

JILPT 職場のいじめ・嫌がらせに関する労使ヒアリング調査結果概要

1. 調査対象の組織概要

- ・調査対象は 37 組織（使用者 16、労働組合 22（うち、企業別労組 12、産業別労組 7、職業別労組 1、個人加盟労組 2））
- ・調査依頼は紹介が中心。クオレ・シー・キューブ社、UI ゼンセン同盟等の産業別労働組合等にご紹介いただく。
- ・業種は、建築、エネルギー、金融、製造・販売（医療機器、衣料品、食品、住宅建材、自動車、電機）、小売（食品）、卸売・小売、介護、医療事務受託、新聞、保険、印刷、人材派遣、石油、自動車販売、映画・演劇、化学等。
- ・組織規模は、従業員 1,000 人～数万人の大企業がほとんど。中小企業は 1 社のみ（直接雇用の従業員約 270 人）。取組みを行っている中小企業は非常に少ないと思われる。

2. ハラスメントの発生状況等

- ・調査対象の多くの労使でハラスメントに関するアンケート調査を行っていた。ハラスメントに特化したアンケート調査は少なく、総合的な従業員・組合員アンケートの中にハラスメントに関する質問項目を設定することが多い。
- ・職場内のアンケートでは、パワハラやいじめ等について約 1 割の人が「ある」と回答している（例えば以下アンケート結果参照）。
- ・組合員アンケート「職場にセクハラ・パワハラ・いじめがあると思う」10%、「職場の人間関係」について「よくないと思う」15%、「パワハラ・いじめがあるからストレスを感じる」3.5%、「上司や同僚との人間関係が良くないからストレスを感じる」12%、「職場で孤独を感じたり相談相手がいないからストレスを感じる」9%（ZF 労働組合）。
- ・組合員アンケート「パワハラ（権力や地位を利用した嫌がらせ）がある」11.8%（月給制組合員）及び 6.9%（時給制組合員）、うち「上司」からのパワハラが 75.7%及び 61.7%と第 1 位。次いで、「介護サービス利用者」から 9.2%及び 14.8%、「利用者の家族」から 11.8%及び 6.2%。「モラルハラスメント（精神的な嫌がらせ）がある」16.6%及び 17.2%、うち「上司」から 47.4%及び 35.0%、「同僚」から 39.4%及び 57.1%（日本介護クラフトユニオン）。
- ・従業員アンケート「過去 1 年間でパワー・ハラスメント被害を受けたことがある」10.4%、「職場は何でも言い合え、風通しがよい」49.2%、「よくない」18.5%、「どちらでもない」32.3%（XE 社）。

3. ハラスメントに関する相談内容

- ・上司から部下への行き過ぎた指導（いわゆる「パワハラ」と言われているもの）
- ・同僚・部下からのいじめ・嫌がらせ
- ・第三者（顧客、取引先等）からのいじめ・嫌がらせ・ハラスメント
- ・コミュニケーション不足に基づき、上司・同僚等のささいな言動・行動をいじめ・嫌がらせ・ハラスメント・パワハラ等と誤解・解釈 等

4. ハラスメント対策導入の経緯・意義

- ・企業の存続・発展（ZA 社、XE 社）、経営上の観点（生協労連）
- ・人権問題（XA 社、XB 社、生協労連）
- ・近年のハラスメント問題に対する関心の高まり（XB 社、ZH 社、UI ゼンセン同盟）
- ・従業員からのパワハラ定義に関する問い合わせ（＝問題が生じていると認識）（XC 社）
- ・ハラスメントの相談が寄せられた、もしくは、パワハラ事件発生（YB 労組、YC 労組、YE 労組、YF 労組、UI ゼンセン同盟、YA 労組）
- ・ハラスメントによって従業員が最大限能力を発揮できない状況は会社にとっての不利益になる（XC 社）
- ・経営方針の一つとなっている「適切な職場環境の実現」（XD 社）、経営理念を反映した「風通しのよい職場づくり」（XE 社）
- ・2009 年に厚労省の精神障害等にかかわる労災認定についての「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」にいじめの項目が追加されたこと（ZH 社）
- ・健康で安全な職場づくり（ZF 労組、ZG 労組）、心身ともに健康でイキイキと働けるような職場環境づくり（XE 労組）、メンタルヘルス対策（YD 労組、電機連合、生協労連）
- ・上部団体の産別労組の啓発（YB 労組）
- ・企業内労働組合の取組み（YA 社）
- ・行動規範に「社員の人格・個性を尊重し、満足して職場環境の確保に努めます」。コンプライアンス（YA 社、XF 社）
- ・企業イメージを大事にするため（XF 社）
- ・就業形態の多様化・事業内容の大幅な転換に伴う、ハラスメントの起きやすい状況への対策（XE 社）

5. ハラスメント対策の具体的内容

- ・相談窓口の運営もしくは委託、相談対応
- ・ハラスメントに関する研修の実施（相談対応者研修含む）
- ・ハラスメントに関する常設労使委員会の設置
- ・ハラスメントに関する方針・ガイド等の作成
- ・従業員・組合員アンケートの実施

- ・外部専門家との連携（相談窓口の委託含む）
- ・コミュニケーション促進策、風通し改善
- ・就業規則への規定追加、就業規則の細則としての規程を作成
- ・ハラスメントに関する労使協定の締結 等
- ・取組み例に関する情報交換の場の設定（特に、産別）
- ・協約例の公表、締結促進・支援（特に、産別労組、職業別労組）

6. 行政等への要望

- ・啓発活動
- ・法整備（定義含む）、ガイドライン・指針の作成（定義含む）
- ・法整備は不要（定義が難しい。各組織で各事例に基づき判断すべき）
- ・労使の取組み例（効果を含む）、職場に実際に起きているハラスメント事例・判例情報の紹介
- ・業界団体等での相談窓口業務受託（特に、中小企業向け）
- ・ハラスメントによる弊害・リスクの広報・周知
- ・コミュニケーションスキルのチェックリストのようなものの提供
- ・研修教材入手への支援
- ・相談対応のための各種支援
- ・業界全体でのワークライフバランスの取組み