

職場のいじめ・嫌がらせ問題について

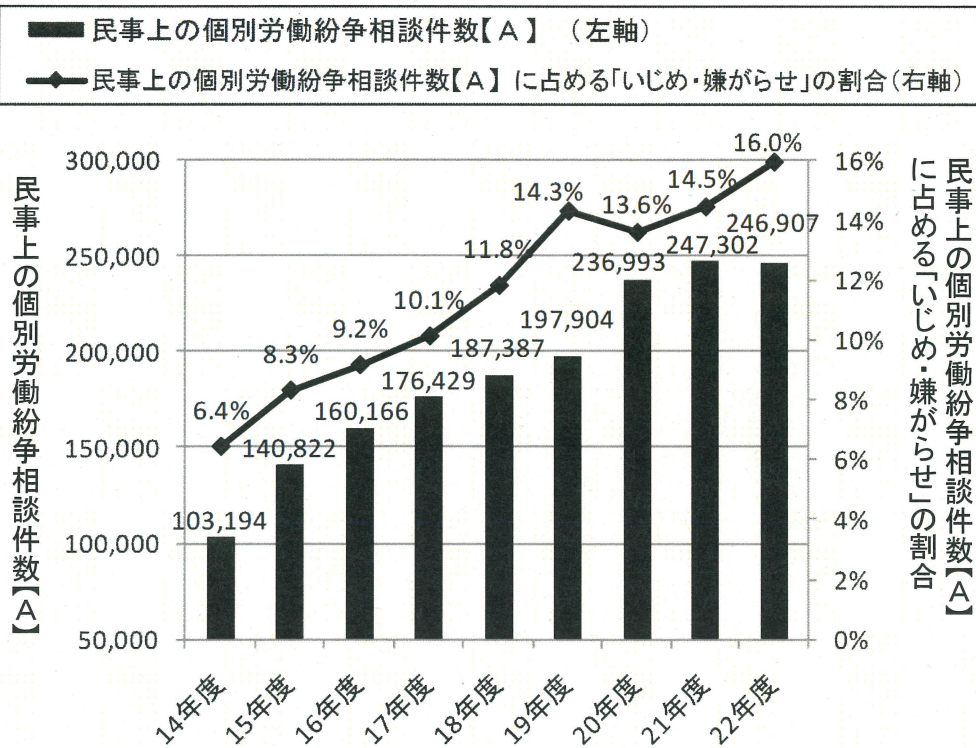
平成23年7月8日
厚生労働省労働基準局

職場のいじめ・嫌がらせ問題の現状とその影響

- ・ 職場のいじめ・嫌がらせに関する相談は、増加傾向にある。
- ・ 企業では、いわゆる「パワハラ」が様々な損失(社員のメンタルヘルス悪化、周囲の士気の低下や職場の生産性の低下など)をもたらし、「パワハラ」対策は重要な課題と認識していることを示す調査結果もある。

現状①: 都道府県労働局等への相談の増加

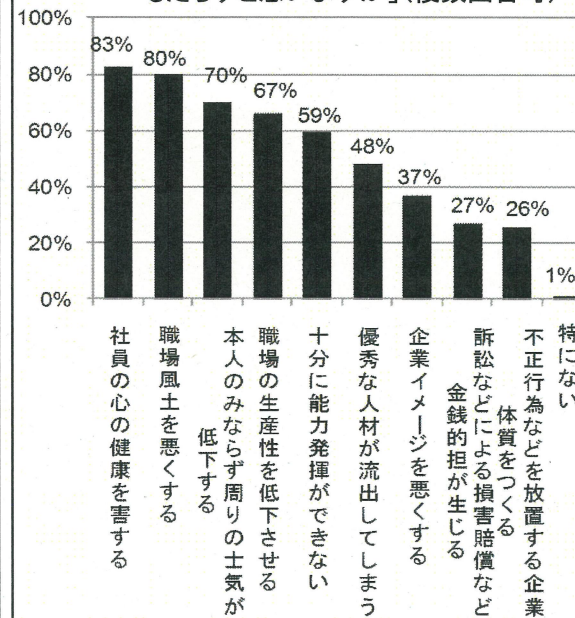
第1図 相談件数の推移



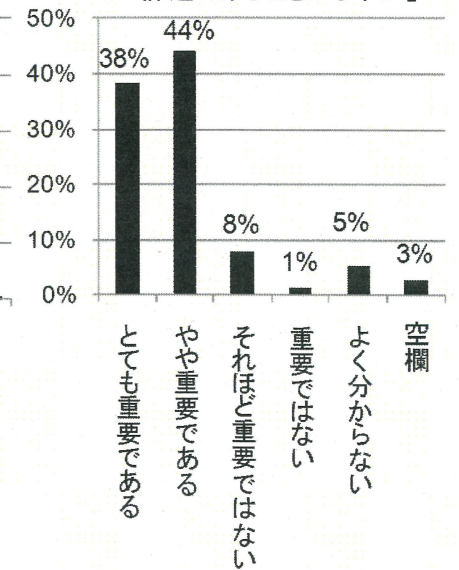
- ※1 「平成22年度個別労働紛争解決制度施行状況」(厚生労働省、平成23年5月)を基に作成。
- ※2 上記の相談の中で、いじめ・嫌がらせに関するものは、解雇に関するものに続き2番目に多い。

現状②: 企業の問題意識

第2図「パワハラは企業にどんな損失をもたらすと思いますか」(複数回答可)



第3図「パワハラ対策は経営上重要な課題であると思いますか」



- ※1 「パワーハラスメントの実態に関する調査研究 報告書」(中央労働災害防止協会、平成17年3月)を基に作成。本調査は、調査票を東証一部上場企業1,000社に送付し、209社から回収。
- ※2 本調査では「パワハラ」を、「職場において、職権などの力関係を利用して、相手の人格や尊厳を侵害する言動を繰り返し行い、精神的な苦痛を与えることによりその人の働く環境を悪化させたり、あるいは雇用不安を与えること」と定義。

職場のいじめ・嫌がらせの具体例(都道府県労働局での相談事例)

- ・ 都道府県労働局が取り扱った相談事例では、暴力、傷害、暴言、罵声、悪口、プライバシー侵害、無視、仕事を与えない等の相談があった。

身体的苦痛を与えるもの(暴力、傷害等)

- 段ボールで突然叩かれる・怒鳴る
- 上司がネクタイを引っ張る、叩く、蹴る、物を投げる
- 0℃前後の部屋で仕事をさせられる

精神的苦痛を与えるもの(暴言、罵声、悪口、プライバシー侵害、無視等)

- 客の前で「バカ、ボケ、カス、人としてなっていない」
- 社長の暴言「何でもいからハイと言え、このバカあま」
- 私生活への干渉
- 部下への非難を言うミーティングを上司が行ったケース
- ロッカー室冷蔵庫内の私物食品の盗みを疑われる
- 仕事を取り上げ、毎日「辞めてしまえ」
- 呼び名は「婆さん」・業務命令はいつも怒声
- 同僚が手や髪の毛を触る、不愉快な発言

社会的苦痛を与えるもの(仕事を与えない等)

- 社員旅行参加を拒絶される
- 回覧物を回されない、暑気払いや忘年会によばれない
- 中国転勤を断ったところ、仕事を与えず小部屋に隔離

※ 上記は、全国の47 都道府県労働局のうち4局で2008 年度に取り扱ったあっせん事例。「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－」((独)労働政策研究・研修機構、平成22年6月)を基に作成。

職場のいじめ・嫌がらせの具体例(裁判例)

- ・ 裁判では、行為者の不法行為や使用者の安全配慮義務違反等による損害賠償を認めたケースもある。

A事件(平成16年、地裁判決)

事案

看護師(21歳、男性)が、男性看護師の間では先輩の言動が絶対という環境の下で、先輩から継続的に使い走りをさせられたり、嫌がらせ、暴言を受け、それを苦にして自殺した事案

態様及び程度

<態様>

職場先輩による業務外の使い走り、嫌がらせ、暴言などのいじめ

<程度>

私用の買い物、家の掃除、風俗店への送迎、勤務時間中にパチンコ屋での順番待ち、ウーロン茶を3千円で買わせる、彼女とのデート中に呼び出す、仕事でミスしたときに手を出す、など。仕事中に「死ねよ。」等の暴言

判決

- ・ 行為者の不法行為による損害賠償を認定
- ・ 病院の安全配慮義務違反による損害賠償を認定

※ 行為者に対しては、「悪ふざけや職場の先輩のちょっと度を超した言動であると認めることは到底できない」と判示した。

病院に対しては、いじめが3年近くに及んでいること等から、病院はいじめを認識することが可能であったが、認識した上で防止する措置を採らなかったとした。

B事件(平成15年、高裁判決)

事案

市水道局の職員(29歳、男性)が配属先の課長、係長、主査から継続的に侮蔑的な言動を受け、それを苦にして自殺した事案

態様及び程度

<態様>

上司による侮蔑的言動によるいじめ

<程度>

異性経験や容姿に対する嘲りやからかい、「何であんなのがここに来たんだ」、「とんでもないのが来た。最初に断れば良かった」、「顔が赤くなってきた、そろそろ泣き出すぞ」、ナイフを突きつけ「これで刺してやる」等の侮蔑的言動

判決

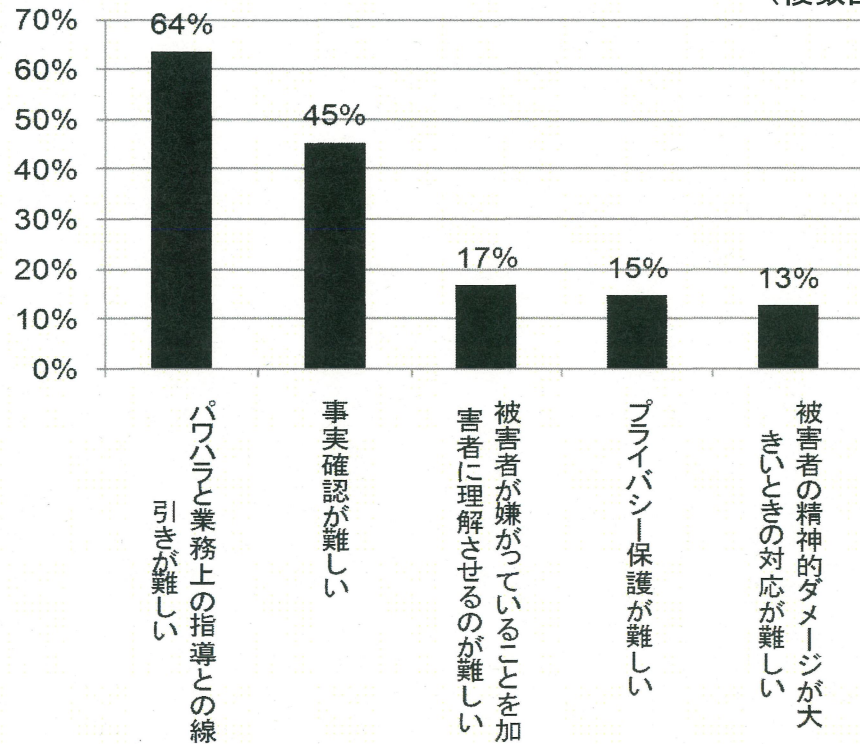
市の安全配慮義務違反による損害賠償を認定

※ 行為者である上司については、「公務員が、その職務を行うについて、故意又は過失によって違法に他人に損害を与えた場合には、国又は地方公共団体がその被害者に対して賠償の責任を負うべき」として、賠償責任を専ら市のみに認めた。

職場のいじめ・嫌がらせへの対応に当たっての企業の悩み

- 企業では、職場のいじめ・嫌がらせ問題への対応に当たって、業務上の指導との線引きが困難などといった問題意識を持っている。

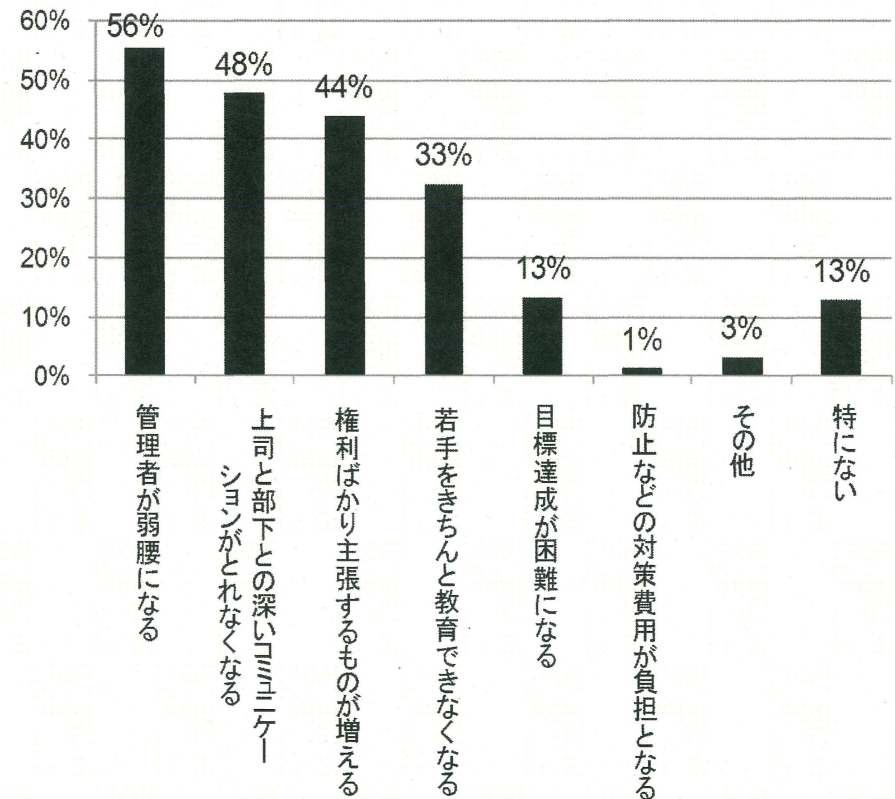
第4図「パワーハラスメントが起きたときに対応が困難と感じること」
(複数回答)



※1 「使用者の職場環境配慮義務に関する実態調査」(東京都労働相談情報センター、平成18年2月)を基に作成。本調査は、都内に所在する従業員規模30人以上の3,000事業所に調査票を送付し、954事業所から回収。

※2 本調査では、「パワーハラスメント」を「職場において、職務上の地位や影響力を背景に嫌がらせをすること」と仮に定義して実施。

第5図「パワハラ問題を取り上げる場合、職場でどのような問題が派生することに留意する必要がありますか(3つまで)」



※1 前出の「パワーハラスメントの実態に関する調査研究 報告書」(中央労働災害防止協会、平成17年3月)を基に作成。

職場のいじめ・嫌がらせ問題への対応の現状

- ・ 労使では、相談窓口の設置、行動規範の明示、研修等を実施するケースがある。
- ・ 行政では、厚生労働省が、個別労働紛争に係る解決援助サービスの提供、職場のメンタルヘルス対策の促進、労災補償といった各施策の枠組みの中で対応を行っているほか、地方自治体が、相談窓口を設置する等の独自の取組を講じているケースがある。
- ・ 裁判では、民事上の損害賠償請求により問題解決を図るケースがあるほか、刑事上の責任を問われることもありえる。

労使の対応例(※)

<企業の対応>

- 相談窓口の設置
- 就業規則や社員の行動基準に盛り込むことによる対応
- 講演や研修会の実施
- 社内報等で広報・啓発
- 社内の実情の把握

<労働組合の対応>

- 相談窓口の設置
- 対策ハンドブックの作成
- 使用者に対する取組促進の要請

※ 各種調査結果等から収集。

行政の対応例

<厚生労働省の対応>

- 都道府県労働局等で、相談、助言・指導、あっせんといった解決援助サービスを提供
- 職場のメンタルヘルス対策を促進するため、関係指針を策定し、事業場への指導等を実施
- 精神障害等の労災認定

<地方自治体の対応>

- 相談窓口の設置
- 労働委員会による個別労働関係紛争のあっせん
- 企業向け対応マニュアルの作成
- 職員向け防止指針等の策定

裁判による対応例

<民事上の対応>

- 不法行為による損害賠償請求
- 安全配慮義務違反による損害賠償請求

<刑事上の対応>

- 暴行罪、脅迫罪、侮辱罪、名誉毀損罪等に問われる可能性がある