

英国における職場のいじめ

Helge Hoel 教授
英国マンチェスター大学

職場における公正研究センター (FairWRC)

2013年 JILPT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」

英国におけるいじめの発生

- いじめの発生率は調査方法によって異なり、10～20%である
 - インターネット調査
 - 20% 以上... (例; Unison, 2009)
 - 無作為で代表的なサンプルによる自記式調査
 - 10% 以上 (例; Hoel & Cooper, 2000)
 - 代表的なサンプルによる調査(個別訪問面接聴取法)
 - 4-7% (例; Grainer & Fitzner, 2007)

いじめのパターン

- いじめを受ける割合は男女ともに同程度である
- 一部の「保護の対象となるグループ」(少数民族、障害者、レズビアン、ゲイ男性、およびバイセクシュアル)のいじめ経験率は比較的高い
- 民間部門よりも公共部門で広くまん延している
- 縦のいじめ(上司から部下へ)が多くを占めている(75~80%)
 - 加えて同僚、部下、クライアントによるいじめ

いじめによる影響

- 仕事に対する満足度、心理的および身体的健康に及ぼす影響 (Hoel et al., 2004; Quine, 1999, 2000)
- 組織的な影響が議論の焦点: 企業の問題となっている
 - 離職
 - 生産性
 - 欠勤
 - 訴訟
 - 傍観者
- いじめは、英国経済に年間137.5億ポンド(日本円で約2兆円)の損害を与えていると暫定的に推定されている

いじめの理由

- **職場環境の質** (Coyne et al. 2003; Rayner et al., 2002)
- **リーダーシップのスタイル** (Hoel et al., 2010)
- **職業的社会化プロセス**
 - 共有されている破壊的な規範を受容してしまうこと
(例: Archer, 1999; Bloisi & Hoel, 2008)
- **労使関係的な風土: 管理的統制ツールとしてのいじめ**

規制を通じて問題に取り組む - 1

- 英国には職場いじめに特化した法令は存在しない
 - 「職場の尊厳法案 (Dignity at Work Bill)」は歴代の英国政府に阻まれている
- 被害者が利用できるさまざまな法令と法規定
- 1974年労働安全衛生法
 - 合理的に実行可能な範囲において、従業員の健康、安全、福利厚生を確保する使用者の義務

規制を通じて問題に取り組む - 2

- 反差別法制 (2010年平等法)
 - 「保護の対象となるグループ」に対する雇用差別およびハラスメントの禁止
 - 相手に脅迫的な、敵意のある、品位を傷つける等の環境を生む効果を有する行為
- ハラスメントからの保護法 (反ストーカー)
 - 「何人も(以下のような)一連の行為をしてはならない。a) 他人へのハラスメントにあたるものであって、b) 他人へのハラスメントにあたることを知っている、又は知るべき行為」
 - 賠償金: 現在上限100万ポンド(日本円で約1.4億円)
- 1996年雇用権法
 - 不公正解雇、もしくは、みなし解雇 (constructive dismissal) (= 自分の意思に反して仕事を辞めること / 退職させられること) からの保護

介入: 使用者の対応

- いじめ対策に関する方針に力を入れている
 - 内容および発展
- いじめ対策に関する方針における問題:
 - 多くの場合、効果的ではないと考えられている
 - 適切に伝えられていない
 - 管理職によって実行されていない
- ツールとしての調停の適切性?
- 使用者の対応に関する批判:
 - 公平な意見聴取の機会が保障されているか疑わしい

介入: 労働組合の対応

- 1990年代の後半より、労働組合は積極的に関与している
- いじめ対策に関する方針の策定と実行に力を入れている
- 組合員の調査を通じて、いじめの発生およびリスク要因の証拠(エビデンス)を提供している
 - 『いじめをする人は罰せられずにやってのけていた』
 - 『労働者は報告する勇気がない』(Unison, 1997, 2008)

パートナーシップ・アプローチ

- 「職場の尊厳パートナーシッププロジェクト」(Dignity at Work Partnership Project) (130万ポンド) (BERR,2008)
 - 使用者: 例; 英国航空、ブリティッシュテレコム
 - 労働組合: ユナイト(Unite the Union)
- 成功するための鍵は:
 - 上層部のコミットメント
 - 従業員の賛同
 - 従業員の参画を組み入れたいじめ対策に関する方針
 - 共通の当事者意識および信頼の醸成
 - ゼロ・トレランス方式
 - 少数派(マイノリティ)の従業員／『保護の対象となるグループ』に特別に重点を置くこと
- 批判:
 - 公式的アプローチは経営側に有利に偏っていると思われるっており、救済策を提供していない

ありがとうございました！