

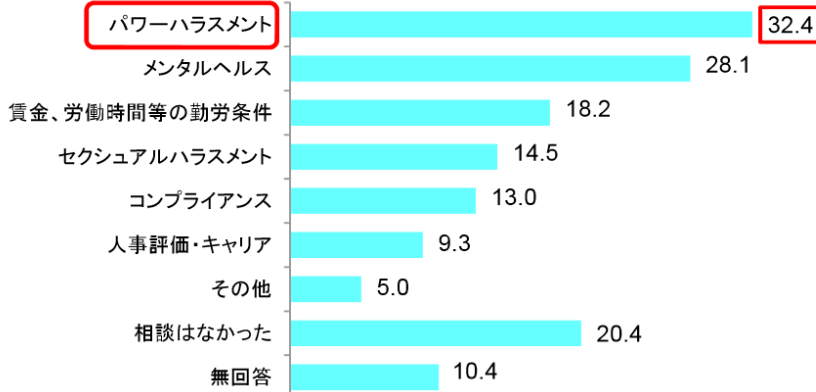


厚労省「職場のパワハラに関する実態調査」結果 **3人に1人は パワハラを受けている！**

厚労省は4月28日、4年ぶりとなる「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」の報告書を発表しました。調査の背景には、職場のパワハラが都道府県労働局や労働監督基準署で相談が増え、嫌がらせを理由とする精神障害等の労災保険の支給件数が増加する状況などから、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」の提言を受け、平成24年に調査が開始されました。調査は、パワハラの発生状況や企業の対策の進捗状況を把握し今後の諸政策に反映させることを目的に、全国の企業と従業員を対象に、平成28年7月～10月にかけて実施されたものです。

調査結果を見ると、相談件数の多いテーマはパワハラ32.4%で、過去3年間に相談を受けた企業は36.

図1 従業員から相談の多いテーマ(上位2項目)(複数回答)



(対象：相談窓口を設置している企業(n=3365)、単位%)【企業調査】

7%、パワハラを受けた従業員は32.5%と3割を超えています。前回の24年調査でパワハラを受けた従業員が25.3%だったので7ポイント上昇し、4人に1人から3人に1人の割合に増加しています。

パワハラの予防・解決に向けた取り組み状況では、実施している企業は52.2%で、パワハラに限らず相談窓口

を設置している企業は73.4%となっていますが、企業規模が小さくなると実施比率や窓口の設置比率は相対的に低くなっています。24年調査との比較ではすべての従業員規模で取り組み比率は高くなっており、取り組みを「実施している」企業の方が「現在検討中」「予定がない」とした企業よりも、相談件数が増えています。企業の取り組みが進み、相談しやすくなり関心が高まったのが増加の一要因と分析しています。

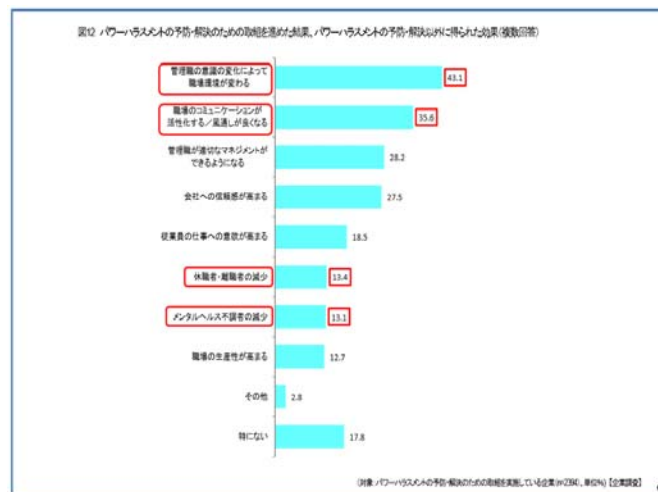
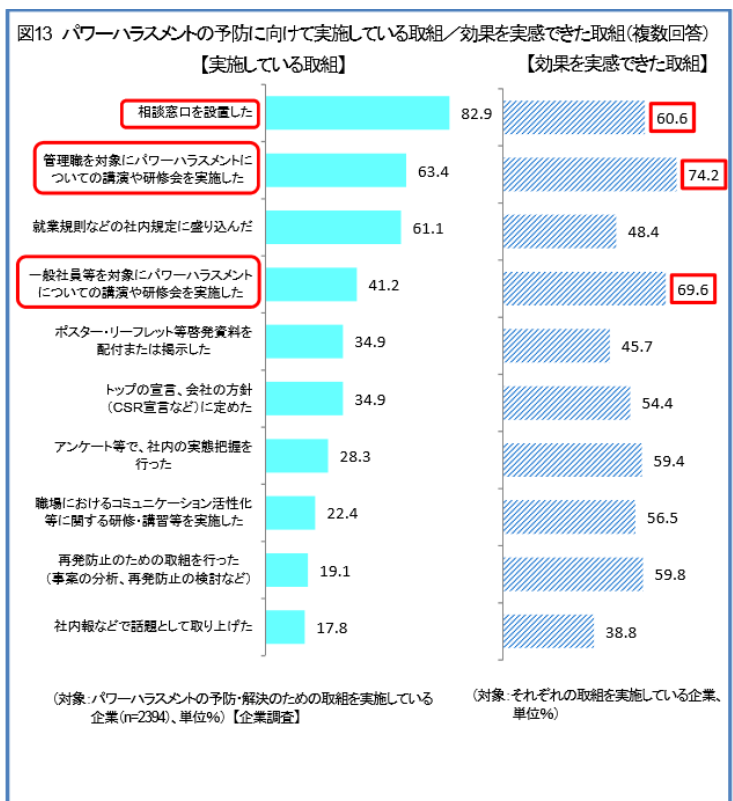
予防・解決の取り組みの効果として、積極的に取り組んだ企業では「パワハラを経験しなかった」と回答した従業員77.5%に対して、まったく取り組まない企業では70.5%とパワハラ経験の比率が高い傾向を示しています。心身に対する影響では、「怒りや不満、不安などを感じた」71.8%、「仕事に対する意欲が減退した」64.8、「職場内のコミュニケーションが減った」32.0%との回答が多く、取り組んでいない企業の方がより影響を受けています。

また、効果が実感できた取り組みとしては、「管理職を対象にパワハラについての講演や研修会を実施した」74.2%、「一般社員等を対象にパワハラについての講演や研修会を実施した」69.6%、「相談窓口を設置した」60.6%などとなっており、研修会の実施や相談窓口の設置など複数の取り組みを実施したことで改善の効果が感じやすくなっています。このような取り組みで、「管理職の意識変化によって職場環境が変わる」43.1%、「職場のコミュニケーションが活性化する／風通しが良くなる」35.6%と職場環境の改善が図られるとともに、「休職・離職者の減少」13.4%、「メンタルヘルス不調者の減少」13.1%などの付随効果もあらわれると分析しています。

課題としては、相談窓口の設置は99人以下企業は44%など、企業規模が小さいほど設置比率が低くなり、パワハラを受けた場合には企業とは関係のない所に相談する比率が高くなるなど、企業がパワハラの実態を相対的に把握していない傾向にあります。また、パワハラ予防・解決策を考えていない企業は、取り組みを進めている企業よりも、「職場の生産性が低下する」「企業イメージ

が悪化する」などといった認識が低いとしています。パワハラを受けた経験が一度であっても、怒りや不満、仕事に対する意欲の低下など心身への影響が多く見られ、パワハラ頻度が多くなるほど不眠や休み、通院や服薬等の深刻な状況となる比率が高まっています。そして、パワハラを受けたと感じた人が「何もなかった」とした比率が40.9%で、理由として「何をしても解決にならないと思ったから」68.5%、「職務上不利益が生じるといった認識が低い」として、「何をしても解決にならないと思ったから」68.5%、「職務上不利益が生じるといった認識が低い」として、「何をしても解決にならないと思ったから」68.5%、「職務上不利益が生じるといった認識が低い」として、「何をしても解決にならないと思ったから」68.5%と、上位を占めています。

パワハラは、「人格と尊厳を侵害し、就労関係を悪化させる、あるいは雇用不安を与える」など、相手の人権を無視し、不快感を与える行為で、場合によっては精神疾患を誘発させ、死に至らせるものもあるなど明らかに人権問題です。



めることが重要と考えます。

厚労省の調査結果にもあるように、個人に対する心身への影響はもちろんのこと、コミュニケーションの分断や人間関係の悪化など職場環境を劣化させ、生産性の低下や企業イメージのダウンへと発展するなど、企業にとっても大きな損失を与えます。安全衛生委員会の設置や活動、組合の働きかけなどを通じた良好な人間関係の構築、長時間労働や過度な成績・効率主義の見直しなど職場改選をはかるとともに、相談窓口の設置や機能化、パワハラ研修会や学習など複合的な対策を講じてハラスメントの起きない職場づくり、風土づくりを組織一丸となって進めることが重要と考えます。



厚労省が28年度「過労死等の労災補償状況」を公表

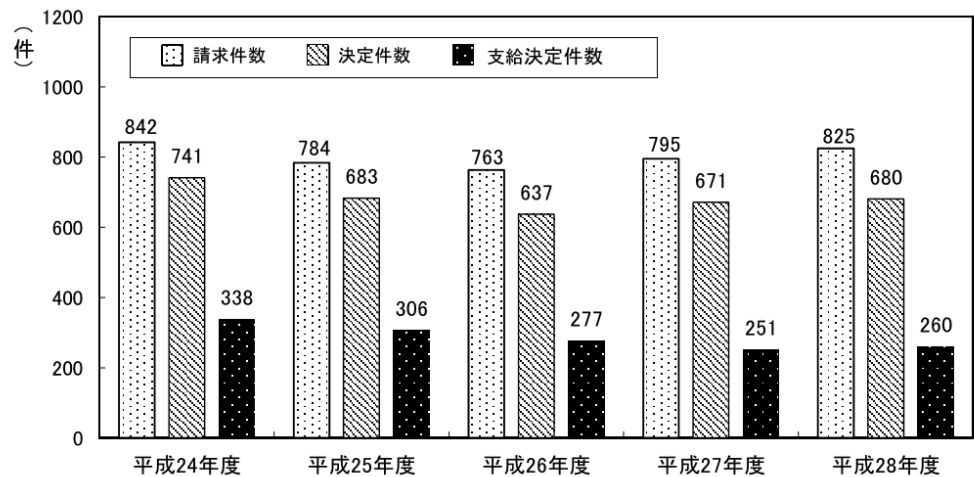
「心の病」労災 過去最多！

厚労省は、平成14年度から「過重な仕事が原因で発症した脳・心臓疾患」や「仕事による強いストレスなどが原因で発症した精神障害」の労災請求件数や労災保険の支給決定件数などの状況について、年1回とりまとめを行ってきています。

今年、6月30日に2 図1-1 脳・心臓疾患の請求、決定及び支給決定件数の推移

8年度「過労死等の労災補償状況」として公表しています。それによると、脳・心臓疾患に関する事案の労災補償状況では、「請求件数」は825件と前年度比30件増加しています。

「決定件数」については260件で、前年度比9件増となり、そのうち「死亡件数」も前年度



比11件増の107件で「脳・心臓疾患」による過労死防止には歯止めがかかっていない状況にあります。

労災状況を大分類とすると、「業種別」で「請求件数」が最も多いのが「運輸業・郵便業」で、前年度比21件増の212件で突出しています。次いで多いのが、「卸売業・小売業」106件（決定件数97件）、「製造業」101件（89件）、「建設業」98件（78件）、「宿泊業・飲食サービス業」50件（43件）と続きますが、いずれも前年度比では減少しています。一方で増えているのは高齢化社会を反映し「医療・福祉」の47件（38件）で、前年度比5件増となっています。

中分類の「業種別」で請求件数が最も多いのは、大分類「運輸・郵便業」のうちの「道路貨物運送業」の145件で、「道路旅客運送業」についても47件と3番目に多い状況となっています。

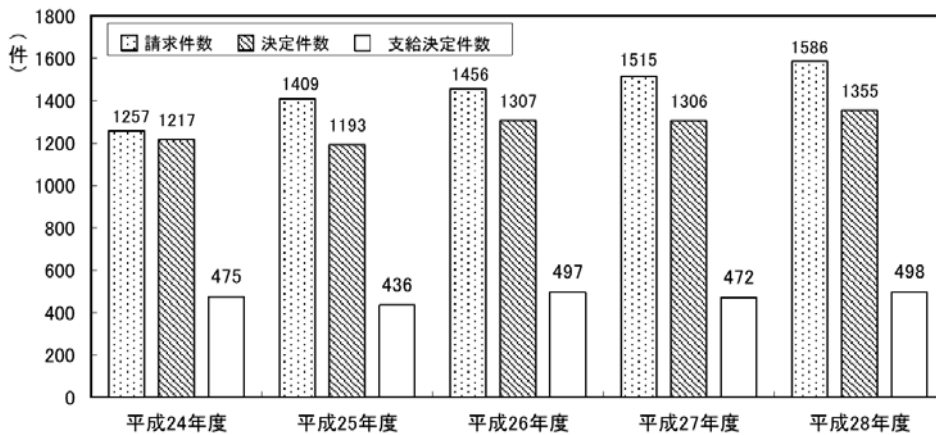
脳・心疾患と時間外労働時間の関係では、「時間外労働45時間未満」では過労死はゼロ、「評価期間2～6ヶ月で平均60～80時間」での過労死は9件でした。過労死認定基準の「80～100時間で評価期間1ヶ月」で3件、「評価期間2～6ヶ月」の48件を合わせて、51件が認定となっています。「100～120時間で評価期間1ヶ月」で12件、「2～6ヶ月」で7件、合わせると計19件。「120～140時間」では15件、「140～160時間」では5件、「160時間以上」は7件と尊い命が失われています。この結果からもわかるように、過労死ラインとされる2～6ヶ月の平均80時間未満の時間外勤務であっても、長期にわたる慢性的な超過勤務が過労死を誘引することが一層明らかになりました。80時間～100時間で最も多くの人々が亡くなっている事実を認識し、事業場の安全衛生委員会や労働組合の労働条件改善に向けた活動を通して、これ以上の残業とならないよう、職場での取り組み強化や関係機関への働きかけが重要です。労災請求件数が際立っている「道路貨物運送業」の実態を鑑み、運送業への規制摘要を5年間猶予し、その後の上限規制も他業種より緩めるとした政府の「働き方改革実行計画」に対して早急な対策を求めるとともに、残業時間の上限規制の早期実現と1ヶ月45時間の限度基準の遵守をめざし、運動を進めていく必要があります。

精神障害の労災補償状況では、「請求件数」では1586件で前年度比71件増、労災認定された「支給決

定件数」も489件で前年度比26件増で、いずれも過去最多を更新しています。自殺や自殺未遂では84件で前年度比9件減となっています。大分類した「業種別」では、「請求件数」が最も多いのは「医療・福祉」302件で前年度比48件増となっています。次いで「製造業」279件（決定件数242件）、「卸売業・小売業」220件（同179件）、「運輸業・郵便業」173件（同131件）、「建設業」108件（同88件）の順になっています。過労自殺が多い業種としては、「製造業」19件、次いで「建設業」16件と前年度と同様の傾向を示しています。中分類の「業種別」で請求件数が多いのは、大分類の「医療・福祉」のうちの「社会保険・社会福祉・介護事業」167件、次いで多いのが同様に「医療・福祉」の「医療業」134件、「運輸業・郵便業」84件と続いています。

精神障害の「年齢別請求件数」では、「40～49歳」542件、「30～39歳」408件、「50～59歳」296件、「20～29歳」266件となっており、自殺や自殺未遂では「20～29歳」「30～39歳」「40～49歳」

図2-1 精神障害の請求、決定及び支給決定件数の推移



で、いずれも22件と同数で、20代の若者の増加が目立っています。

精神障害と時間外勤務の関係では、「労災決定件数」489件のうち、時間外勤務20時間未満が84件と最も多く、以下は「160時間以上」52件、「100～120時間」49件、「20～40時間」43件、「40～60時間」41件など、大きな差はなく平均化されています。また、自殺や自殺未遂については、84件のうち「160時間以上」が19件と突出し、過労死ラインの「100～120時間」12件、「80～100時間」11件と続いています。また、「40～60時間」10件、「20～40時間」8件というように、これも平均化しています。

一方、精神障害の原因については、「労災決定件数」498のうち、「嫌がらせ、いじめ、または暴力を受けた」などパワハラが74件、「セクハラ」24件を含めるとハラスメント関係が実に98件にものぼり、「特別な出来事」67件、「仕事の質・量の変化」63件、「重度の病気やけが」42件など、「月80時間以上の時間外勤務」39件などを上回り、比較可能な平成23年度以来、過去最高となっています。

こうした結果から、過労自殺は、長時間労働が要因であることは勿論のこと、これにハラスメントや人間関係が複合的に関連して大きくメンタルに影響し、「心の病」を誘因していることは容易に想像できます。安全衛生委員会や労働組合の取り組みを強化し、ハラスメントを生じさせない、良好な人間関係の構築など、話しやすく風通しの良い職場環境づくりを進めることが重要です。

表2-6 精神障害の時間外労働時間別(1か月平均)支給決定件数

区分	年度		年度	
	平成27年度	うち自殺	平成28年度	うち自殺
20 時間 未 満	86 (52)	5 (1)	84 (46)	5 (0)
20 時間 以上 ～ 40 時間 未 満	50 (24)	9 (1)	43 (14)	8 (0)
40 時間 以上 ～ 60 時間 未 満	46 (10)	11 (0)	41 (9)	10 (0)
60 時間 以上 ～ 80 時間 未 満	20 (3)	4 (0)	24 (6)	3 (0)
80 時間 以上 ～ 100 時間 未 満	20 (4)	7 (1)	23 (2)	11 (0)
100 時間 以上 ～ 120 時間 未 満	45 (8)	18 (1)	49 (7)	12 (1)
120 時間 以上 ～ 140 時間 未 満	40 (3)	15 (0)	38 (8)	8 (0)
140 時間 以上 ～ 160 時間 未 満	22 (3)	4 (0)	19 (3)	5 (0)
160 時 間 以 上	65 (11)	18 (0)	52 (11)	19 (1)
そ の 他	78 (28)	2 (1)	125 (62)	3 (0)
合 計	472 (146)	93 (5)	498 (168)	84 (2)

こうした結果から、過労自殺は、長時間労働が要因であることは勿論のこと、これにハラスメントや人間関係が複合的に関連して大きくメンタルに影響し、「心の病」を誘因していることは容易に想像できます。安全衛生委員会や労働組合の取り組みを強化し、ハラスメントを生じさせない、良好な人間関係の構築など、話しやすく風通しの良い職場環境づくりを進めることが重要です。