

担当	平成23年3月28日 徳島労働局総務部企画室 企画室長 国重 雅嗣 労働紛争調整官 岡田 英樹 (電話) 088(652)9142
----	---

人事担当者の28%が、いじめがあると回答

～「職場でのいじめ・嫌がらせアンケート結果」 あなたの職場に いじめはありませんか?～

職場のいじめの相談件数は平成14年31件であったものが年々増加し、今年の1月末時点で224件と約7倍に増加している状況です。こうした状況を踏まえ、平成23年1月に徳島労働局で全国に先駆けて、県内企業で増加傾向にある職場内のいじめ・嫌がらせについての実態調査をアンケート方式により719社に実施、163社から回答がありました。

アンケートから、次のようなことが把握されました。

- ・人事担当者の28%がいじめがある(あった)と感じている
- ・いじめの実態は約1割の企業で把握
- ・約4割の企業にメンタルヘルスの不調の労働者がいると回答
- ・「職場環境配慮義務」への理解は約7割あるが、理解し行動しているのは半数
- ・約5割がいじめへの対策、対処はできている。相談窓口を設置するなど**対処法としての取り組みは多いが、いじめを防止する取り組みは少ない**
- ・**上司の注意の仕方が執拗と回答した企業では、いじめの認識は約4倍**

いじめは今後も増えていくと予想されます。徳島労働局では、職場でのいじめに関する相談窓口を設けて、会社への助言・指導などの取り組みを行っていますので、労働局及び最寄の労働基準監督署の総合労働相談コーナーへお気軽にご相談ください。

本記者発表文6枚

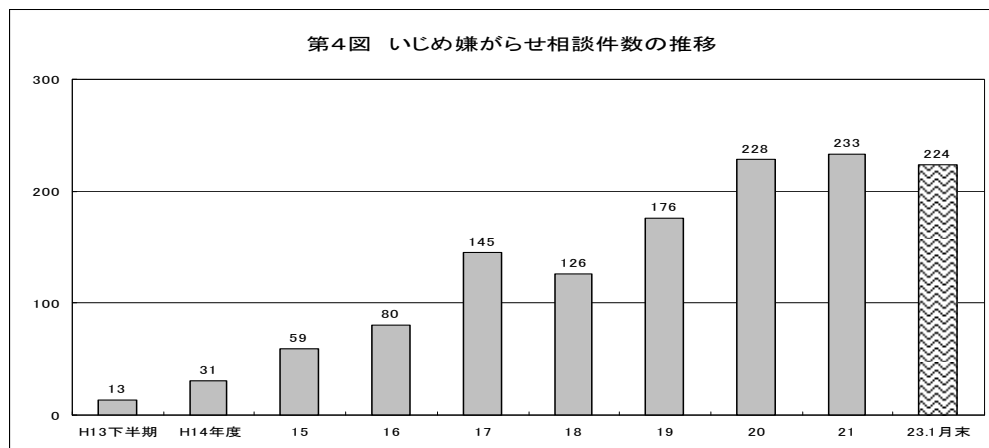
添付「職場のいじめ・嫌がらせに関するアンケート調査結果取りまとめ」10枚

添付調査結果表データ3枚

1 職場でのいじめ・嫌がらせの相談が年々増加しています

民事上の個別労働紛争の内訳では、解雇の相談が最も多くなっています。(6頁、第3図)

相談の内訳で、職場でのいじめ・嫌がらせの相談について増加する傾向がみられます。(第4図)



2 職場のいじめ・嫌がらせ防止に向けた取り組み

平成22年11月頃から、職場のいじめ被害を訴える匿名の電話相談がありました。内容は、

- ・現在の就職難では今の職場を辞めれない、生活がかかっている状況、
- ・ストレスを与える暴言、飲み会への参加強要、言葉による暴力

を切実に訴えるものでした。

いじめ・嫌がらせの相談を受けた相談員から、何か対策をすべきではないか、出来ることはないかとの提案を受け、相談員が、いじめ防止啓発ポスターを作製、また、社内でのいじめ防止規定例を作成し、労働局ホームページに掲載し、主要企業に周知文を送ると共にアンケートを実施しました。

3 職場でのいじめ・嫌がらせアンケート結果分析

平成23年1月、労働者規模50人以上を中心とした主要企業719社に対し、任意のアンケート形式で意識調査を実施しました。調査結果の取りまとめは別紙のとおりです。

回答は、163社(22.7%)。業種別には、製造業37社、医療・福祉事業32社、商業20社。

企業規模別には、50～99人51社、100～299人38社などでした。

本アンケートの回答者は人事労務担当者としたこと、任意での回答としたことから、比較的いじめについての関心があり、知識・対策等に比較的意識が高い人物であると考えられます。また、アンケートでは、職場でのいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントを「いじめ等」としていますが、いじめの定義は回答者の主観によるものと考えています。(以下、職場でのいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントを「いじめ」とします。)

いじめの実態とその認識について複数で調査し、10社に1社の割合でいじめの実態があることがわかりました。また、いじめとは関係なくメンタルヘルス(心の健康)の不調の労働者がいると回答した企業が4割ありました。企業内でのメンタルヘルスも重要な問題であると考えられます。

いじめの影響と会社の業務運営に関連があるかを聞くと36%が「ある」と回答しています。

いじめにより精神疾患を発病し、退職(あるいは自殺)した場合に、73%が「会社に責任がある」と回

答しており、企業責任の認識は高いと考えられます。

いじめに対する企業責任の根拠を判例では、良好な職場環境を整備しなかった「職場環境配慮義務違反」を根拠としています。この「職場環境配慮義務」について約7割の企業が「理解」、約5割の企業が「理解し、行動している」と答えており、まだまだ関心が低い状況と考えられます。

一方、いじめによる影響を聞いた設問では、「業務が円滑に進まなかった」「士気が低下した」「能力が十分に発揮されない」などの外面的な部分をとらえた回答が多くなっています。弱者(例えば成績が悪いなど)に対してのいじめがあっても、会社には影響が少ないという非常に厳しい面がみられます。

また、同じ設問で「対応の仕方がわからず困った」と回答したのは2件にとどまり、いじめが起きた場合の対処は、ほぼ出来ていると考えられます。同じような質問で、いじめ等の実態把握、いじめ等への対処の体制が、出来ている20%、ほぼできている44%と半数以上が対応可能と回答しています。

いじめ等を防止する取り組みについては、48%が対策をとっている、12%が対策をとる予定、と回答しており、31%が対策をとっていないと回答しています。どのような対策をとっているか、という設問には、相談窓口の設置が58件、講演・研修の実施が39件、ポスターの掲示が31件、社内実態調査が11件という結果でした。半数の企業が、いじめの防止対策はできていると回答していますが、対策内容は対処法であり、防止対策は少ないものでした。いじめ等の防止対策は、これからの課題ではないかと考えます。

いじめの加害者を処罰する規定は36%が作成している、3%が作成予定、50%が作成していない、と回答しています。また、加害者を処分したことがあると回答したのは10%であり、78%が処分していないと回答しており、いじめ等を防止には効果が少ないと思われる。

4 クロス集計

アンケート結果の複数の項目からいじめの問題を考えた際に、「上司の注意が執拗」であると答えた企業とそうでない場合、いじめの認識にどのぐらい差があるかを調べると約4倍いじめがあるとの認識の差がでました。注意・指示の方法について上司のマネジメント、経営管理が出来ていない状況がうかがわれます。

人事評価制度の有無によりいじめの有無を比較した場合に、約2倍の差がありました。人事評価制度を取り入れることにより、組織内の人のつながりにほころびができ、非協力的な態度、効率・成績を追求する姿勢から、いじめが発生しているのではないかと推測されます。

「職場環境針慮義務」の理解度によりいじめめ対策の有無を比較した場合、理解度が高いほど対策も講じられている状況でした。「理解し、行動している」は60%に対策がありました。「理解のみ」「知らない」「わからない」の3分類では、36%、30%、33%が対策出来ているとの回答ですが、それほど差はないことから、何らかの対策が約3割の企業で取られている、と考えられます。

5 アンケート自由意見

今回のアンケートで自由記入欄に記載された意見から、特に気になった意見がありましたので改めて紹介します。

「小中学校でいじめの問題はあったが、会社内でもいじめの問題があるのに驚かされた」と問題意識を持っていただいた意見。

いじめの対応について、「部下同士で慰めあっている」と会社の対応がなされていない状況が赤裸々に

回答されていました。

「いじめる側に罪の意識がなく、いじめられる側は限界まで我慢」、「いじめを隠す場合、実態把握が困難」「いじめの相談が来ない」といじめの実態調査が困難であることを理解する意見がある一方で、「いじめは想定していない」「いじめがない会社にはアンケートに回答できない」「管理者のいじめの認識が低い」など具体的把握ができていない意見がうかがえます。また、「懲戒処分の判断基準が難しい」「急いだ口調をいじめと取られた」「どこまでがいじめ・嫌がらせか判断が難しい」などいじめ等の定義などに一定の基準を望む声があることも分かりました。

アンケートを機会に、実態調査、いじめ防止の啓発をしていきたい、というように自主的な取り組みが望まれる段階ではありますが、今後行政としても職場環境に関する指針等の作成などの取り組みを行っていく必要がある考えます。

6 まとめ

セクシャル・ハラスメントなど企業内での対応・対策が確立してきている分野もありますが、いじめ・嫌がらせの取り組みは、まだまだ不十分であり、今後も増加すると予想されます。

徳島労働局では、雇用環境が厳しい経済情勢の中、労働基準法、労働条件の確保・改善への取り組み、セクシャル・ハラスメントなど規制がはっきりした分野から、労働契約変更、いじめなど民事的な内容の相談まで対応できる体制となっております。

働きやすい職場環境の改善の取り組みとして、いじめ・嫌がらせの相談に対応し、職場環境配慮義務ができていない場合は対策に取り組むよう企業に対し、徳島労働局から助言・指導などで対応ができます。まずは、総合労働相談コーナーへのご相談をお願いします。

なお、徳島労働局のホームページでは、いじめ防止啓発用のポスターを例示し、いじめ防止規定例を参考に掲載し、積極的にいじめ防止を呼びかけております。

7 用語説明

・職場におけるパワーハラスメント

「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」（中央労働災害防止協会の定義）

・職場におけるいじめ嫌がらせ

単に上司から部下に対する言動だけでなく、「正社員から非正規社員へ」や「解雇権の乱用等違法性の高い労務管理」も含む広い概念とされています。

8 職場でのいじめ・いやがらせ事案の相談例

事例1 相談の概要

お客様に対する挨拶などを会議室で行うが、相談者だけが廊下で「もっと大きな声で」と叱責を受ける。他の人は、作業があるのに、申請人だけが作業に入れてくれない。

事例2 上司から暴力的な言動を受け、パニック障害になった。仕事が出来なくなった。

申請人は、医療費と損害賠償を求めて「あっせん」を申請し、解決金を支払うことで合意が成立した。

事例3 「身だしなみが出来ていないとして上司から暴力を振るわれた」との相談があった。

申請人は、「あっせん」を申請し、解決金の支払いと謝罪で合意が成立した。

9 その他

いじめ・嫌がらせの相談を受けた相談員からは、いじめ・嫌がらせによる心理的なストレスによりメンタルヘルス(心の健康)の不調となり、対人関係がうまくいかず正常に就労できない状況に陥るなど人材の被害を伴うことが問題との指摘があります。

また事例は少ないですが、いじめ・嫌がらせによる精神疾患が労災として認められるケースも出てきています。※1

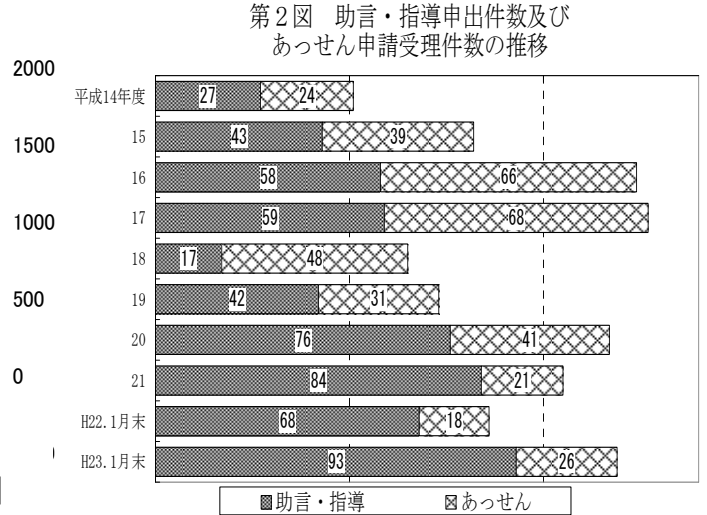
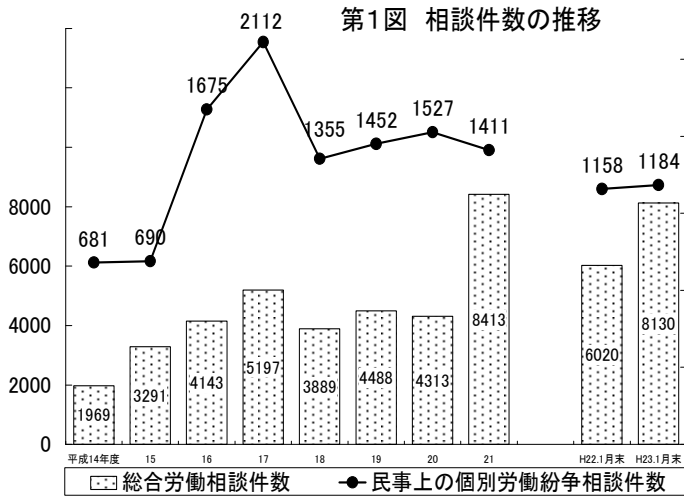
※1 職場環境の変化を受けて、平成21年4月に「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」が一部改正され、「心理的負荷評価表」に、ひどい嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた、達成困難なノルマが課せられたなど12項目が追加されました。

精神障害等の労災認定件数は全国で平成11年度14件であったものが、平成21年度234件と増加しています。

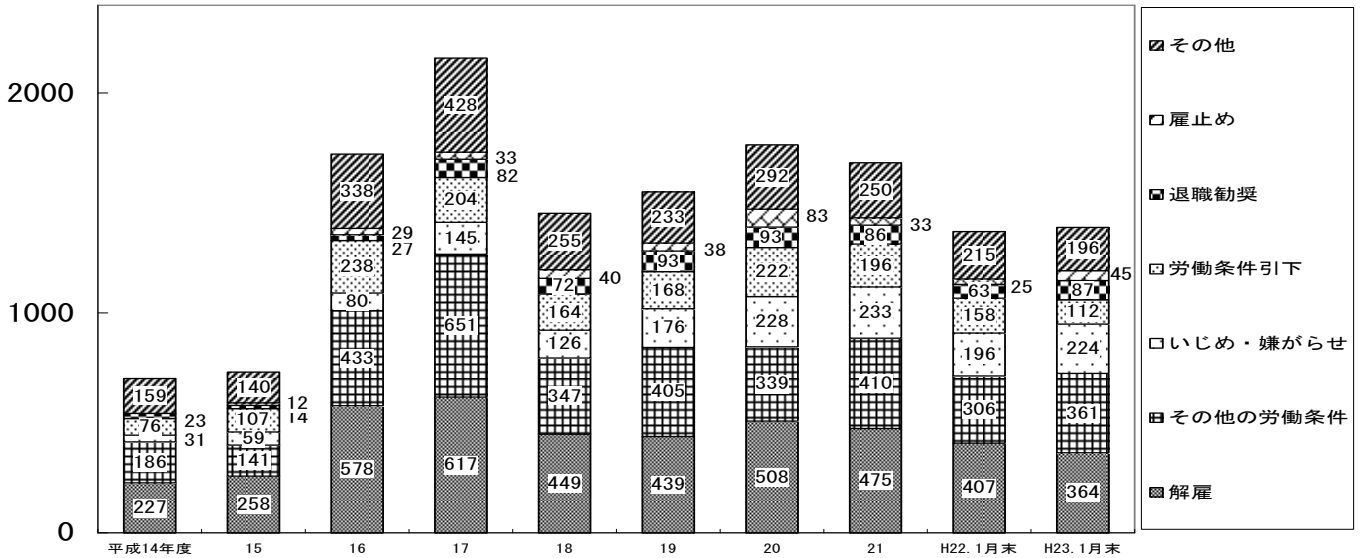
9 個別労働紛争の状況

平成 23 年 1 月末現在での個別労働紛争解決制度の利用状況は以下のとおりです。

平成 23 年 1 月末時点と前年同期で比較すると、総合労働相談件数は 2,110 件増加(35%増)、民事上の個別労働相談件数は 26 件増加(2%増)、助言・指導申出件数は 25 件増加(37%増)、あっせん申請受理件数は 8 件増加(44%増)となっております。迅速、無料と手軽に利用ができる助言制度の利用が好評であり解決率も平成 22 年度 1 月末時点で 60%(昨年同時期 63%)と高いことが特徴です。



第3図 民事上の個別労働紛争相談の内訳



◎助言・指導及びあっせん手続終了内容表

助言・指導	手続きを終了した件数					取下げ	処理期間			あっせんへの移行
	口頭助言を実施	解決(%)	打切り	制度対象外	一カ月以内		二カ月以内	平均処理日数		
									解決(%)	
平成 22 年 1 月末	68 件	64 件 (63%)	1 件	1 件	2 件	68 件	0 件	3.1 日	10 件	
平成 23 年 1 月末	93 件	85 件 (60%)	1 件	0 件	7 件	93 件	0 件	2.6 日	16 件	

あっせん	手続きを終了した件数					取下げ	処理期間			
	合意の成立(%)	打切り	不参加		不調		一カ月以内	二カ月以内	三カ月以内	平均処理日数
			不参加	不調						
平成 22 年 1 月末	19 件 (37%)	12 件	9 件	3 件	0 件	12 件	6 件	1 件	26.0 日	
平成 23 年 1 月末	24 件 (38%)	13 件	8 件	5 件	3 件	20 件	4 件	0 件	17.2 日	