

JILPT 資料シリーズ

No.100 2012年4月

# 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—



独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
The Japan Institute for Labour Policy and Training

# 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－

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## ま え が き

職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントが、近年急速に社会問題として顕在化している。都道府県労働局に寄せられる労働相談において「いじめ・嫌がらせ」の相談は、平成14年には約6,600件（5.8%）であったが、平成22年度には約39,400件（13.9%）と急速に増加しており、「その他」と「その他の労働条件」を除くと、「解雇」（21.2%）に次いで第2位となっている。また、裁判や労働審判においても、職場のいじめやパワーハラスメントをめぐる事件が増えてきている。

職場のいじめ・嫌がらせは、労働者の尊厳や人格を傷つけるだけでなく、時にはメンタルヘルスを損なうことにもつながる。また、本人や職場の生産性を低下させたり、貴重な人材を流出させたりして、企業にも大きな損失をもたらすと言われている。

こうした事態を受けて厚生労働省も対策に着手し、2011年7月、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」を発足させた。同円卓会議の付託を受けて発足した「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」は議論を重ね、2012年1月に報告をまとめた。これを受け、円卓会議は同3月、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を取りまとめて発表している。

一方、日本の企業や労働組合が、職場のいじめ・嫌がらせの予防・解決に向けてどのような取り組みを行っているのかについては、わずかな調査を除き、これまでほとんど明らかにされてこなかった。特に、労使に対するヒアリング調査は、中央労働災害防止協会による2005年の調査以来行われていない。そこで、労働政策研究・研修機構（JILPT）では、この問題に先進的に取り組む企業や労働組合の対策を事例調査によって明らかにすることに意義があると考え、ヒアリングを実施することとした。なお、本調査研究は、プロジェクト研究のサブテーマ「職場のいじめ・いやがらせに関する紛争・対策の研究」の一環である。

ヒアリング調査にご協力いただいた企業や労働組合の皆様、いじめ・嫌がらせの当事者（被害者）の方々、有識者の皆様にこの場を借りて厚くお礼を申し上げます。

本資料シリーズが、政策担当者をはじめ、企業経営者、人事担当者、労使団体、業界団体、職場で働く全ての人々の参考になり、職場からいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントがなくなることを心から願っている。

2012年4月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 山口 浩一郎

## 執筆担当者

氏名	所属	執筆箇所
<small>ないとう</small> 内藤 <small>しの</small> 忍	労働政策研究・研修機構 研究員	全編
<small>ほそかわ</small> 細川 <small>りょう</small> 良	労働政策研究・研修機構 アシスタント・フェロー 拓殖大学政経学部非常勤講師	第3章事例 1～ 3、5、6、21～ 25、27、29～32
<small>すぎむら</small> 杉村めぐる	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員 一橋大学大学院経済学研究科博士後期課程	第3章事例 11 ～20、26、33
<small>ひめの こうすけ</small> 姫野宏輔	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員 東京大学大学院人文社会系研究科（社会学）博士課程	第3章事例 4、 7～10、28

※全体の編集は、内藤が担当した。

※所属は 2012 年 3 月末時点

## 目 次

<b>第1章 調査概要</b> .....	1
第1節 調査研究の目的・手法.....	1
第2節 ヒアリング調査の対象.....	2
<b>第2章 調査結果の概要</b> .....	5
1. ハラスメントの発生状況等.....	5
(1) ハラスメントの発生割合.....	5
(2) ハラスメントの行為者.....	7
(3) ハラスメントの態様.....	8
2. ハラスメントに関する相談.....	8
3. ハラスメント発生の背景・原因と考えられるもの.....	8
4. ハラスメント対策導入の経緯・意義.....	10
5. ハラスメント対策の具体的内容.....	11
(1) アンケート調査.....	11
(2) 啓発.....	12
(3) 相談窓口の設置・運営.....	12
(4) 研修・教育.....	13
(5) 会社側のその他の対策.....	13
(6) 企業別・職業別労働組合の対策.....	14
(7) 産業別労働組合の対策.....	15
6. ハラスメント対策の効果.....	15
7. 行政等への要望.....	16
<b>第3章 労使の取組みに関するヒアリング調査結果</b> .....	19
1. 積水ハウス株式会社.....	19
2. XB 社.....	23
3. XC 社.....	28
4. XD 社.....	33
5. グンゼ株式会社.....	37
6. グンゼ労働組合.....	43
7. XF 社.....	46
8. XF 労働組合.....	50
9. YA 社.....	51

10. YA 労働組合	54
11. 日本介護クラフトユニオン及び同ユニオン YB 分会	60
12. YC 社	72
13. YC 労働組合	75
14. YD 社	84
15. YD 労働組合	86
16. YE 社	89
17. YE 労働組合	91
18. YF 労働組合	93
19. YG 社	99
20. YG 労働組合	102
21. ZA 社	105
22. ZB 社	109
23. ZC 社	112
24. ZD 労働組合	115
25. ZE 労働組合	118
26. ZF 社	120
27. ZG 労働組合	124
28. UI ゼンセン同盟	127
29. 電機連合	138
30. 生協労連	141
31. 映演労連	148
32. 新聞労連	153
33. 化学一般労連	158