



市民の声を市政に反映

杉森ひろゆき

市議会議員 ニュース

杉森弘之後援会広報委員会発行
709号 2018年5月8日
 〒300-1235 牛久市刈谷町1-41-8
 TEL・Fax：870-0335
 携帯：090-5587-7693
 Mail：sugimori@max.hi-ho.ne.jp

パワハラが増加

厚生労働省検討会報告書

厚生労働省が有識者と労使関係者からなる検討会を開催し、「職場のパワーハラスメント防止対策について検討会報告書」が本年3月に公表された。ここでは「2. 現状」の「(1) パワーハラスメントの現状」を要旨紹介する。なお以下「パワハラ」と略す。



精神障害の労災認定 74 件

① パワハラが発生状況

都道府県労働局における職場のいじめ・嫌がらせに関する相談（必ずしもパワハラとは言えない事案も含む。）は増加傾向にあり、平成24年度以降、全ての相談の中でトップとなった（平成28年度は70,917件と全体の相談件数の22.8%）。また、嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けたことによる精神障害の労災認定件数も増加傾向にあり、平成28年度においては、74件に上っている。

厚生労働省が平成24年度に引き続き実施した「平成28年度職場のパワハラに関する実態調査」（以下「実態調査」という。）の結果によれば、従業員向けの相談窓口で従業員から相談されたテーマの内パワハラが32.4%で最も多く、過去3年間に1件以上パワハラを相談を受けたと回答した企業は36.3%、過去3年間にパワハラを受けたことがあると回答した従業員は32.5%である。

相談窓口設置は73.4%だが

② パワハラ予防・解決に向けた取組状況

実態調査の結果によれば、パワハラ予防・解決に向けた取組を実施している企業は52.2%である。従業員1000人以上の企業の実施率が88.4%である一方、従業員99人以下の企業の実施率が26.0%と、企業規模が小さ

くなると実施率は相対的に低くなるものの、平成24年度に行われた調査結果と比較すると、全ての従業員規模の企業で割合が高くなっている。

また、パワハラに限らず、従業員向け相談窓口を設置している企業は73.4%であり、企業規模が小さくなると設置率は相対的に低くなるものの、平成24年度に行われた調査結果と比較すると全ての従業員規模の企業で割合が高くなっている。

業績偏重や長時間労働など

③ 職場のパワハラ発生の要因

職場のパワハラ発生の要因については、本検討会ではパワハラ行為者及び被害者となる労働者個人の問題によるものと、職場環境の問題によるものがあるとの意見が示された。労働者個人の問題としては、パワハラ行為者については、感情をコントロールする能力やコミュニケーション能力の不足、精神論偏重や完璧主義等の固定的な価値観、世代間ギャップ等の多様性への理解の欠如等があるとの意見が示された。また、パワハラを受け手となる労働者についても、社会的ルールやマナーを欠いた言動が一部には見られることもあるのではないかと意見が示された。また、職場環境の問題としては、労働者同士

のコミュニケーションの希薄化やパワハラ
の行為者となる労働者に大きなプレッシャーや
ストレスをかける業績偏重の評価制度や長時
間労働、不公平感を生み出す雇用形態、不適
切な作業環境等が要因であるとの意見が示さ
れた。職場のパワハラを防止するためには、
これらの要因を解消することも重要である。

相談が業務上不利益に

④職場のパワハラ予防・解決に向けた取組 の難しさ・課題

実態調査の結果からは、パワハラを受けた
従業員は、相談しても解決にならない又は相
談することにより職務上不利益が生じると考
え、「何もしない」という選択をしがちであ
るということが挙げられる。実際、具体的
には、パワハラを受けたと感じた者が、「何も
しなかった」と回答した割合は40.9%であり、
その理由として「何をしても解決にならない
と思ったから」、「職務上不利益が生じると
思ったから」と回答した割合が高い。企業が
パワハラ対策を行う上で、従業員がこのよう
な意識を持たないようにする取組も必要であ
ると考えられる。また、企業規模が小さくな
るにしたがい、相談窓口の設置率が低くなり、
パワハラを受けた場合に被害者が家族や社外
の友人等の企業とは関係のないところに相談
する割合が高くなることから、パワハラの実
態が相対的に把握されにくくなるというこ
とも考えられる。さらに、パワハラ予防・解
決に向けた取組について、企業が実施してい
ても、従業員に十分に認知されていないとい
うこともある。実態調査の結果によれば、例
えば、パワハラ予防・解決に向けた取組の
うち相談窓口の設置については、企業が実施
していると回答した割合は、82.9%であるに
もかわらず、従業員が把握していると回答
した割合は45.5%であった。企業は従業員に
対して取組の周知を行うことが求められる。

判断の困難さを理由に

パワハラ被害が訴えられた際の事実関係
の確認が難しく、被害者がメンタルヘルスに
不調を来している場合や同僚等の第三者が行

上司のパワハラを ボイスレコーダー に録音したら 続編 人生変わった

為者との関係性から萎縮してしまう場合等に、
なかなか必要な証言が得られないことや、噂
の流布等の場合には行為者を特定できないこ
とが課題として示された。行為者と被害を訴
える相談者の人間関係、地位、業務の状況等
が千差万別であることから、パワハラに該当
するか否かの判断が難しいとの意見も示され
た。

相談担当の育成不十分

さらに、紛争に発展し、第三者が関わる場
合においても、行為者がパワハラを認める
ケースが少なく、実態調査の結果でも労働者
からの相談が最も多かった「精神的な攻撃」
は、特にその傾向があるのではないかとの意
見も示されており、こういった側面からも事
実関係の確認の難しさがうかがえる。このよ
うに、パワハラについては、事実関係の確認
が難しく、相談窓口の対応力が求められると
ころ、相談対応を担当する人材の育成が不十
分であること、特に被害者がメンタルヘルス
に不調を来している場合に対応することも想
定される産業医や産業保健専門職等の産業保
健スタッフについて、パワハラへの対応とい
う枠組みにおけるその役割や育成方法が十分
に整理されていないことも課題として示され
た。

第三者の関与が重要

さらに、中小企業においては、相談窓口の
担当者が行為者とも被害者とも面識がある場
合等は被害者が相談しにくいと考えられるこ
とや、十分に人員を割けないために事実関係
を適切に確認することが難しいと考えられる
ことから、社外の相談窓口等第三者の関与が
重要であるという意見も示された。