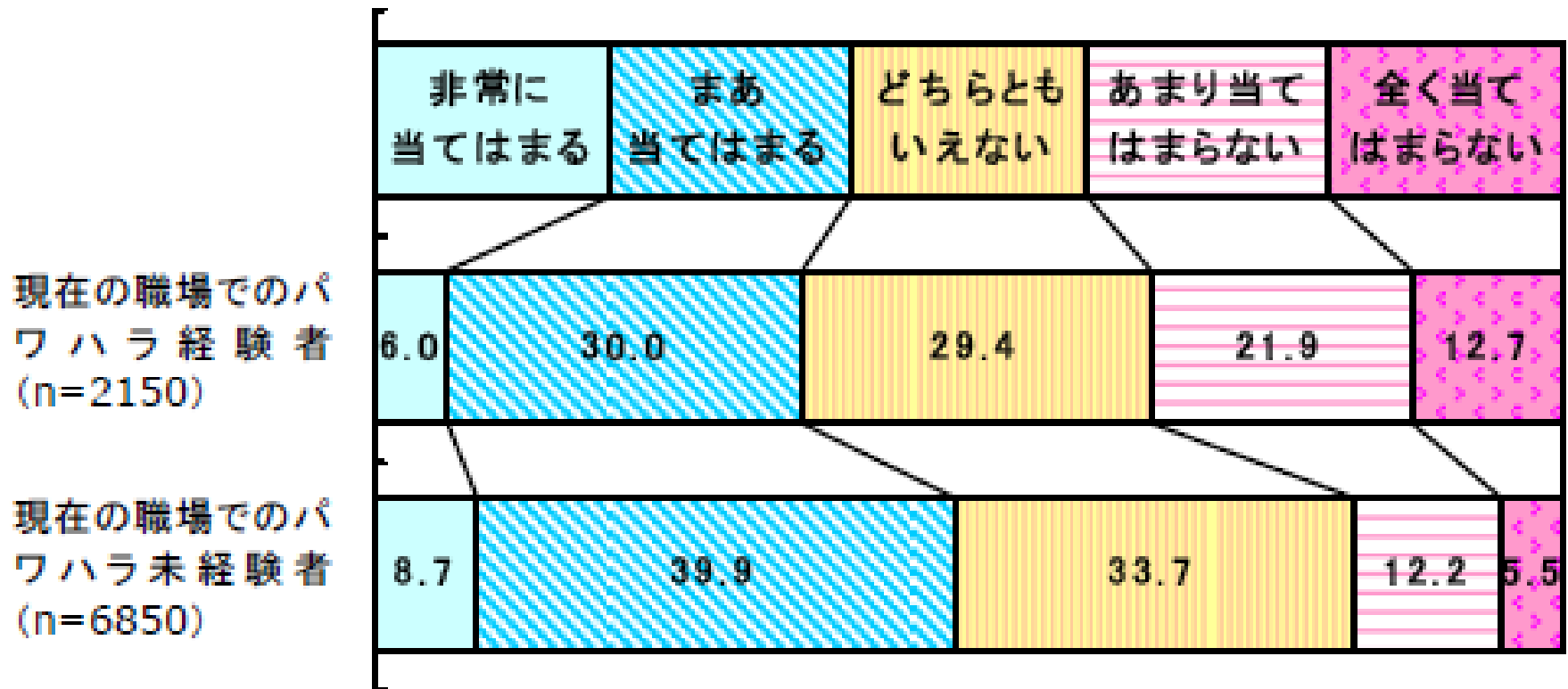
(回答: 全員、%)

厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査(従業員調査)」(平成24年12月12日)

1. 日本における職場のいじめの実態

職場のコミュニケーションとパワーハラ発生の関係

「同僚同士のコミュニケーションが円滑である」



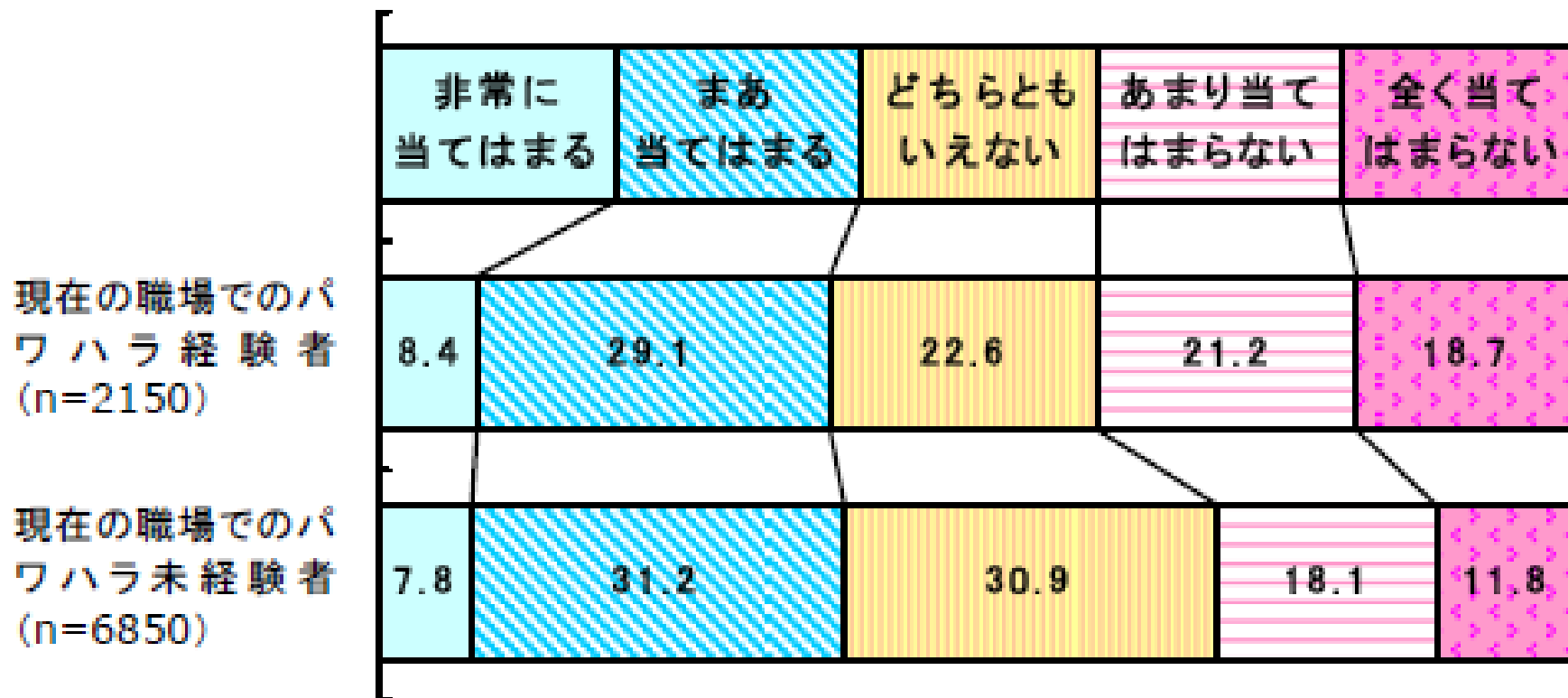
(回答: 全員、%)

厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査(従業員調査)」(平成24年12月12日)

1. 日本における職場のいじめの実態

職場のコミュニケーションとパワーハラ発生の関係

「仕事以外のことを相談できる同僚がいる」



(回答: 全員、%)

厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査(従業員調査)」(平成24年12月12日)

1. 日本における職場のいじめの実態

職場いじめがもたらす影響(メンタルヘルス)

◎職場いじめがもたらす影響のうち精神的健康における影響に関しては、職場のいじめを受けているグループでは、受けていないグループに比べ、心理的ストレス反応リスクが4～5倍、PTSD症状の発症リスクが8倍高い結果(津野ら、2010)。

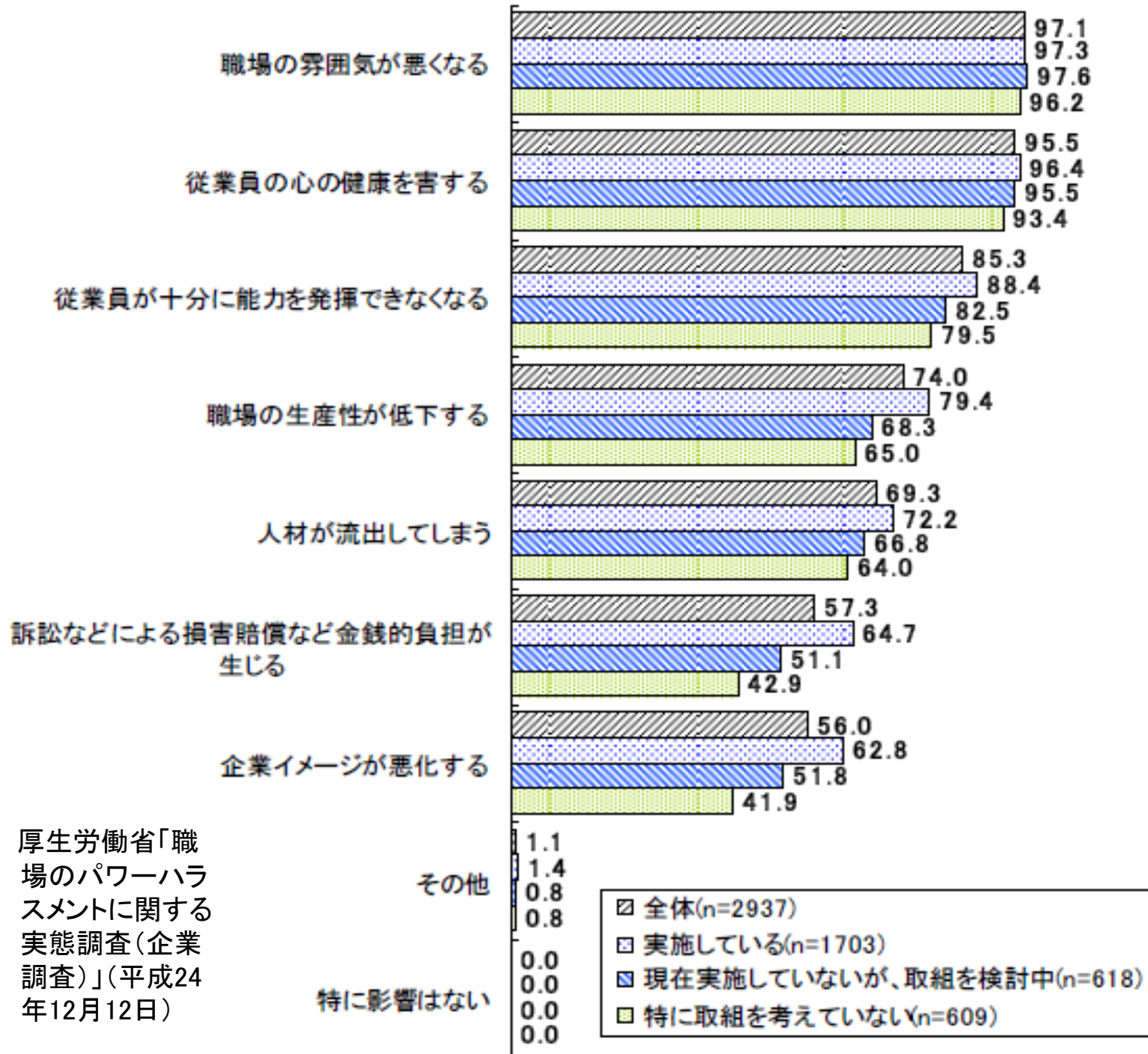
◎いじめ経験と心身の健康との関連性に関しては、いじめを受けた回数が多いなど、曝露経験者の曝露得点が高いほど、精神的健康やQOLの精神面が不良となっており、職場いじめは労働者の精神面に悪影響を及ぼす可能性があることが示唆(兵庫県こころのケアセンター、2011年調査a)。

1. 日本における職場のいじめの実態

職場いじめがもたらす影響(労働パフォーマンス)

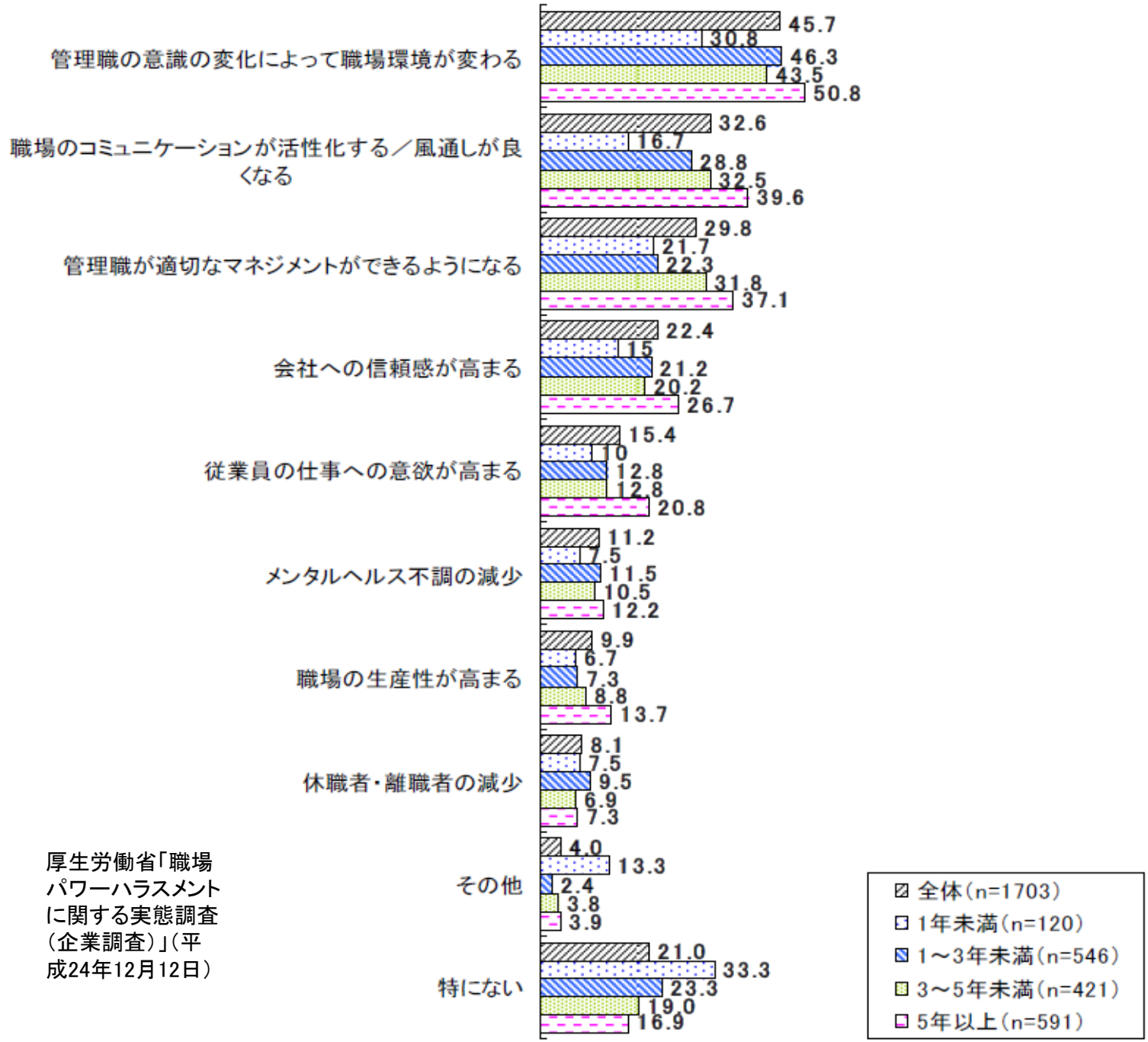
◎職場いじめ経験と労働パフォーマンスの関係については、時間管理、集中力・対人機能、生産性で緩やかな相関がみられ、いじめにさらされている頻度が高いほど、これら三側面の労働パフォーマンスが低下することが示唆されている(兵庫県こころのケアセンター、2011年調査a)。また、労働パフォーマンスは、いじめを受けているグループのほうが、受けていないグループよりも低い結果(兵庫県こころのケアセンター、2011年調査b)。

1. 日本における職場のいじめの実態
パワーハラが企業にもたらす損失①
 (取組み実施状況別)



厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査(企業調査)」(平成24年12月12日)

1. 日本における職場のいじめの実態
 パワハラ対策が企業にもたらす
 ポジティブな影響①（企業調査・取組み実施期間別）

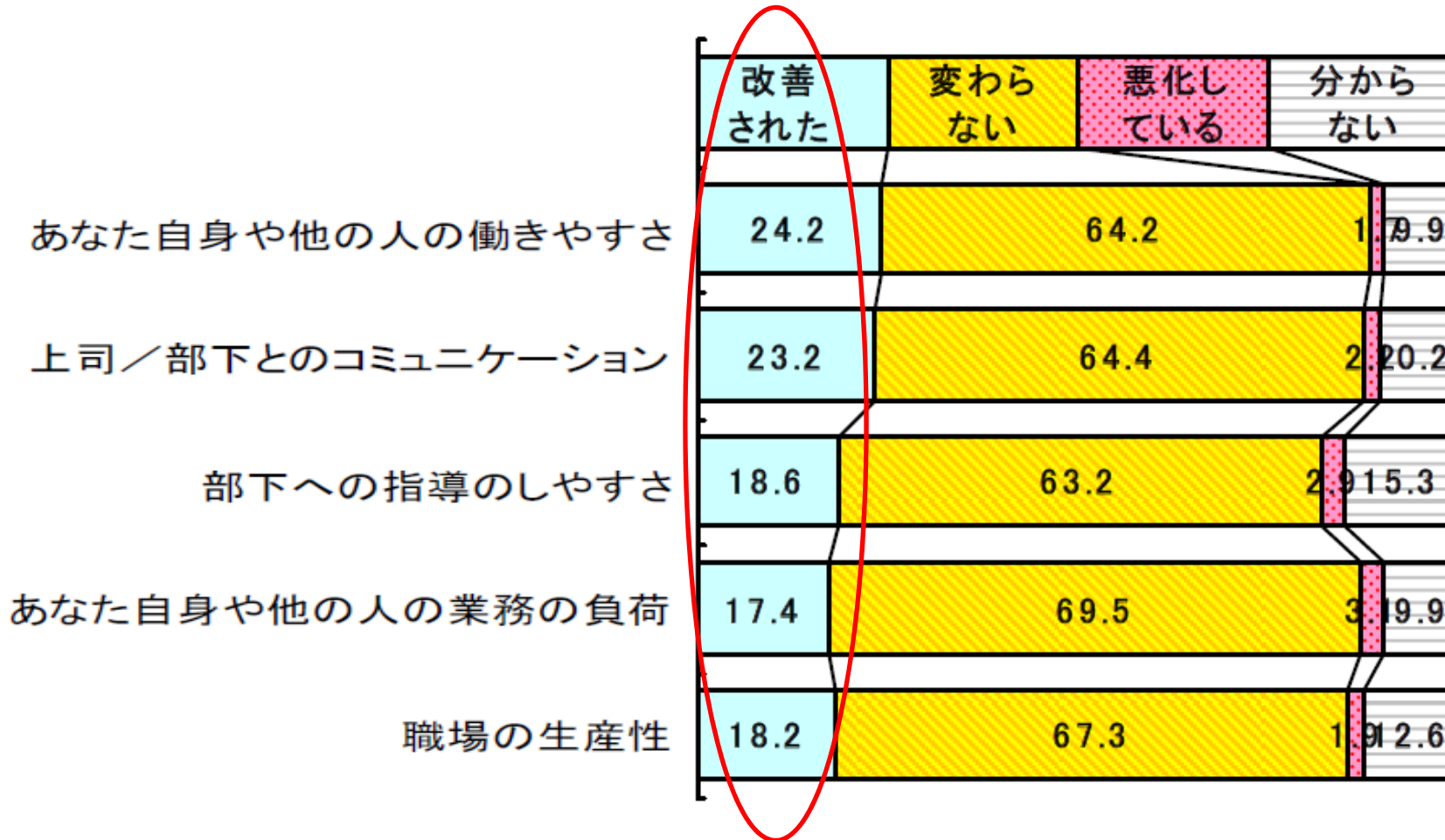


(回答：取組実施企業。但し、簡易版調査票対象企業を除く、%)

1. 日本における職場のいじめの実態

パワハラ対策が企業にもたらすポジティブな影響②

「勤務先が積極的にパワハラ対策を進めた結果、職場に変化が見られたか」(従業員調査)



厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査(従業員調査)」(平成24年12月12日)

2. 職場いじめをめぐる国の動き

職場からなくすべき行為の概念

- 平成24年1月30日に発表された 厚労省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」では、労使が予防・解決に取り組むべき行為を以下のとおり整理し、そのような行為を「職場のパワーハラスメント」と呼ぶことを提案。

職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性(※)を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

※上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。

2. 職場いじめをめぐる国の動き

職場のパワーハラスメントの行為類型

ワーキング・グループでは「職場のパワーハラスメント」の行為類型を以下のとおり挙げた(ただし、職場のパワーハラスメントのすべてを網羅するものではないことに留意)。

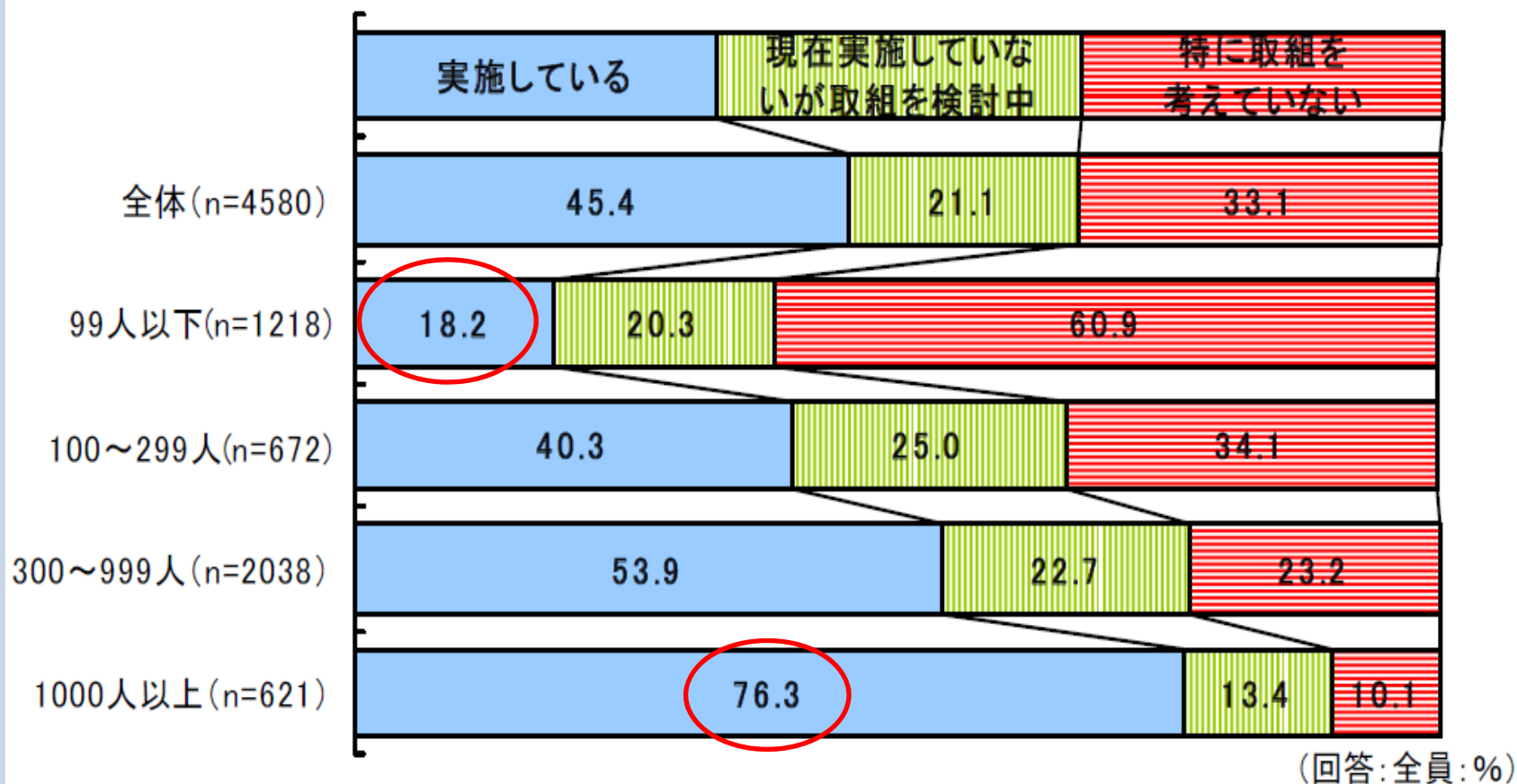
- ① 身体的な攻撃(暴行・傷害)
- ② 精神的な攻撃(脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)
- ③ 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)
- ④ 過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なこととの強制、仕事の妨害)
- ⑤ 過小な要求(業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)
- ⑥ 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

(「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」p.6)

3. 日本の労使の取組み

労使の取組みの実施状況

大企業では既に取り組んでいるところが8割近いが、99人以下企業では18.2%しか取り組んでいない。



3. 日本の労使の取組み

労使の主なハラスメント対策

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)より

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

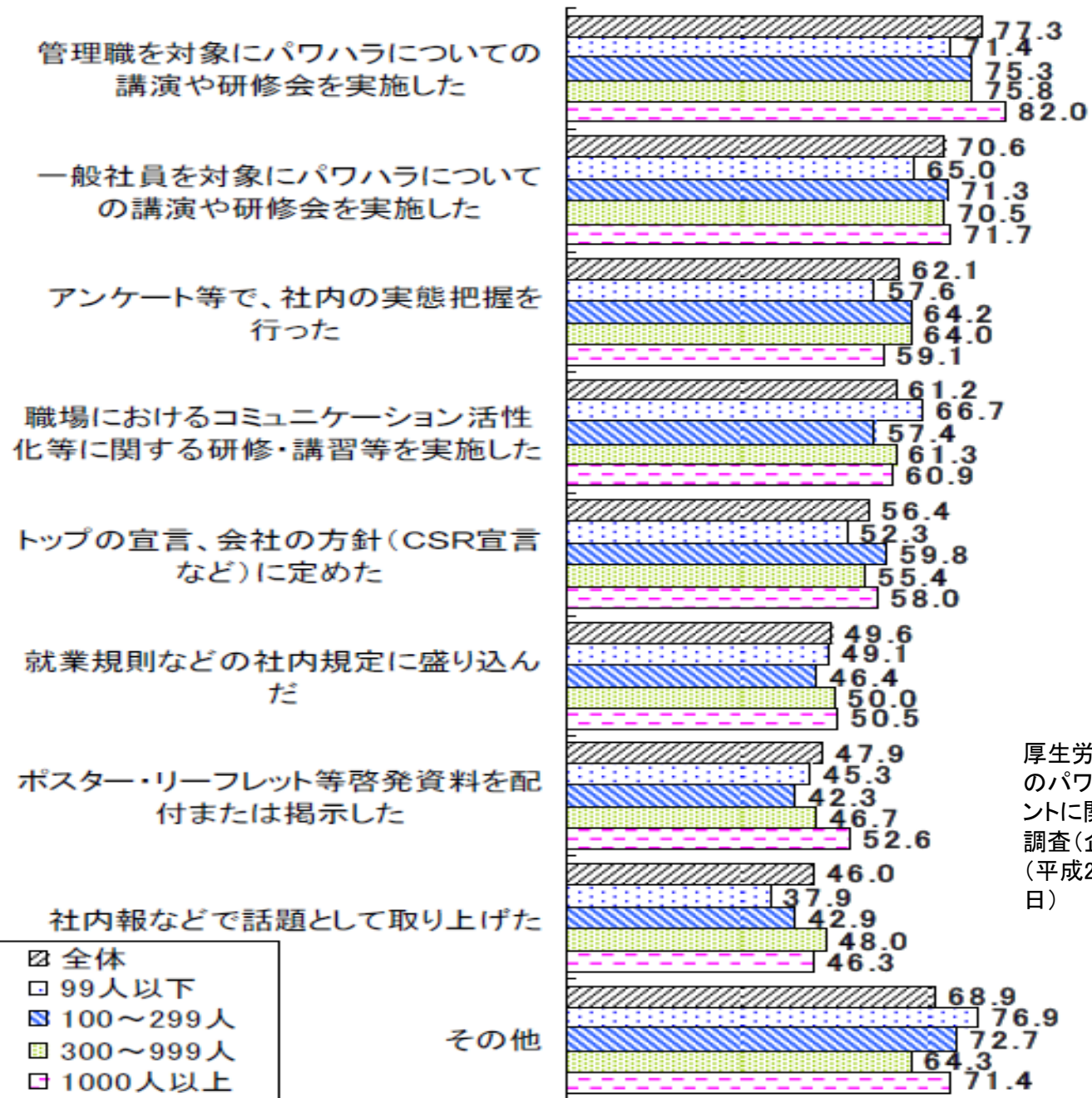
③啓発・研修・教育の実施

が最も多くみられたが、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。

3. 日本の労使の取組み
企業が実施する取組みのうち、効果があると実感できたもの



厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査(企業調査)」
 (平成24年12月12日)

(各取組の実施企業、%)

3. 日本の労使の取組み

パワハラを受けた後の対応

「何もしなかった」が46.7%→相談できる体制作りを！

		(n)	人事等の社内 相談した 担当部署に	社内の相談窓口 に相談した	社内の同僚に 相談した	社内の上司に 相談した	労働組合に 相談した	会社が設置 している 相談窓口 に相談した	会社とは関係 のない 専門家に 相談した	弁護士に 相談した	公的な機関 に相談した	しばらく会社 を休んだ	会社を退職 した	その他	何もしな かった
全体		2279	3.9	1.8	14.6	13.6	2.4	1.4	2.3	0.9	2.1	5.4	13.5	12.2	46.7
性別	男性	1325	2.9	1.8	11.2	10.7	2.6	1.5	2.3	1.1	1.9	5.7	10.1	10.7	53.5
	女性	954	5.2	1.7	19.3	17.5	2.0	1.2	2.4	0.7	2.4	5.1	18.1	14.2	37.3
年齢	20才～29才	442	3.6	2.7	19.9	19.0	2.0	1.1	2.9	0.5	2.3	6.6	20.1	7.2	42.1
	30才～39才	666	3.9	2.3	17.0	12.8	3.6	2.4	2.7	1.1	3.2	5.6	13.5	11.1	45.0
	40才～49才	526	4.9	1.1	12.7	14.1	1.7	0.8	2.7	1.1	2.3	6.8	11.8	11.2	50.0
	50才～64才	645	3.1	1.1	9.9	10.2	1.9	0.9	1.2	0.9	0.8	3.4	10.2	17.4	49.0
性・職種	管理職	240	3.3	1.3	10.4	10.4	2.5	0.8	1.7	1.3	2.5	3.3	2.9	10.0	60.0
	男性正社員	946	2.5	1.9	12.1	11.2	3.1	1.8	2.3	0.8	1.8	6.2	9.5	10.4	52.5
	女性正社員	522	4.8	1.3	20.1	17.8	2.1	1.1	3.1	1.1	2.9	4.8	12.6	14.6	40.8
	男性正社員以外	157	3.8	1.9	8.3	8.9	1.9	1.9	3.2	1.9	2.5	5.1	24.8	15.3	45.2
	女性正社員以外	414	6.0	2.2	18.1	17.1	1.2	0.7	1.4	0.2	1.4	5.8	25.4	13.3	33.8

(%)

厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査(従業員調査)」(平成24年12月12日)