

働く人のメンタルヘルスとパワーハラスメントの実情

— 第二回日本人の就業実態に関する総合調査 特別テーマ

過去三年で四人に一人がメンタル不調に

調査・解析部長 郡司 正人

過去三年間で四人に一人がメンタルヘルスの不調を感じたことがある——こんな結果が、「第二回日本人の就業実態に関する総合調査」の特別テーマ調査からわかった。調査対象は、前項で紹介した基礎調査項目と同様に、住民基本台帳から無作為に抽出した満二〇歳から六五歳の男女八〇〇〇人、四五七三人の回答を得ている。以下、調査結果を紹介する。

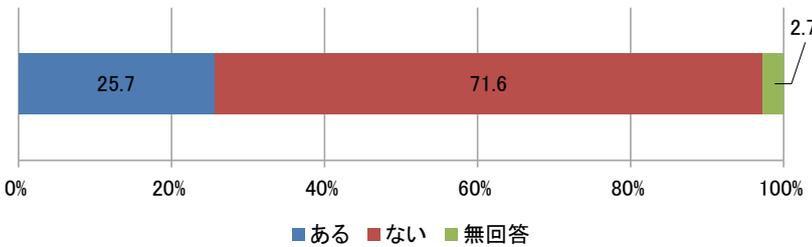
正規従業員と派遣労働者で高い割合

現在、仕事をしている「就業者」を抜きだすと、メンタルヘルスに不調を感じたことが「ある」割合は二五・八%、「ない」は七二・二%。これを産業別にみると、「鉱業、採石業、砂利採取業」(四〇・〇%)、「医療、福祉」(三六・〇%)、「金融業、保険業」(三三・一%)、「情報通信業」(二九・二%)などで、全体計よりも不調を感じた割合が高いが目立つ(図表3)。就業形態別に不調を感じた割合をみると、正規従業員で二九・二%、派遣労働者が二八・〇%、契約社員で二七・二%で、全体計(二五・八%)を上回っている。その他、パートタイマーで二四・五%、アルバイトが二三・三%などとなっている(図表4)。

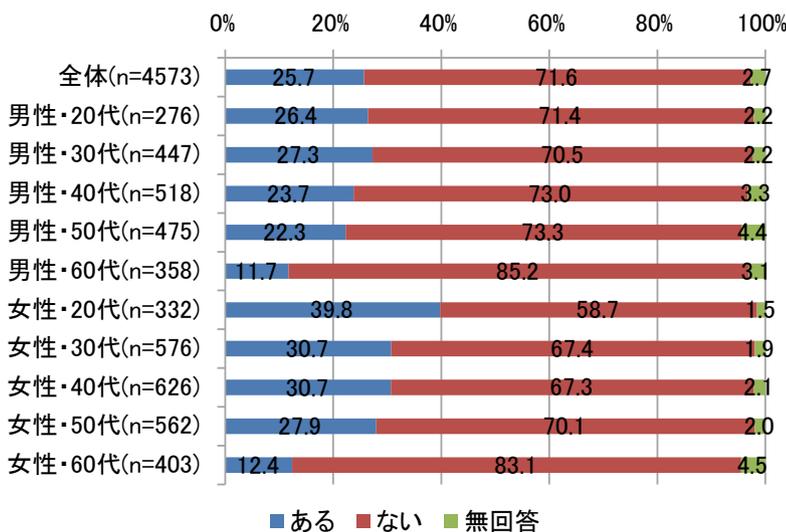
過去三年間で、「落ち込んだり、やる気が起きないなどの精神的な不調(メンタルヘルス上の不調)」を感じたことがあるかどうかを聞いたところ、不調を感じたことが「ある」と回答した人が二五・七%と四分の一を占め、「ない」とする人は七二・二%だった(図表1、無業者を含む全数)。男女・年代別にみると、女性二〇代で「ある」と答えた割合が三九・八%ともっとも高く、次いで、女性三〇代(三〇・七%)、女性四〇代(二〇・七%)、女性五〇代(二七・九%)、男性三〇代(二七・三%)、男性二〇代(二六・四%)の順(図表2)。女性の若い層でメンタ

ルヘルスに不調を感じる人の割合が高いようだ。

図表1 過去3年間のメンタルヘルス不調の経験 (n=4573)



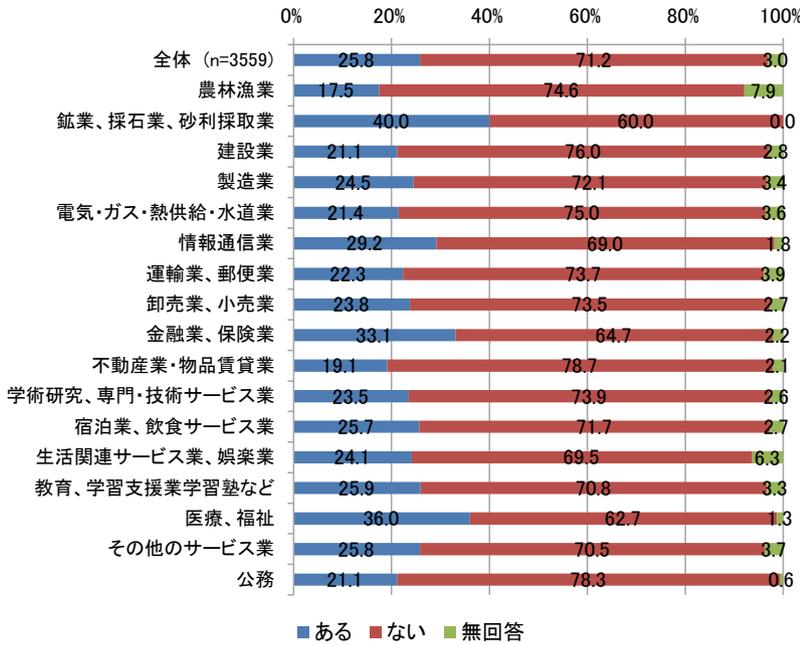
図表2 メンタルヘルス不調経験の有無 (性・年代別)



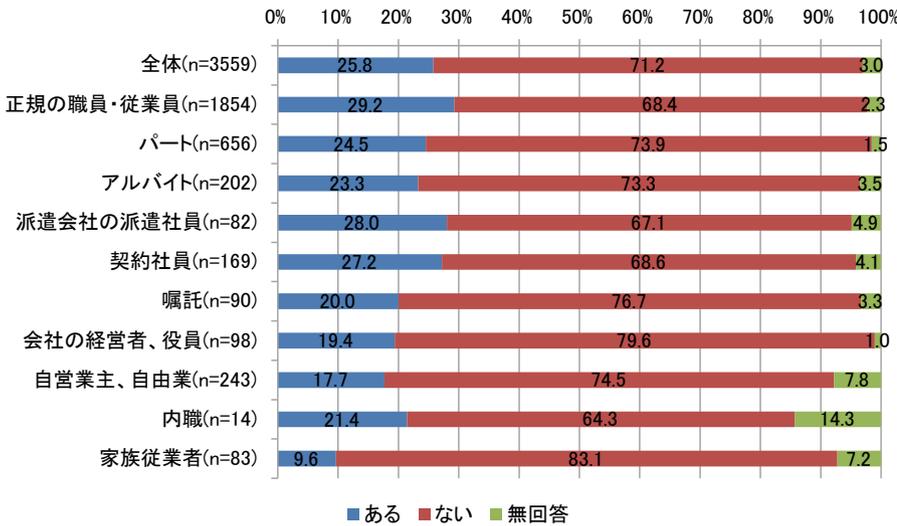
自営業・自由業が二・六%、派遣労働者が二・三%、経営者・役員が一・三%などとなっている。これは、現在の就業形態の構成比と比べて、正規従業員で若干高めになっており、自営業・自由業では低めに出ている。

メンタルヘルス不調の発生に深くかわわっていると言われているのが、労働時間だ。そこで、一週間の総労働時間との関係を見ると、「九〇時間以上」で不調を感じた割合が三七・五%ともっとも高く、次いで「七〇〜七九時間」で三〇・四%など、長時間労働をしている人で、全体計(二五・八%)の割合を大幅に上回っているのが目立つ(図表5)。

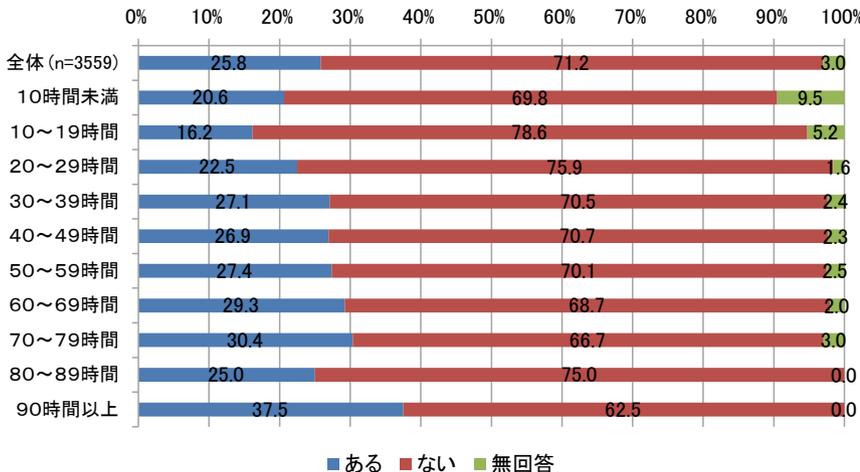
図表3 就業者のメンタルヘルス不調経験（産業別）



図表4 就業者のメンタルヘルス不調経験（雇用形態別）



図表5 就業者のメンタルヘルス不調経験（週実労働時間別）



不調を感じた人の約二割は
通院治療が必要

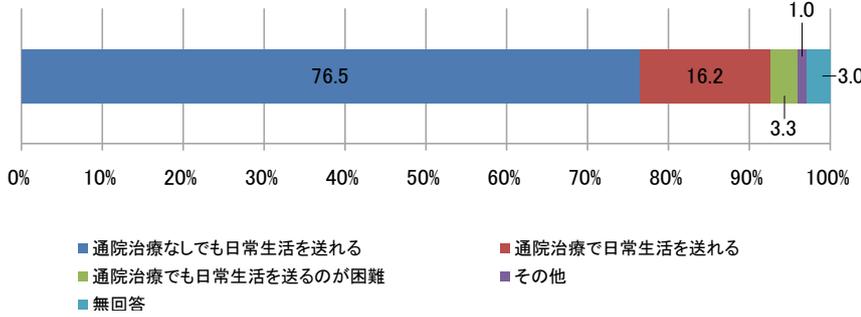
メンタルヘルスに不調を感じた人とは非常に大まかな問いだが、具体的にどの程度の不調だったのだろうか。不調を感じた人（無業者含む全数）のうち、大多数の七六・五％は「通院治療なしでも、日常生活を送れる状態」で、「通院治療しながらなら、日常生活を送れる状態」なのが一六・二％、「通院治療しながらでも、日常生活を送る

のが困難な状態」だというのが三・三％となっている。つまり、不調を感じた人の二割程度で通院治療が必要な状態だ（図表6）。
不調の期間については、「半年未満」が四六・四％と半数近くを占め、次いで「三年以上」（一九・五％）、「半年以上一年未満」（一八・三％）、「一年以上二年未満」（八・七％）、「一年以上三年未満」（六・〇％）の順。六割強が一年未満と比較的短期である一方、「三年以上」が約二割となっており、短い不調

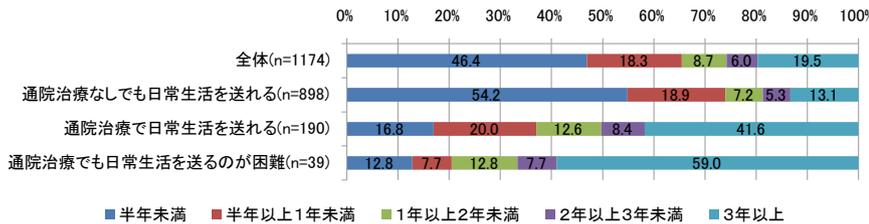
期間で回復するケースが多いが、悪化する傾向にあるようだ（図表7）。そこで、不調の程度別に不調期間をみると、「通院治療なしでも、日常生活を送れる」では「半年未満」とする人が五四・二％と過半数を占める一方、「通院治療しながらなら日常生活を送れる」「通院治療しながらでも、日常生活を送るのが困難」では、それぞれ一六・八％、一二・八％と少ない。逆に、「通院治療しながらなら、日常生活を送れる」「通院治療しながら

でも、日常生活を送るのが困難」では、「三年以上」が、それぞれ四一・六％、五九・〇％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7）。
七割強が休職も通院もせず就業を継続
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働いている」人の割合が七二・〇％ともつ

図表6 メンタルヘルス不調の程度 (n=1174)



図表7 メンタルヘルスの不調期間 (不調の程度別)



図表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) 単位：%

| | 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 |

図表9 メンタルヘルス不調者のその後の状況 (就業形態別) 単位：%

| | 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 |

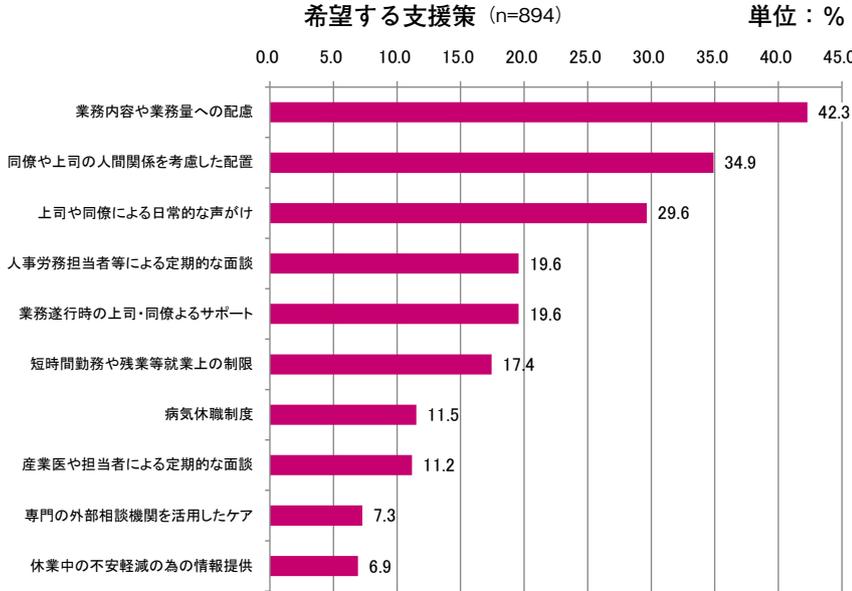
とも高く、次いで、「休職せず退職した」人が八・六%、「休職せずに、通院治療しながら働いている」人が八・三%、「休職を経て退職した」人が三・二%、「休職を経て復職している」人が二・九%、「休職を経て復職後、退職した」人が一・五%、「休職、復職を繰り返している」人が一・一%となっている。ほとんどの人が休職も通院治療もせずに働き続けられているが、結局退職した人（「休職せず退職した」「休職を経て退職した」「休職を経て復職後、退職した」の合計）も二三・三%と一割を超えて

おり、少なくない（図表8）。
パートは通院治療しながら働く
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」割合がもともと高いが、結局退職してしまった割合をみると、正規従業員、パートタイマーが二・五%、一〇・九%と約一割なのに対して、派遣労働者、契約社員、アルバイトでは、それぞれ二七・三%、二二・

六%、二〇・〇%と二割を超えているが目立つ。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（二〇・一%）、治療と職業生活を両立させる必要から（通院しながら）働き続けられるパートタイマーを選択した人がいるようだ（図表8）。

結局、退職した人を性・年代別に見ると、男女とも六〇代の割合がもともと高く、女性六〇代で三四・六%、男性六〇代で二四・〇%。次いで、女性二〇代（一八・三%）、男性三〇代（一六・二%）、女性四〇代（二五・〇%）、女性三〇代（一一・七%）、男性二〇代（九・五%）などとなっている。逆に、「休職せずに、通院治療しながら働

図表 10 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 (n=894)



「業務内容や業務量への配慮」(42.3%)、「同僚や上司の間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がけ」(29.6%)、「人事労務担当者等による定期的な面談」(19.6%)、「業務遂行時の上司・同僚によるサポート」(19.6%)、「短時間勤務や残業等就業上の制限」(17.4%)、「病気休職制度」(11.5%)、「産業医や担当者による定期的な面談」(11.2%)、「専門の外部相談機関を活用したケア」(7.3%)、「休業中の不安軽減のための情報提供」(6.9%)の順となっている(図表10)。

「人性を・年代別にみると、女性五〇代で一三・〇%、男性六〇代で一・〇%、男性三〇代で九・五%、女性三〇代で九・四%、女性四〇代で八・八%、男性五〇代で八・四%などとなっている(図表9)。

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」をあげる割合が四二・三%ともっとも高く、次いで「職場の同僚や上司との人間関係を考慮した配置」(三四・九%)、「上司や同僚による日常的な声がけ」(二九・六%)、「人事労務担当者や上司による定期的な面談」(一九・六%)、「業務遂行時における上司や同僚によるサポート」(一九・六%)、「短時間勤務や残業・交代勤務の制限など就業上の配慮」(一七・四%)、「病気休職制度」(一一・五%)、「産業医や専門担当者による定期的な面談、助言」(一一・二%)、「専門の外部相談機関(EPA)を活用したケア」(七・三%)、「休業期間中の不安を軽減するための情報提供」(六・九%)の順となっている(図表10)。

勤務先から受けた退職勧奨等の実態

JILPT第二回日本人の就業実態に関する総合調査から

JILPT副主任研究員 内藤 忍

JILPTでは、二〇一四年一月、第二回日本人の就業実態に関する総合調査を実施するにあたり、特別テーマとして「パワーハラスメント」を取り上げた。その一環で、いわゆる「追い出し部屋」にみられるような退職勧奨等に関する設問を設けた。結果について以下簡単に紹介する。

また、特定の部署への異動の二四人中一七人が三つ以上の行為に「はい」と回答している。

過去五年以内に勤務先の会社から受けた退職勧奨等の行為については(複数回答)、「意に沿わない配転・出向命令を受けた」が二六一人(六・四%)ともっとも多く、次いで、「人事評価を下げられたり、降格・減給された」が二〇四人(五・〇%)、「希望退職等に応じるよう、退職勧奨を受けた」が一五八人(三・九%)、「退職に向けて職探しをするよう命じられた」が六一人(一・五%)、「単純労働のみを命じられるようになった」が五四人(一・三%)、「仕事を全く与えられなくなった」が四〇人(一・〇%)、「業務遂行に必要な仕事の道具を取り上げられた」が三四人(〇・八%)、「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」が二四人(〇・六%)、「社内公募制に応募して、他部署で仕事を探そう命じられた」が二人(〇・三%)であった。

退職勧奨等の行為を一つ以上受けていると回答した人の性別は、男性二三八人(六六・一%)、女性一二二人(三三・九%)であり、全回答者の性別と比較すると、男性が行為を受ける比率が相当程度高い。年齢について全回答者の年齢層と比較すると、行為を受けたと回答した人はとくに五〇歳代前半が多く、次にその前後の四〇歳代前半、五〇歳代後半、四〇歳代後半あたりで多くなっている。一方、二〇歳代前半や六〇歳代前半は相対的に少なくなっている。

業種については、全回答者の業種割合と比較すると、製造業が多くなっている。他に、情報通信業、運輸業・郵便業、建設業、不動産業・物品賃貸業、公務等で、全回答者割合より高くなっている。職種については、何らかの役職についている人は、行為を受けた割合が高くなっている。雇用形態で見ると、行為を受けた人は正社員が約一五ポイントも多く、非正規社員が少ない。そして、行為を受けた人は勤続年数五年未満の場合が少なく、五年を過ぎると多い。

企業規模について、全回答者の割合と比較すると、一〇〇人以上の大規模企業で行為を受ける人が多い。三〇人以上三〇〇人未満の企業においても行為を受ける人は少なくない。一方、三〇人未満の企業においては、かなり少なくなっている。

この「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」について、「希望退職等に応じるよう、退職勧奨を受けた」とともに回答した人は九人(〇・二%)、「意に沿わない配転・出向命令を受けた」とともに回答した人は一八人(〇・四%)であった。

就業実態調査にみる職場のいじめ、

パワーハラスメント

J-LPTアシスタントフェロー 長沼 裕介

I はじめに

本稿では、「第二回日本人の就業実態に関する総合調査」(以下、就業実態調査と表記)のいじめ、パワーハラスメントに関する設問に焦点を当てて(1)そして、これまでに日本や欧州で実施されてきた調査研究などの比較を行いながら、日本における職場のいじめの現状や、今後企業が取り組むべき課題について検討を行う。

II 就業実態調査におけるいじめの測定方法

職場のいじめの実態や被害経験率を適切に把握するためには、設問を工夫する必要性が論じられてきた。たとえば、業種や雇用形態については「あなたの業種(働き方)を教えてください」といった設問で測定ができるが、いじめについては「あなたは職場でいじめを受けたことがありますか」では適切な設問とは言えない。なぜなら、個人によつていじめのイメージが大きく異なる可能性や、暴言などが日常的に生じている職場ではそれをいじめと認識しない可能性などがあるためである。そのため、先行研究では二種類の方法により職場のいじめの測定が試みられてきた。一つ目の方法は、いじめの定義を呈示して測定を行うものである。日本では職場のいじめの定義は存在し

ないが、厚生労働省による「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」では、「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」として概念整理がなされている。そして、厚生労働省(二〇一一)による「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」(以下、厚生労働省調査と表記)では、この概念を呈示した後に、いじめを受けたことがあるかどうかを尋ねている(2)。しかし、この方法は調査回答者に職場のいじめの概念を正確に読み、自分の経験がそれに該当するか判断するというスキルを要求することとなるため、概念の内容を理解することが困難な場合には適切な回答がなされない可能性がある。

は「六カ月以上に渡り、週に一度以上の否定的言動を受けた場合」をいじめ被害とし、「期間」と「頻度」によって職場のいじめを客観的に測定してきた(3)。このように客観的にいじめ被害者を定義することを「操作的基準」と呼ぶ。そして、就業実態調査でも先行研究を参考に否定的言動に関する一九項目を設け、職場のいじめを測定することを試みた。

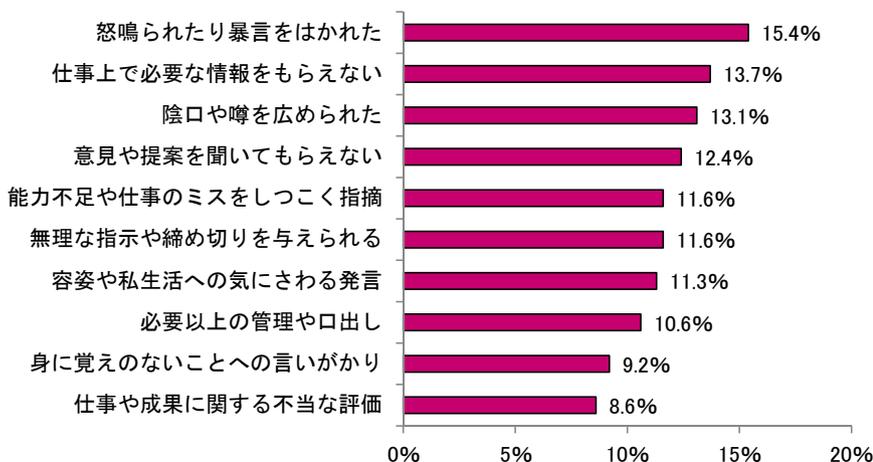
III 職場のいじめの被害経験率

就業実態調査では欧州の調査よりも若干長めの期間をとり、「過去一年間に渡り、週に一度以上の否定的言動を受けた労働者」を「いじめ被害者」と定義した。その結果、有効回答数三六三四人のうち週に一度以上の否定的言動を受けていたのは七・一%であった。図1に被害経験の多かった上位一〇項目を示す。もつとも多かった行為は「怒鳴られたり暴言をはかれた」であり、一五・四%の労働者が少なくとも一度以上の被害を受けていた。また、「仕事上で必要な情報をもらえない」(一三・七%)、「陰口や噂を広められた」(一三・一%)などの行為も比較的多くみられた。

二つ目の方法は、いじめの行為表を用いるものである。そして、主に欧州においてこの測定方法が比較的多く用いられてきた。いじめの行為表とは、「陰口や噂を広められた」、「怒鳴られたり、暴言をはかれた」、「無理な指示や締め切りを与えられた」など、職場における否定的言動が並んだものである。これらの項目に対して「一度もなかった」から「週に一度以上(あった)」という選択肢を設け、否定的言動を受けた頻度を測定する。そして、欧州で

そして、同様の測定方法を用いた日本での先行研究をみると、Tsunoi et al. (二〇一〇)は関東の自治体職員一六二六人に対して調査を実施し、過去六カ月での被害経験率は

図1 いじめの行為 (N=3,620)



注) 上位10項目のみ記載

九・〇%であることを示した(4)。また、Takaki et al. (二〇一〇)は海洋工業企業の従業員五二七人に対して調査を実施したところ、過去六カ月での被害経験率は一五・五%であった(5)。よつて、日本における先行研究と比較すると、就業実態調査の被害経験率は若干低いことがわかる。また、欧州の大規模調査をみると、ドイツでは二・九%、フランスでは一・九%、デンマークでは八・五%、ノルウェーは四・一%、イギリスは一・四%などの被害経験率が報告されている(6)。そのため、欧

表1 雇用形態と被害経験のクロス集計表 (N=1,165)

| | 被害なし | 被害あり | |
|--------|------------------|------------------|-----------------|
| 正規労働者 | 80.6% (N=613) | 19.4% (N=148) | 100% (N=761) |
| 非正規労働者 | 78.5% (N=317) | 21.5% (N=87) | 100% (N=404) |
| | 79.8% (N=930) | 20.2% (N=235) | |

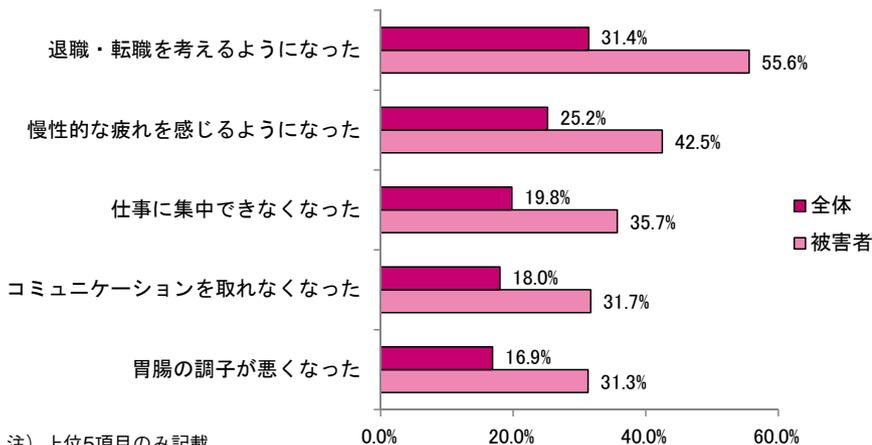
注) 非正規労働者とは、パート・アルバイト、派遣社員、契約社員・嘱託社員に該当する労働者を指す
被害の有無は操作的基準に基づく

表2 役職有無と被害経験のクロス集計表 (N=910)

| | 被害なし | 被害あり | |
|------|------------------|------------------|-----------------|
| 役職なし | 80.5% (N=545) | 19.5% (N=132) | 100% (N=677) |
| 役職あり | 85.8% (N=200) | 14.2% (N=33) | 100% (N=233) |
| | 81.9% (N=745) | 18.1% (N=165) | |

注) 役職ありとは、監督・職長・班長・組長クラス、係長クラス、課長クラス、部長クラスに該当する労働者を指す
被害の有無は操作的基準に基づく

図2 いじめがメンタルヘルスに与える影響 (全体: N=1,286、被害者: N=252)



注) 上位5項目のみ記載
被害の有無は操作的基準に基づく

州の調査と比較した場合には、日本の被害経験率は高いとも低いとも言えず、平均的なものであることがわかる。さらに、就業実態調査では「あなたは自分が職場でいじめやパワハラを受けたと感じましたか」という主観的被害経験も尋ねている。その結果、有効回答数三六三四人のうち過去一年間で「いじめを受けた」と回答したのは二・二％であった。厚労省調査(二〇一二)をみると、全国の従業員九〇〇〇名を対象に調査を実施したところ、過去三年間での主観的な被害経験率は二五・三％であった。そのため、就業実態調査の主観的被害経験率は先行研究よりやや高い数値であると考えられる。

以上の結果から、日本では週に一度以上の頻度で行方を受けていない場合であっても、主観的には「いじめを受けて」と感じる労働者が存在していることがわかる。その原因として、ひとつの行為が深刻である可能性などが考えられる。深刻ないじめ行為は人権侵害に該当する可能性もあるため、今後重点的に予防や対策を試みる必要があるだろう。

IV いじめ被害者の雇用形態

厚労省調査(二〇一二)では、正規労働者(男性二六・八％・女性二九・〇％)の方が非正規労働者(男性二〇・九％・女性一九・三％)よりも被害経験率が高かった。しかし、既述のとおり、厚労省調査(二〇一二)は労働者の主観的判断に基づきいじめ被害を測定している。そのため、正規労働者はいじめに関する研修を受けており、知識が豊富であるため、自分の受けた行為をいじめと判断しやすいため、被害者としての割合が高くなる可能性がある。この結果から、雇用形態に応じた研修の必要性が示唆される。

また、非正規労働者の方が管理職よりもいじめを受けているという実態は確認されなかった。また、非正規労働者は雇用が不安定であるため、それに起因したいじめを受けやすいという状況も見受けられなかった。

さらに、厚労省調査(二〇一二)をみると、管理職の被害経験率が三一・一％と比較的高くなっている。これは「部下が上司をいじめるといふ」「逆パワハラ」の存在を示唆する数値であると解釈できるかもしれない。しかし、厚労省調査(二〇一二)は主観的判断に基づきいじめを測定しているため、管理職はいじめに関する研修を一般社員よりも受講する機会が多く、知識が豊富であるため、自分の受けた行為をいじめであると判断しやすいため、被害者としての割合が高くなる可能性がある。この結果、役職なしの被害経験率は一九・五％、役職ありの被害経験率は一四・二％であり、役職についていない労働者の方が管理職よりもいじめを受けている割合が高いことがわかる(表2)。よって、今回の調査からは、管理職は部下から「逆パワハラ」を受ける可能性があるためいじめを受けやすいという実態は確認されなかった。

V いじめがメンタルヘルスに与える影響

職場のいじめが引き起こすもつとも大きな問題の一つに、メンタルヘルスへの悪影響がある。ここでは、少なくとも一つの否定的言動を受けた一二人六人を対象に、否定的行為が労働者の健康状態にどのような影響を与えているかを検討した。回答率が高かった上位五項目を図2に示す。もつとも多かった回答は、「退職・転職を考えるようになった」であり、全体では三一・四％、被害者のみに限定すると五五・六％がいじめにより退職や転職を考えていた。また、「慢性的な疲れを感じるようになった」(全体二五・二％、被害者四二・五％)、「仕事に集中できなくなった」(全体一九・八％、被害者三五・

七％)など、業務に支障をきたすような回答も多くみられたことから、職場のいじめは労働者だけでなく企業にとつても有害な影響をもたらす可能性がある。そして、すべての項目において、週に一度以上の否定的行為を受けている被害者はメンタルヘルスの不調を感じる割合が高いことが示された。

さらに、就業実態調査ではいじめが原因で実際に退職・休職したかどうかも尋ねている。その結果、いじめにより退職したのは全体一二・三人のうち四・二％であり、被害者二五・二人に限定すると二二・七％であった。同様に、厚労省調査(二〇一一)でもいじめ被害者の一三・五％が退職していた。労働者の退職は人材育成や採用の面で企業にとつてコストとなる可能性もあるため、今後対策が必要であることを示唆する結果であろう。他方、いじめが原因で休職をした労働者は全体で二・

六％、被害者で六・七％であり、退職よりも低い割合となっている。厚労省調査(二〇一一)では、いじめ被害者が休職をした割合は五・四％であった。さらに、就業実態調査では合計休職日数を尋ねており、その平均は五〇・四四日であった。

VI いじめを受けた後の行動とその対応

厚労省調査(二〇一一)や全国自治体労働組合(二〇一〇)による「自治労パワー・ハラスメント一〇万人実態調査」(以下、自治労調査と表記)では、いじめへの対処として「とくに何もしなかった」(厚労省調査四六・七％、自治労調査四二・四％)という労働者が多いことが示されている。就業実態調査の結果、労働者のいじめへの対処の上位五項目を図3に示す。一二人六人のうち、「とくに何もしなかった」のは三九・〇％であった。また、「先輩・同僚に相談した」(三九・七％)という回答も比較的多くみられた。しかし、図には記載していないが、「社内の相談窓口」(二・九％)や「社内の労働組合」(三・〇％)に相談したとする割合は低く、相談機関があまり利用されていないことが示された。欧州の研究では、被害者が個人でいじめを解決す

るには困難であるとされており、周囲のサポートを得ることがいじめの解決にもつとも重要であるとされてきた(8)。そのため、被害を受けた場合に相談しやすい機関の整備を行うことは、今後の課題となってくるだろう。

さらに、相談を受けた相手や機関が、被害者のために何らかの対応を行うことが重要である。たとえば、上司がいじめを改善するための対応をしてくれないなら、上司に相談をした利点がないこととなる。この点を検討するため、就業実態調査では「相談後に相手が被害者のために何らかの対応をしてくれたかどうか」を尋ねている。その結果を一部抜粋したものを表3に示す。上司(六七・〇％)や先輩・同僚(六三・五％)などは被害者の相談に対して何らかの対応を行ってくれる割合が比較的高い一方で、社内相談窓口(二四・三％)や担当部署(二五・五％)、労働組合(二七・〇％)に相談をした場合には、対応してくれる割合が低いことが示されている。この結果と上記の結果を合わせると、職場のいじめを受けた場合に労働者が相談機関を利用しない理由の一つとして、相談機関が十分な対応をしてくれないと感じている可能性が考えられる。今後社内の相談機関を整備する場合には、いじめ被害者への対応を改善する必要性が示唆される結果であった。

また、いじめを受けている労働者が自分から相談しなくても、職場内で気にかけてくれる上司や同僚がいることで周囲のサポートが得られ、いじめが解決する可能性もある。そのため、就業実態調査ではいじめについて「職場

図3 いじめへの対処行動 (N=1,286)

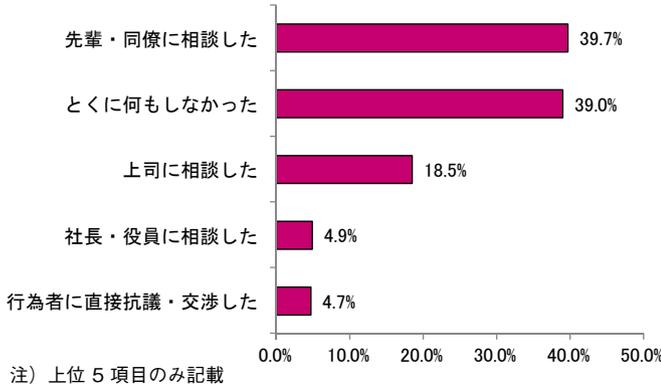


表3 相談後の対応の割合

| | 対応あり (人数) | 対応なし (人数) | 対応割合 (%) |
|---------|-----------|-----------|----------|
| 上司 | 156 | 77 | 67.0% |
| 先輩・同僚 | 315 | 181 | 63.5% |
| 社長・役員 | 22 | 40 | 35.5% |
| 人事等担当部署 | 13 | 38 | 25.5% |
| 社内相談窓口 | 9 | 28 | 24.3% |
| 社内労働組合 | 10 | 27 | 27.0% |

注) 社内の相談先のみ抜粋

表4 企業の取り組みといじめ状況の改善のクロス集計表 (N=949)

| | 改善した | 改善しなかった | |
|----------|---------------|---------------|--------------|
| 取り組み実施 | 29.2% (N=75) | 70.8% (N=182) | 100% (N=257) |
| 取り組み実施せず | 23.1% (N=160) | 76.9% (N=532) | 100% (N=692) |
| | 24.8% (N=235) | 75.2% (N=714) | |

注) 「取り組みを実施していない」には、企業が取り組みを実施しているかどうか「わからない」という回答も含まれる
いじめ状況が「改善しなかった」には、「悪化した」という回答も含まれる

た」(三九・〇％)であった。また、「先輩・同僚に相談した」(三九・七％)という回答も比較的多くみられた。しかし、図には記載していないが、「社内の相談窓口」(二・九％)や「社内の労働組合」(三・〇％)に相談したとする割合は低く、相談機関があまり利用されていないことが示された。欧州の研究では、被害者が個人でいじめを解決す

内で気にかけた問題として取り上げてくれる人」がいたかどうかを尋ねている。その結果「先輩や同僚」(五二・五%)、「上司」(一七・七%)などは被害を受けた従業員を気にかけている割合は比較的高いことが示された。しかし、相談と同様に、「労働組合の関係者」(一・六%)などがいじめ被害者に対する気にかけて行う割合は低いことが示された。

Ⅶ いじめ状況の改善と企業の取り組み

いじめを受けた労働者はいじめ行為の終了や状況の改善を望んでいる。既述のように、被害者個人がいじめ状況を改善することは困難であるため、その場合には企業のサポートが重要であると考えられる。そのため、以下では就業実態調査の二つの設問を用いて、企業の取り組みがいじめ状況の改善に与える影響を検討する。まず、いじめが改善した割合をみると、有効回答数一一一六人のうちいじめが改善したのは二二・七%であり、悪化したのは二・九%、変化なしが七三・五%であった。この結果から、状況が改善する割合は低く、いじめ行為は持続的なものであることがわかる。また、企業がいじめに関する取り組みを実施しているかどうかを尋ねたところ、二五・九%が実施していると回答していた。そして、企業の取り組みはいじめ状況の改善に影響を与えるかどうかを検討するために、クロス集計表を作成した(表4)。

その結果、企業がいじめに関する取り組みを実施している場合には、状況が改善する割合がやや高い(一九・二%)

ことがわかる。そのため、企業の取り組みはいじめの改善に影響を与えることが示唆される。

Ⅷ まとめ

就業実態調査では、欧州の先行調査を参考に、職場のいじめの実態をより正確に把握することを試みた。その結果、以下の点が明らかとなった。①操作的基準を用いた場合一年間での被害経験率は七・一%であり、主観的基準を用いた一二・二%よりも低くなること。②雇用形態や役職の有無により、いじめの被害経験率に大きな差はないこと。③否定的言動を頻繁に受けている労働者ほどメンタルヘル스에不調を感じており、退職や休職をする割合が高まること。④いじめに関する相談は上司や先輩・同僚に対して比較的多くなされており、相談機関が利用される割合は低いこと。⑤相談機関を利用した場合でも、被害者にとって十分な対応がなされている割合は低いこと。⑥企業がいじめに関する取り組みを実施することで、いじめ状況が改善する可能性が高まること。

これらの結果から、今後企業が取り組みを進めることで、いじめ行為が深刻化する前にいじめを改善し、メンタルヘルスの不調による休職や退職を減らすことができる可能性が示唆される。特に、頻繁にいじめ行為を受けている労働者への影響が大きいことから、いじめ行為を持続させないことが重要となってくるだろう。企業が管理職等に研修を行うことや相談窓口を整備することにより、相談後の対応が改善されたり、被害者への気にかけて行う従業員

が増加するかもしれない。そして、被害を受けた場合でも、周囲のサポートを受けていじめを解決することが容易になると考えられる。なお、企業の具体的な取り組みの内容については、労働政策研究・研修機構(二〇一二)に多数の事例が紹介されている(6)。

他方、就業実態調査では職場のいじめに関する労働組合の役割にはあまり焦点を当ててこなかった。しかし、被害を受けた労働者は労働組合に対してあまり相談をしておらず、さらに相談をした場合でも十分な対応をしていない割合が高いことが示された。職場のいじめは個別的な問題であると考えられることが多く、労働組合として取り組みにくい可能性などが考えられるが、企業に相談機関の整備を要求するなど労働組合が担う役割も存在する。また、自治労調査(二〇一〇)のように、労働組合が独自にいじめの実態把握を試みることも可能であろう。今後労使が一体となり、職場のいじめの予防・改善の取り組みがなされていくことが期待される。

[注]

1 本稿は就業実態調査のいじめ関連項目について独自の集計を行ったものである。集計上、サンプルを限定したり、質問項目を限定したことから、調査結果として公表されている数値とは若干異なる箇所がある。

2 東京海上日動リスクコンサルティング株式会社(二〇一二)「平成二四年度厚生労働省委託事業 職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書」

3 Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper ed. 2011 "Bullying and Harassment in the Workplace". CRC Press.

4 Tsuno, K., Kawakami, N., Inoue, A., & Abe, K. 2010 "Measuring workplace bullying: Reliability

and validity of the Japanese version of the negative acts questionnaire" *Journal of Occupational Health*, 52, 216-226.

5 Takaki, J., Tsutsumi, A., Fujii, Y., Taniguchi, T., Hirokawa, K., Hibino, Y., Lemmer, R. J., Nishida, H., Wang, D., & Ogino, K. 2010 "Assessment of workplace bullying and harassment: Reliability and validity of a Japanese version of the Negative Acts Questionnaire" *Journal of Occupational Health*, 52, 74-81.

6 各国の操作的基準は若干異なるものの、就業実態調査と同様の方法で測定した被害経験率である。詳細は脚注三のEinarsen et al. (2011)の第三章を参照されたい。

7 全日本自治団体労働組合(二〇一〇) 自治労賃金資料 自治労パワー・ハラスメント一〇万人実態調査報告書

8 Zapf & Gross 2001 "Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension" *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 497-522.

9 労働政策研究・研修機構(二〇一一) 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り組み—J-I-L-P-T資料シリーズNo.100

＜プロフィール＞ 長沼裕介(ながぬま・ゆうすけ)

J-I-L-P-Tアシスタントフェロー
早稲田大学大学院博士後期課程在学中。駿河台大学心理学部非常勤講師。最近の主な著作に「厚生労働省によるパワーハラ実態調査の概要と今後の取組みの検討」労働法律旬報一七九号(二〇一三年)などがある