

「職場のパワーハラスメントに関する 実態調査」の報告書がまとまる

～全国の企業・従業員を調査し、パワーハラスメントが
発生する要因や予防・解決に向けた課題を検討～

労働基準局労働条件政策課賃金時間室

厚生労働省は、国として初となる職場のパワーハラスメントに関する実態調査を委託事業（事業委託先：東京海上日動リスクコンサルティング株式会社）により実施し、取りまとめられた本委託事業の報告書を12月12日に公表した。

この調査は、厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」（座長：堀田力さわか福祉財団理事長）が平成24年3月15日に公表した「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を踏まえ、職場のパワーハラスメントの実態を把握するとともに、この問題が発生する要因の分析や、予防・解決に向けた課題の検討を行うことを目的として実施したものの。調査にあたっては、学識経験者や企業の労

務管理担当者等で構成される検討委員会を設置し、調査票の設計や集計、分析を行った。調査は企業調査と従業員調査からなり、同年の7月から9月にアンケート調査を行い、企業調査は計4,580社から、従業員調査は計9,000名から回答を得た。

報告書のポイントは以下のとおりであり、調査結果等を踏まえ、厚生労働省では、引き続き職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた社会的気運を醸成するための周知・啓発を行うとともに、パワーハラスメントの予防・解決への労使の取組に対する支援等の施策実施を予定している。

参考：「あかるい職場応援団」ポータルサイト【<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>】

「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」報告書のポイント

1 調査の概要

(1) 企業調査

全国の従業員（正社員）30人以上の企業17,000社に調査票を郵送した（配達不能252件）。300人以上の企業については全社を対象とし、299人以下の企業については、業種、社員数の分布に基づき無作為抽出を行った。回収率は27.3%。

(2) 従業員調査

全国の企業・団体に勤務する20～64歳の男女9,000名（公務員、自営業、経営者、役員は除く）に対してインターネット調査を行った。対象者については、総務省「就業構基本調査」を参考に、性、

年代、正社員・正社員以外の3点から割付を行った。

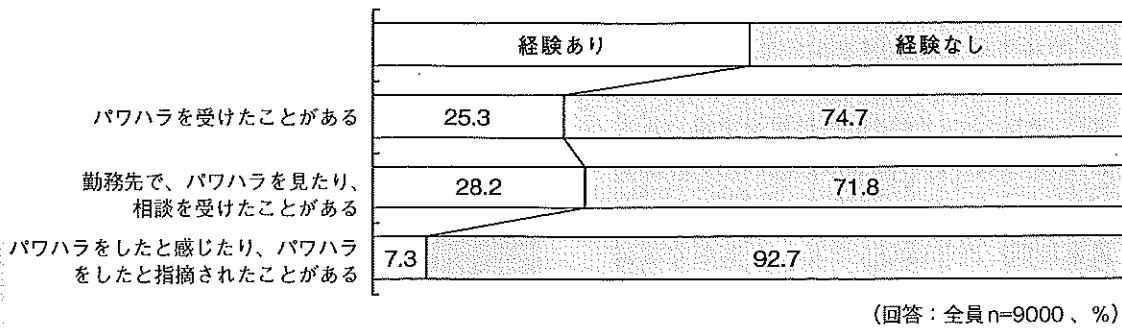
2 主な調査結果

(1) 相談窓口における従業員からのパワーハラスメントの相談状況

従業員の悩み、不満、苦情、トラブルなどを受け付けるための相談窓口を設置している企業は全体の73.4%あるが、従業員1,000人以上の企業では96.6%とほとんどの企業で相談窓口を設置しているのに対して、従業員99人以下の企業では37.1%と低い水準にとどまっている。

社内には設置した相談窓口で相談の多いテーマと

図1 過去3年間のパワーハラスメントについての経験の有無



して、パワーハラスメントはメンタルヘルスの不調に次いで多くなっている。

(2) パワーハラスメントの発生状況

実際に過去3年間にパワーハラスメントに関する相談を1件以上受けたことがある企業は回答企業全体の45.2%で、実際にパワーハラスメントに該当する事案のあった企業は回答企業全体の32.0%であった。

一方、従業員に関しては、過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した者は回答者全体の25.3%であった(図1)。

企業に寄せられるパワーハラスメントに関する相談について、当事者の関係を見ると、「上司から部下へ」、「先輩から後輩へ」、「正社員から正社員以外へ」といった立場が上の者から下の者への行為が大半を占めている。

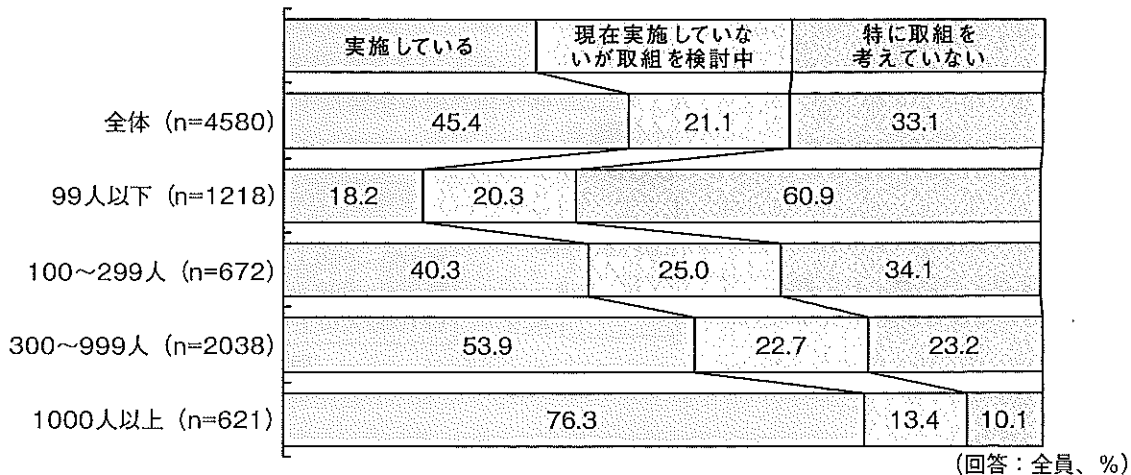
(3) パワーハラスメントが発生している職場とは

企業調査において、パワーハラスメントに関連する相談がある職場に共通する特徴として、「上司と部下のコミュニケーションが少ない職場」が51.1%と最も多く、「正社員や正社員以外など様々な立場の従業員が一緒に働いている職場」(21.9%)、「残業が多い／休みが取り難い」(19.9%)、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」(19.8%)が続いている。従業員調査でも同様の傾向が示されている。

(4) パワーハラスメントの予防・解決のための企業の取組と効果

回答企業全体の80.8%が「パワーハラの予防・解決を経営上の課題として重要」だと感じている一方で、予防・解決に向けた取組をしている企業は45.4%にとどまり、特に従業員99人以下の企業においては18.2%と2割を下回っている(図2)。

図2 (企業調査) 職場のパワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況



パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組として実施率が高いのは、「管理職向けの講演や研修」で取組実施企業の64.0%で実施され、「就業規則などの社内規定に盛り込む」(57.1%)が続いている。実施している取組の効果が実感できるかという点については「講演や研修」など直接従業員に働きかける取組の効果の実感が高い一方で、「就業規則に盛り込む」といった事項では相対的に低くなる傾向が見られる。「就業規則に盛り込む」といった対応は企業規模に関わらず実施できるものの、「講演や研修」といった対応は一定程度の従業員規模がないと実施しにくいこともあり、特に従業員99人以下の企業での実施率が低くなっている(図3)。

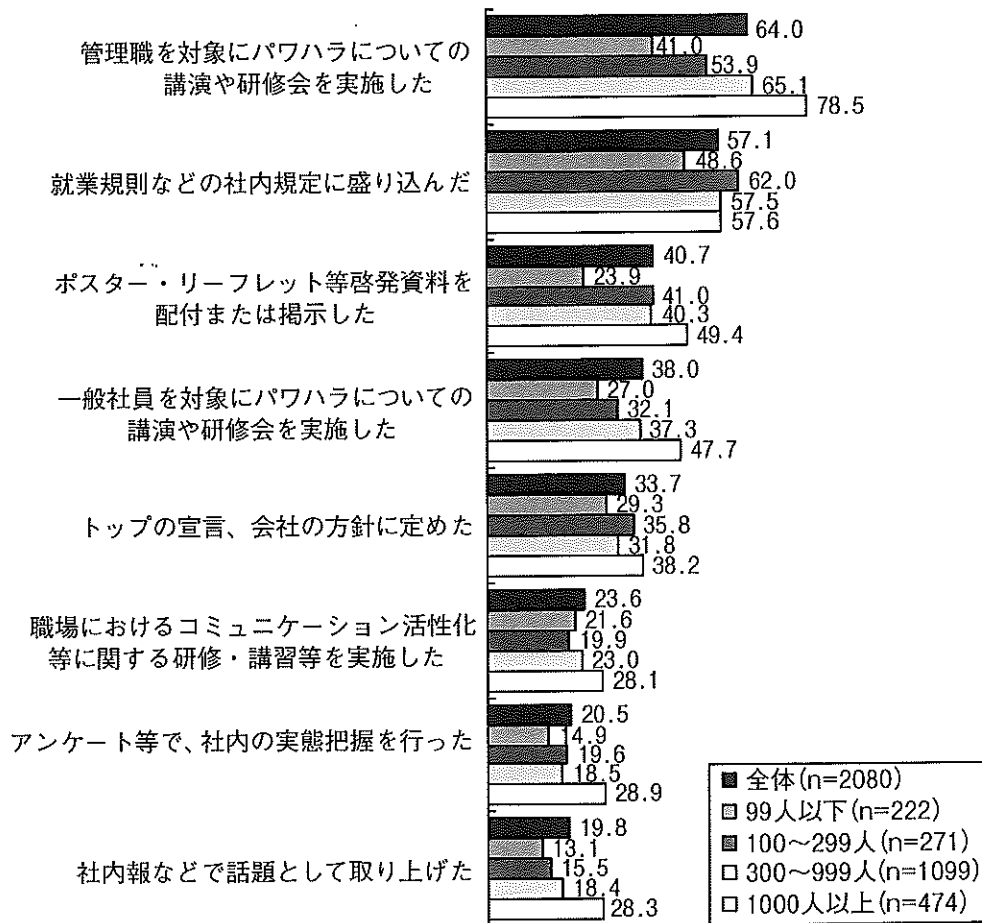
(5) パワーハラスメントの減少に向けて求められること

一方、従業員調査において、過去3年間にパワーハラスメントを受けた経験者のうち、46.7%が「何もしなかった」と回答しており、社内の相談窓口にご相談した者の比率は1.8%と低い(表1)。

3 **パワーハラスメントの予防・解決のための取組を進める視点**

今回の調査結果から、パワーハラスメントの予防・解決への取組にあたっては、以下の3点を意識して進めることが重要であると考えられる。

図3 (企業調査) パワーハラスメントの予防・解決のために実施している取組



(回答：取組実施企業、%)

表1 (従業員調査) パワーハラスメントを受けた後、どのような対応をしましたか

	(n)	人事等の社内 の担当部署に 相談した	社内 の相談窓口 に相談した	社内 の同僚に 相談した	社内 の上司に 相談した	労働 組合に 相談した	会社 が設置 している 相談 窓口 に 相談 した	会社 とは 関係 のない 専門 家に 相談 した	弁 護 士 に 相 談 し た	公 的 な 機 関 に 相 談 し た	し ば ら く 会 社 を 休 ん だ	会 社 を 退 職 し た	そ の 他	何 も し な か っ た
全体	2279	3.9	1.8	14.6	13.6	2.4	1.4	2.3	0.9	2.1	5.4	13.5	12.2	46.7
性別														
男性	1325	2.9	1.8	11.2	10.7	2.6	1.5	2.3	1.1	1.9	5.7	10.1	10.7	53.5
女性	954	5.2	1.7	19.3	17.5	2.0	1.2	2.4	0.7	2.4	5.1	18.1	14.2	37.3
年齢														
20才～29才	442	3.6	2.7	19.9	19.0	2.0	1.1	2.9	0.5	2.3	6.6	20.1	7.2	42.1
30才～39才	666	3.9	2.3	17.0	12.8	3.6	2.4	2.7	1.1	3.2	5.6	13.5	11.1	45.0
40才～49才	526	4.9	1.1	12.7	14.1	1.7	0.8	2.7	1.1	2.3	6.8	11.8	11.2	50.0
50才～64才	645	3.1	1.1	9.9	10.2	1.9	0.9	1.2	0.9	0.8	3.4	10.2	17.4	49.0
性・職種														
管理職	240	3.3	1.3	10.4	10.4	2.5	0.8	1.7	1.3	2.5	3.3	2.9	10.0	60.0
男性正社員	946	2.5	1.9	12.1	11.2	3.1	1.8	2.3	0.8	1.8	6.2	9.5	10.4	52.5
女性正社員	522	4.8	1.3	20.1	17.8	2.1	1.1	3.1	1.1	2.9	4.8	12.6	14.6	40.8
男性正社員以外	157	3.8	1.9	8.3	8.9	1.9	1.9	3.2	1.9	2.5	5.1	24.8	15.3	45.2
女性正社員以外	414	6.0	2.2	18.1	17.1	1.2	0.7	1.4	0.2	1.4	5.8	25.4	13.3	33.8

(%)

(1) 企業全体の制度整備

実際にパワーハラスメントを受けた者が相談窓口
に相談する比率は極めて低いことから、単に相談
窓口を設置するだけでなく、相談窓口が活用さ
れ、解決につながるアクションを促すような仕組
みづくりもしていく必要がある。さらに、パワー
ハラスメントに関する研修制度や、就業規則など
の社内規定にパワーハラスメント対策を盛り込む
ことなど、総合的な取組をしていくことが重要で
ある。

(2) 職場環境の改善

パワーハラスメントの実態を把握し、解決につ
なげるアクションを促すためには、上位者がパ
ワーハラスメントについて理解した上で、部下等
とのコミュニケーションを行うことにより、パ
ワーハラスメントが生じにくい環境を作り出すと
ともに、パワーハラスメントに関する相談がしや
すい職場環境を作り出すことが重要である。ま
た、職場における働き方についても、労使で十分
話し合っ、労働時間や業務上の負荷によりスト

レスが集中することのないよう配慮することも、
パワーハラスメントをなくすことにつながると考
えられる。

(3) 職場におけるパワーハラスメントへの理解促進

「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向
けた提言」をもとに、各企業は、自社の状況を踏
まえ、労使の話し合いのもと、会社としてのパ
ワーハラスメントについての考え方を整理し、職
場においてパワーハラスメントの予防・解決への
意識啓発を進めていくことで、パワーハラスメン
トかどうかの判断やパワーハラスメントといえな
い相談が寄せられるといった課題の解決に近づく
ことが期待される。パワーハラスメントの予防・
解決への取組を進め、従業員の関心が高まること
で、一時的にはパワーハラスメントの相談が増え
ることも予想されるが、しっかりと相談に対応し
ていく中で、各種取組の効果が現れ、将来的には
パワーハラスメントをなくすことにつながると考
えられる。