

職場のパワー・ハラスメント対策  
取り組み状況に関する実態調査  
報告書(簡易版)

平成 23 年 2 月

株式会社クオレ・シー・キューブ  
パワー・ハラスメント研究会

# 目次

## I 本調査の目的と調査概要

1 調査の目的	2
2 調査概要	2
3 委員会構成	3

## II アンケート回答結果

1. 会社概要	4
2. パワー・ハラスメントの実態・内容、5年前との比較	5
3. パワー・ハラスメント問題の影響について	7
4. パワー・ハラスメントの行為者	8
5. パワー・ハラスメントとは判断できなかったケースについて	9
6. パワー・ハラスメント相談窓口について	9
7. パワー・ハラスメントの訴えがあったときの対応について	10
8. パワー・ハラスメント防止に向けた活動内容について	11
9. パワー・ハラスメントと指導との違い	13
10. パワー・ハラスメントがもたらす企業への損失について	14
11. パワー・ハラスメント問題に取り組む上での懸念材料について	14
12. 経営層への期待	15
13. 行政への期待	15

## I 本調査の目的と調査概要

### 1 調査の目的

2005年に中央労働災害防止協会が『パワー・ハラスメントの実態に関する調査研究 報告書』を発表して以来、複数の企業を対象として、パワー・ハラスメントに関する対応状況や防止対策の実態を調査した報告はほとんどない。今回、企業においてハラスメントの防止対策を進めていく上で、2005年の調査と比較して、企業におけるハラスメントに対する認識や対応策等の実状がどのように変化しているのか明らかにすることを目的として調査を行った。

### 2 調査概要

研究会メンバーが保有するハラスメントに関する知識・情報を整理し、発表することでハラスメント防止活動を行う人々に貢献することを目的として設置された「パワー・ハラスメント研究会」において、調査目的、調査方法、調査内容、調査結果等について検討を行い、調査報告書として取りまとめることとした。調査方法としては、(株)クオレ・シー・キューブ主催の Web アンケート調査を実施することとし、研究会で下記の事項について検討した。

#### 1) 調査対象

対象業種： 全産業

記入担当者： ハラスメント・コンプライアンス問題担当者

#### 2) 方法

(株)クオレ・シー・キューブのメールマガジンにて、アンケート実施要項を告知。対象者はメールマガジン受信者のうち、過去(株)クオレ・シー・キューブにてハラスメントに関連する何らかの研修や教育を受講、教材を購入、あるいは相談や問い合わせ等をしたハラスメント問題に対応する担当者とし、Web アンケートの URL、パスワードを知らせ、アクセスしてもらい回答を得た。Web アンケートの構築は(有)エデュテイメントプラネットに委託して実施した。

#### 3) 調査時期： 平成 22 年 11 月 16 日～12 月 10 日

#### 4) 回答数および回収率

対象数： 534

回答数： 175 (回収率： 32.8%)

解析除外対象数： 12

(同一会社・同一担当者からの回答 1 件、組合 5 件、法人団体 3 件、自治体 2 件、大学 1 件)

最終解析対象数： 163 (有効回答率：30.5%)

#### 5) 調査の集計・分析

調査の集計および解析は、(株)クオレ・シー・キューブが行った。

### 3 委員会構成

本委員会(パワー・ハラスメント研究会)は、研究会メンバーが保有するハラスメントに関する知識・情報を整理し、発表することでハラスメント防止活動を行う人々に貢献することを目的として設置されたものである。パワー・ハラスメント研究会の委員は下記の通り。

#### 委員長

岡田 康子／(株)クオレ・シー・キューブ 代表取締役

#### 委員

村松 邦子／株式会社 ウェルネス・システム研究所

田代 英治／株式会社 田代コンサルティング

辻 雅治／三菱化学株式会社

北岡 大介／北岡社会保険労務士事務所

原 昌登／成蹊大学 法学部

ロバーツ, G. S／早稲田大学大学院 アジア太平洋研究科

津野 香奈美／東京大学大学院 医学系研究科 精神保健学分野

柳田 善弘／有限会社エデュテイメントプラネット

木下 悦子／有限会社エデュテイメントプラネット

多田 記子／ガイディア

志村 翠／株式会社クオレ・シー・キューブ

稲尾 和泉／株式会社クオレ・シー・キューブ

古谷 紀子／株式会社クオレ・シー・キューブ

岩崎 葉子／株式会社クオレ・シー・キューブ

#### 事務局

株式会社クオレ・シー・キューブ

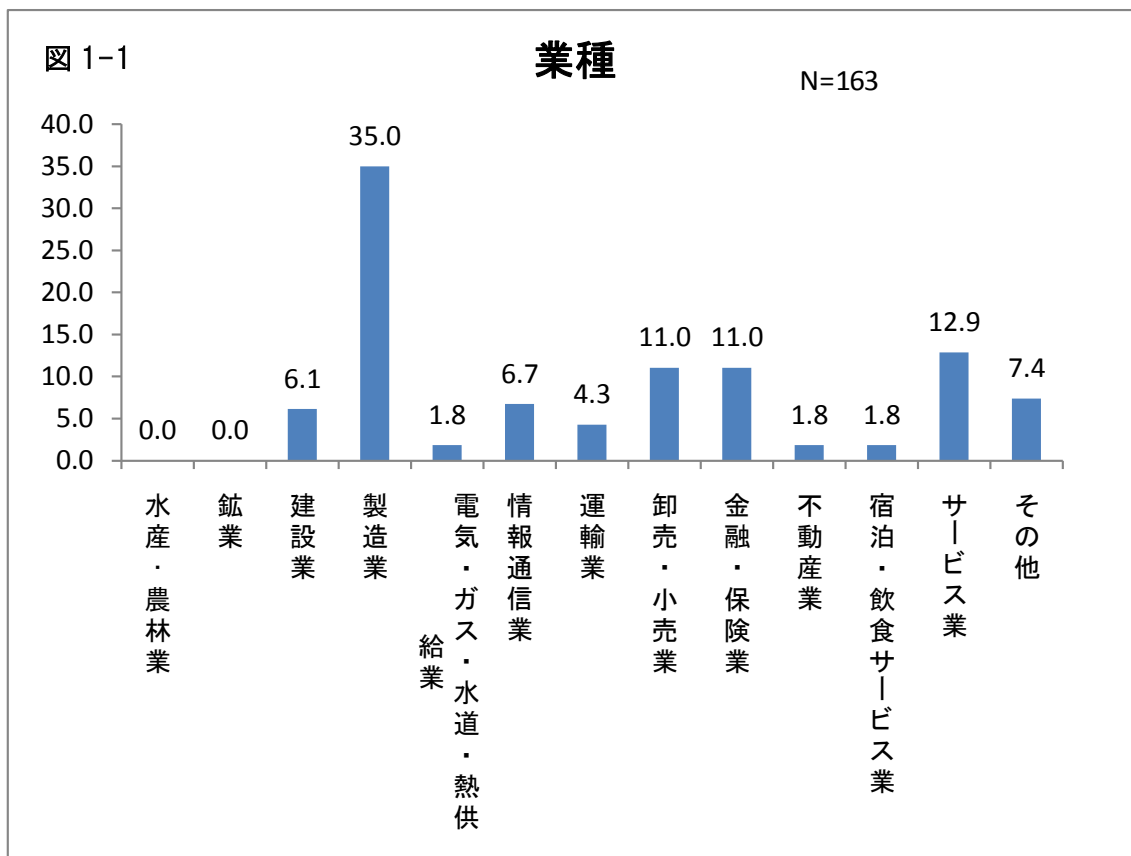
有限会社エデュテイメントプラネット

## Ⅱ アンケート回答結果概要

### 1. 会社概要

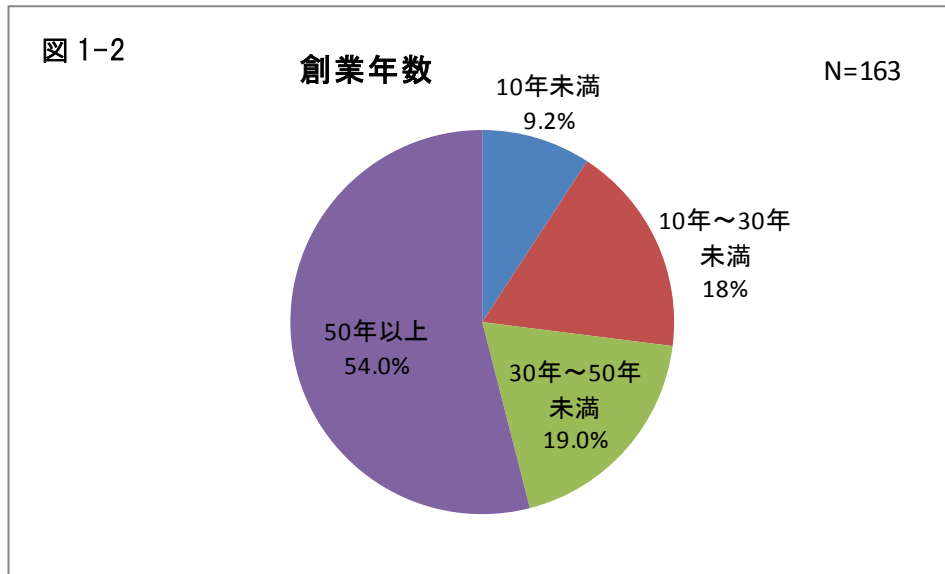
#### (1) 業種

製造業が35.0%(57社)で最も多く、続いてサービス業12.9%(21社)、金融・保険業と卸売・小売業がそれぞれ11.0%(18社)、その他7.4%(12社)、情報通信業6.7%(11社)、建設業6.1%(10社)、運輸業4.3%(7社)、そして宿泊・飲食サービス業、不動産業、電気・ガス・水道・熱供給業がそれぞれ1.8%(3社)ずつであった。(図 1-1)



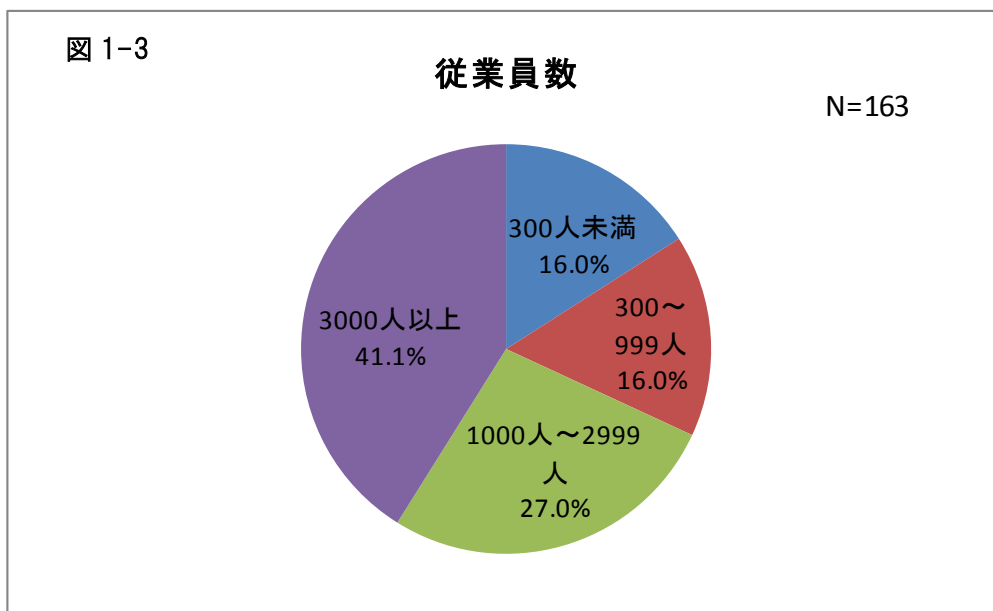
## (2) 創業年数

回答企業の創業年数は、50年以上が54.0%(88社)、次いで30～50年未満が19.0%(31社)、10～30年未満が9.2%であった。(図 1-2)



## (3) 従業員数

回答企業の従業員数は、3,000人以上が41.1%(67社)で最も多く、次いで1,000～2,999人が27.0%(44社)、300～999人と300人未満は16.0%(26社)ずつであった。(図 1-3)

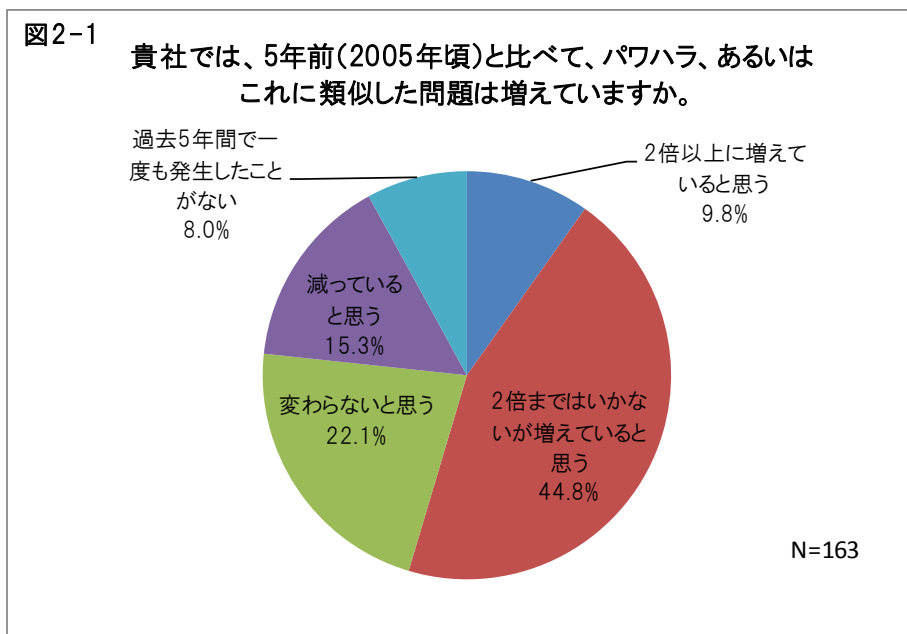


パワー・ハラスメント(以下「パワハラ」と呼ぶ)の実態・内容、5年前との比較

Q1. 貴社では、5年前(2005年頃)と比べて、パワハラ、あるいはこれに類似した問題は増えていますか。

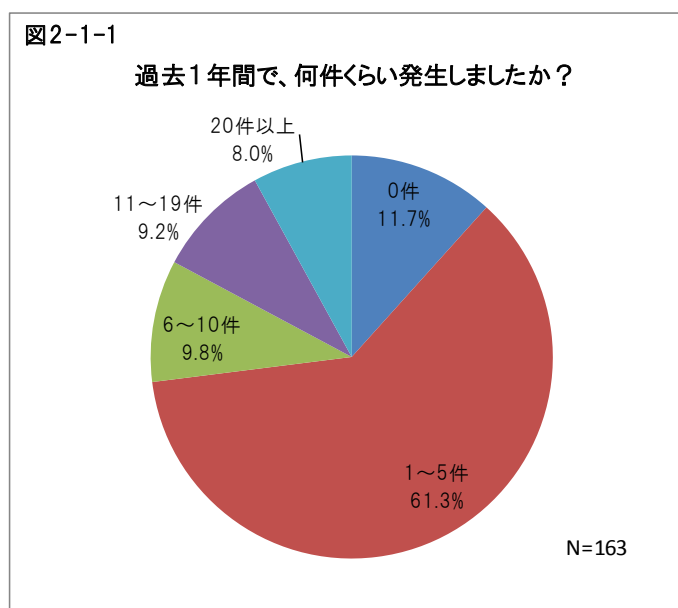
本調査におけるパワハラの定義：『職務上の地位または職場内の優位性を背景にして、本来の業務の適正な範囲を超えて、継続的に相手の人格や尊厳を侵害する言動を行うことにより、就労者に身体的・精神的苦痛を与え、または就業環境を悪化させる行為』

「2倍以上に増えていると思う」と「2倍まではいかないが増えていると思う」のを合わせると54.6%であり、半数以上が「増えている」と回答した(図2-1)。



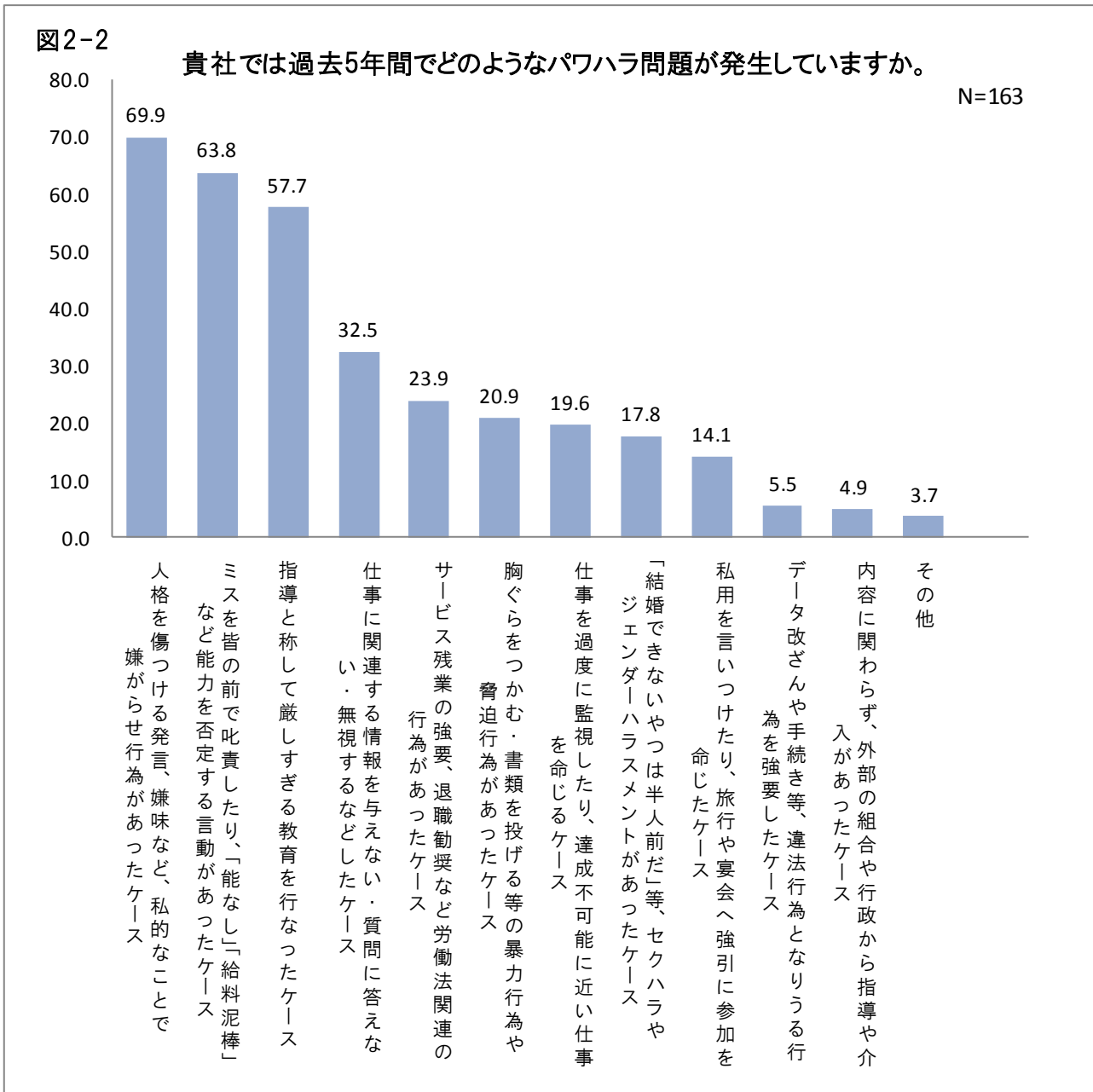
● 過去1年間で、何件くらい発生しましたか？

過去1年間に発生したパワハラ問題は、「1～5件」と回答した企業が最も多く、61.3%(100社)であった。「20件以上」と回答した企業も8.0%いた(図2-1-1)。



## Q2. 貴社では過去5年間でどのようなパワハラ問題が発生していますか。

回答企業の7割から「発生している」と回答が寄せられた項目は、「人格を傷つける発言、嫌味など、私的なことで嫌がらせ行為があったケース」であった。次に多かった項目は、「ミスを皆の前で叱責したり、『能なし』『給料泥棒』など能力を否定する言動があったケース」で63.8%、「指導と称して厳しすぎる教育を行なったケース」は57.7%の企業が「発生している」と回答した(図2-2)。



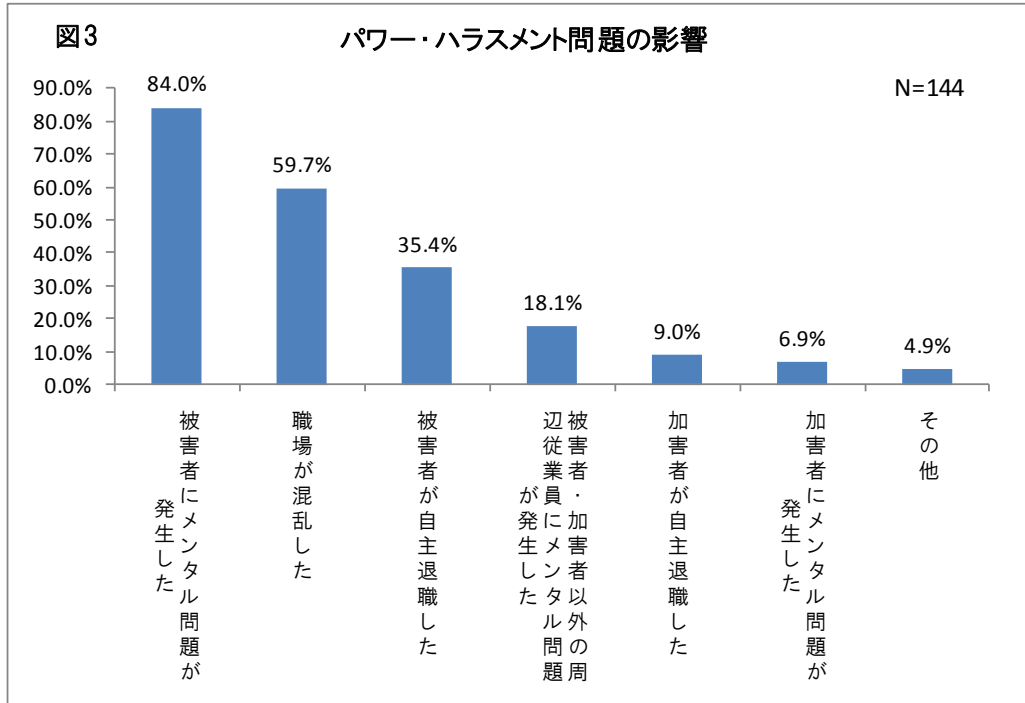
### その他 回答内容(自由記述) <一部抜粋>

- 「酒が飲めないくせに営業をやっているバカ」とお客さまの前で言う。(電気・ガス・水道・熱供給業、3000人以上)
- 業務命令を与えられたあと、物に当たるなどの行為があった。(卸売・小売業、300人未満)
- パワハラはしたくないけど、とプレッシャーをかける。(不動産業、1,000人～2,999人)



### 3. パワー・ハラスメント問題の影響について

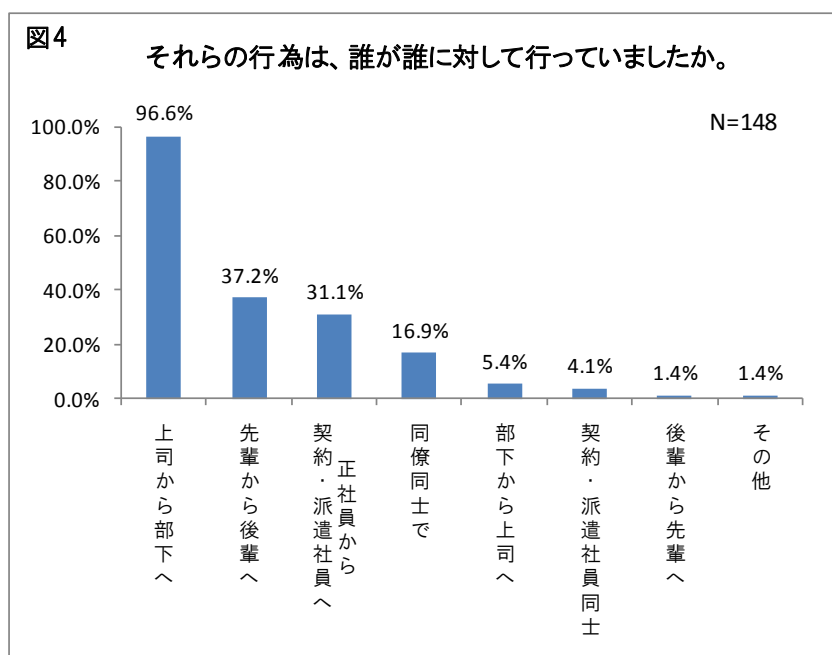
過去 5 年間の間に何らかのパワハラ問題が発生したと答えた企業に、その結果どのような影響が及ぼされたのかを聞いた。その結果、最も多く回答のあった項目は「被害者にメンタル問題が発生した」が84.0%、次いで「職場が混乱した」が59.7%であった。「加害者が自主退職した」、「加害者にメンタル問題が発生した」と答えた者も、それぞれ9.0%、6.9%いた(図3)。



### 4. パワー・ハラスメントの行為者

Q3. それらの行為は、誰が誰に対して行っていましたか。(複数回答可)

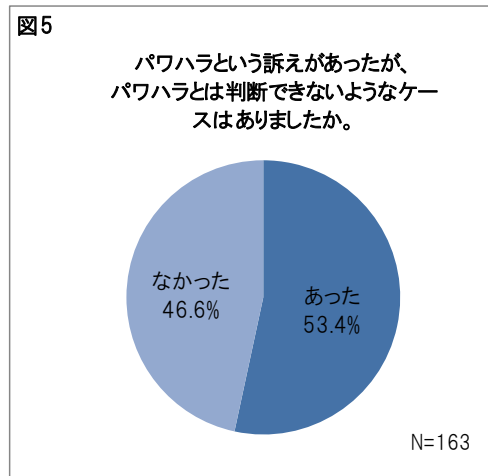
「上司から部下へ」という回答が最も多く、96.6%であった(図4)。



## 5. パワー・ハラスメントとは判断できなかったケースについて

Q4. パワハラという訴えがあったが、パワハラとは判断できないようなケースはありましたか。

半数以上(53.4%)が、パワハラという訴えがあったが、パワハラとは判断できないようなケースがあったと回答した(図5)。



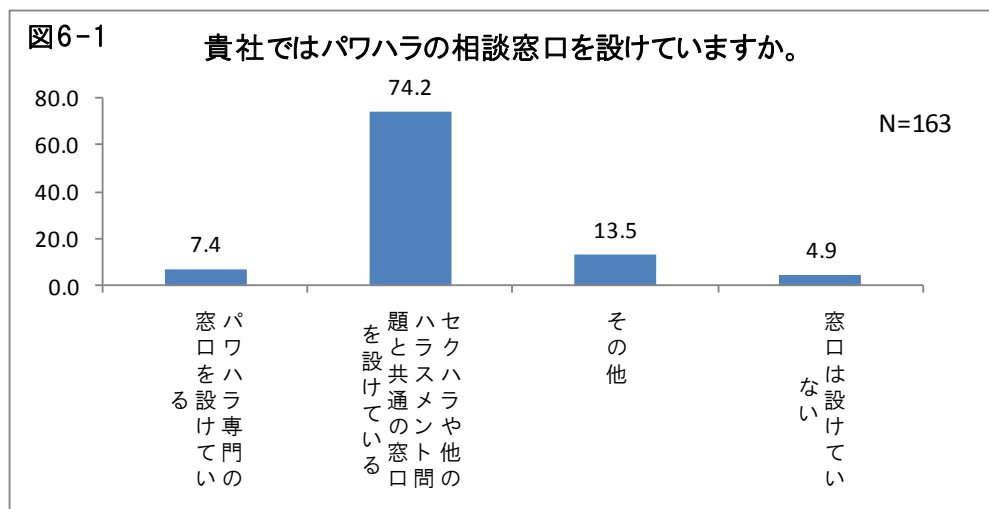
・その場合、どのようなケースで判断に困りましたか(自由記述)。<一部抜粋>

- いじめによりうつ病発症との調停を申し立てられたが、いじめといえる程度のものか(単なる人間関係不良では?)、会社として申出があった際には加害者を異動させる等の措置を実施しており責任を問われるのか、うつ病との因果関係があるのか、について疑念。(サービス業、3,000人以上)
- パワハラ的な言動があったが、継続的ではなく、単発的であった時。(不動産業、1,000人~2,999人)
- 業務上の指示・命令・指導をパワハラと受け取るケース。若手に多い相談である。周りの証言も取るが、確証が得られず、指導の仕方に注意するよう上司を指導することしか出来なかった。(情報通信業、1,000人~2,999人)

## 6. パワー・ハラスメント相談窓口について

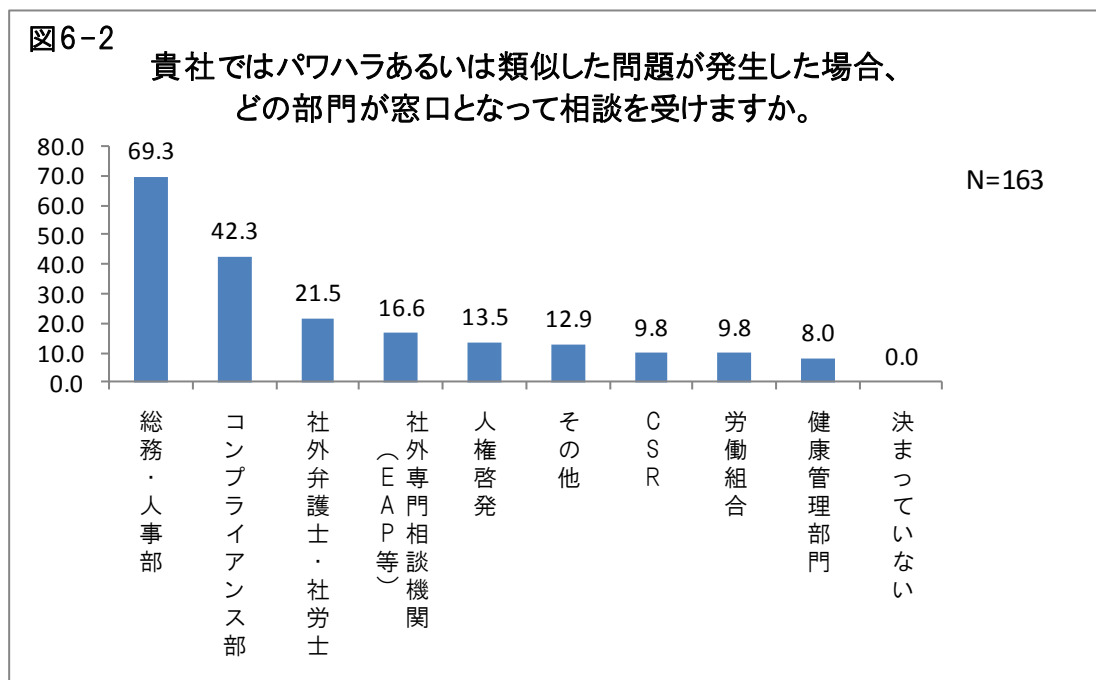
Q5. 貴社ではパワハラの相談窓口を設けていますか。

「パワハラ専門の窓口を設けている」と回答した企業も7.4%あったが、「セクハラや他のハラスメント問題と共通の窓口を設けている」と答えた企業が最も多く、7割を超えていた(図6-1)。



Q6. 貴社ではパワハラあるいは類似した問題が発生した場合、どの部門が窓口となって相談を受けますか。

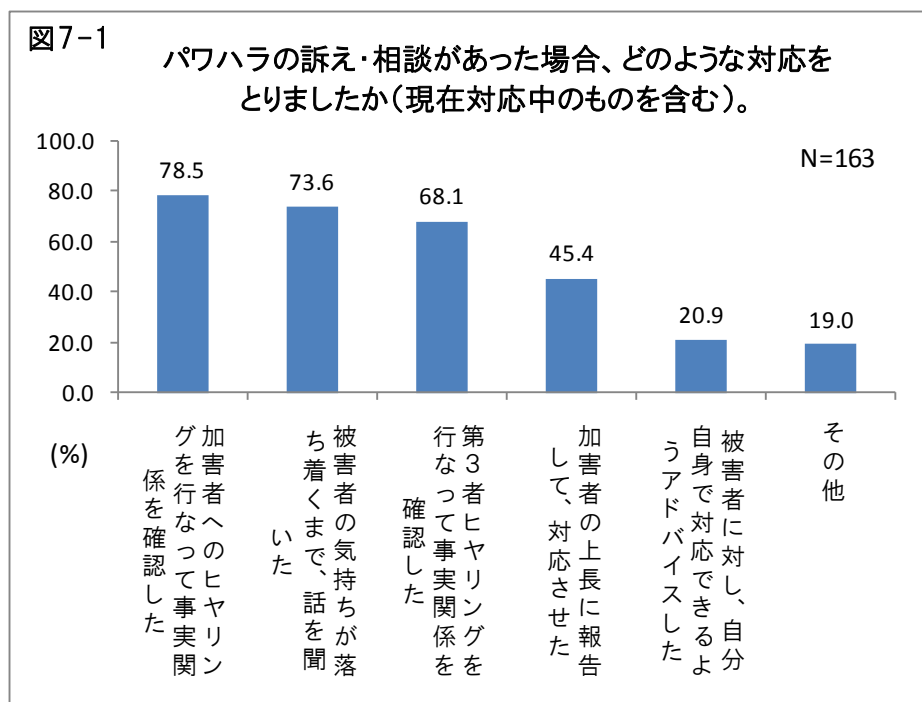
相談を受けている部門では「総務・人事部」が最も多く、69.3%であった。「決まっていない」と回答した企業は0%であり、何らかの部門が相談を受け付けていることがわかる(図6-2)。



7. パワー・ハラスメントの訴えがあったときの対応について

Q7. パワハラの訴え・相談があった場合、どのような対応をとりましたか(現在対応中のものを含む)。

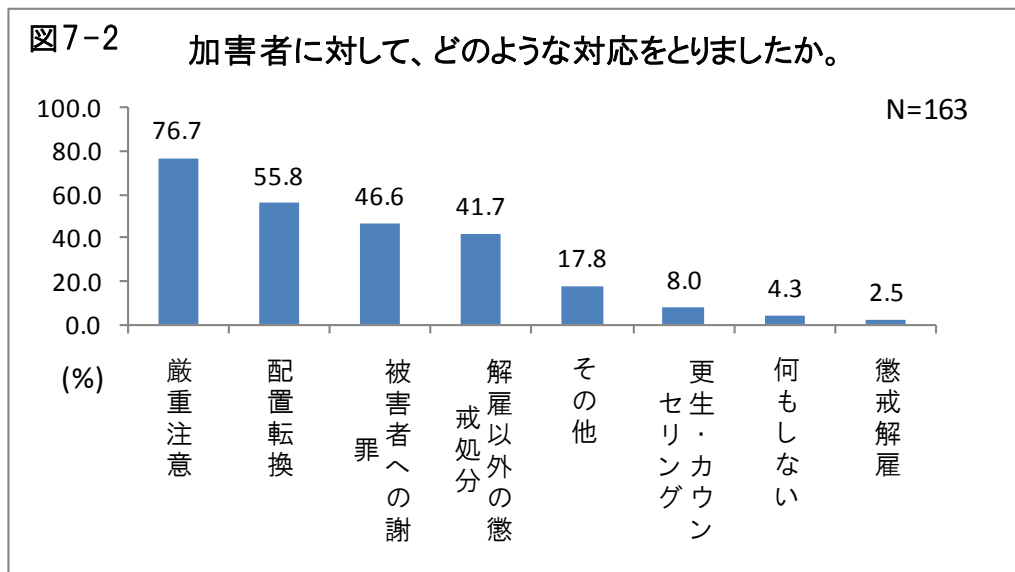
「被害者の気持ちが落ち着くまで、話を聞いた」、「第三者ヒヤリングを行なって事実関係を確認した」がともに7割程度で、最も多かった(図7-1)。



Q8. その結果パワハラ問題と認定した場合、どのような対応をとりましたか(現在対応中のものを含む)。

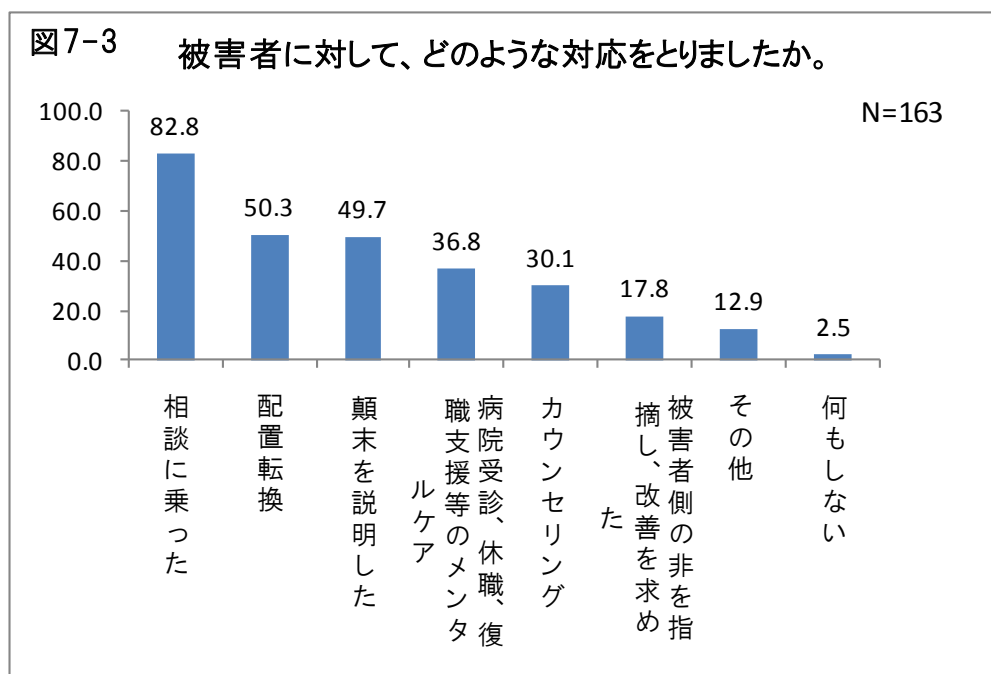
A) 加害者に対して(複数回答可)

加害者に対しては、「嚴重注意」が最も多く76.7%、続いて「配置転換」が55.8%であり、「被害者への謝罪」という回答も46.6%あった(図7-2)。



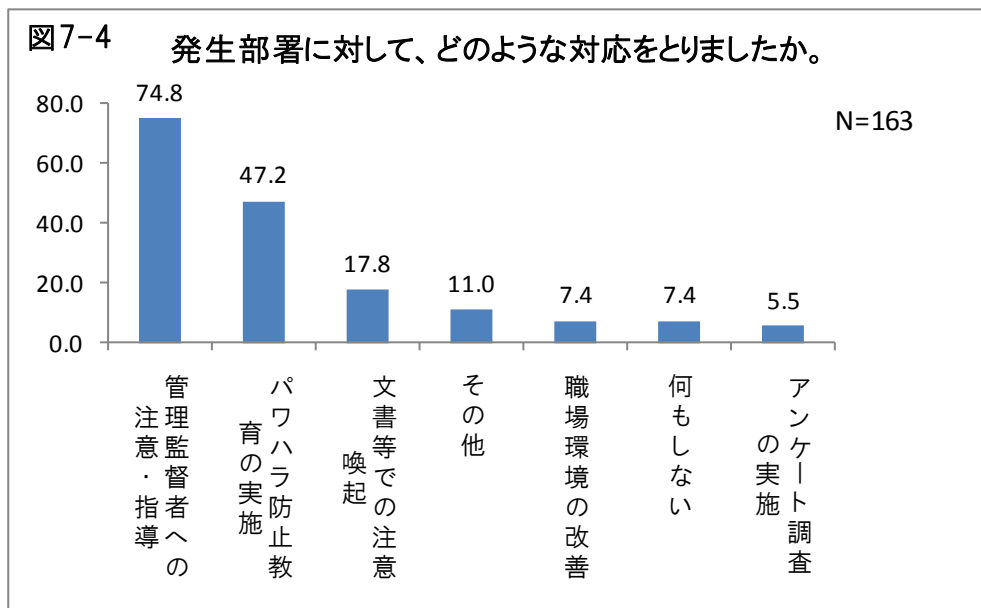
B) 被害者に対して(複数回答可)

被害者に対しては、「相談に乗った」が最も多く82.8%、次に「配置転換」50.3%、「顛末を説明した」49.7%と続いた。その一方で、「被害者側の非を指摘し、改善を求めた」という回答も17.8%あった。(図7-3)



### C) 発生部署に対して(複数回答可)

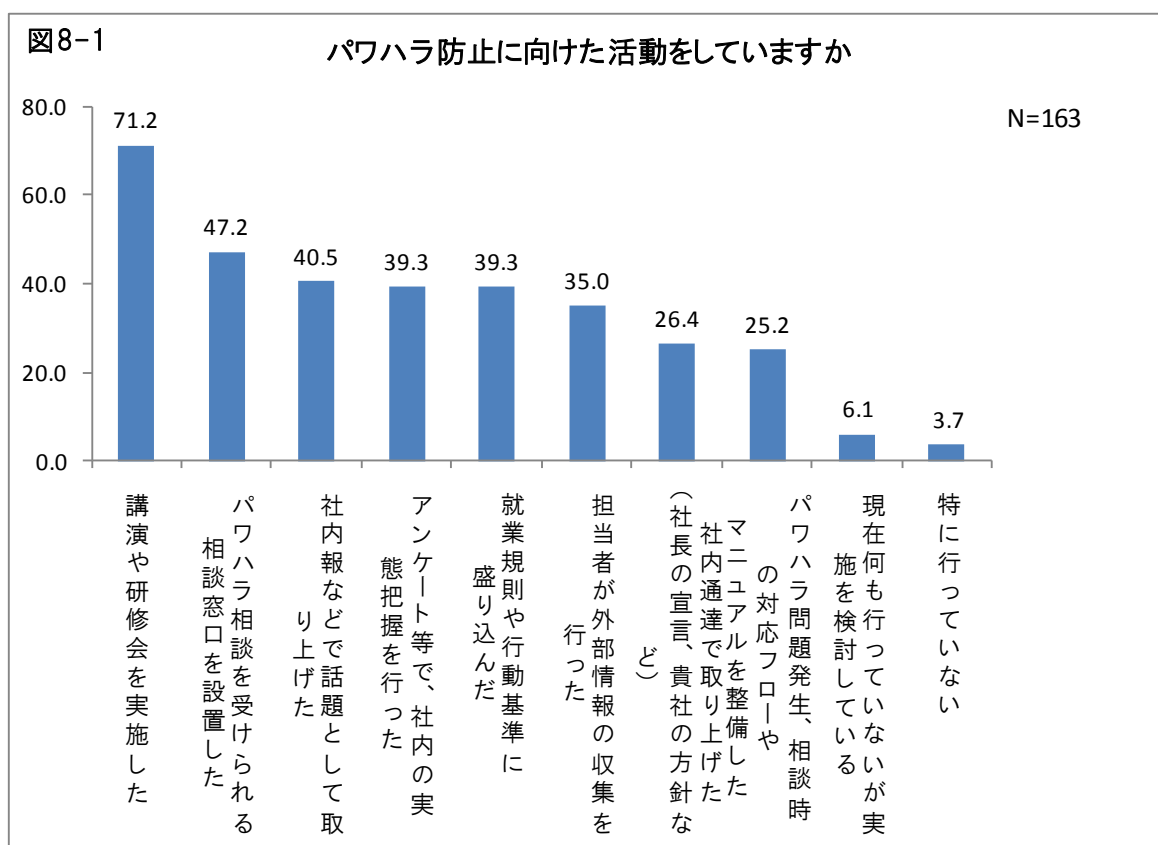
発生部署に対しては、「管理監督者への注意・指導」という回答が最も多く74.8%、「パワハラ防止教育の実施」と答えた担当者も47.2%いた(図7-4)。



## 8. パワー・ハラスメント防止に向けた活動内容について

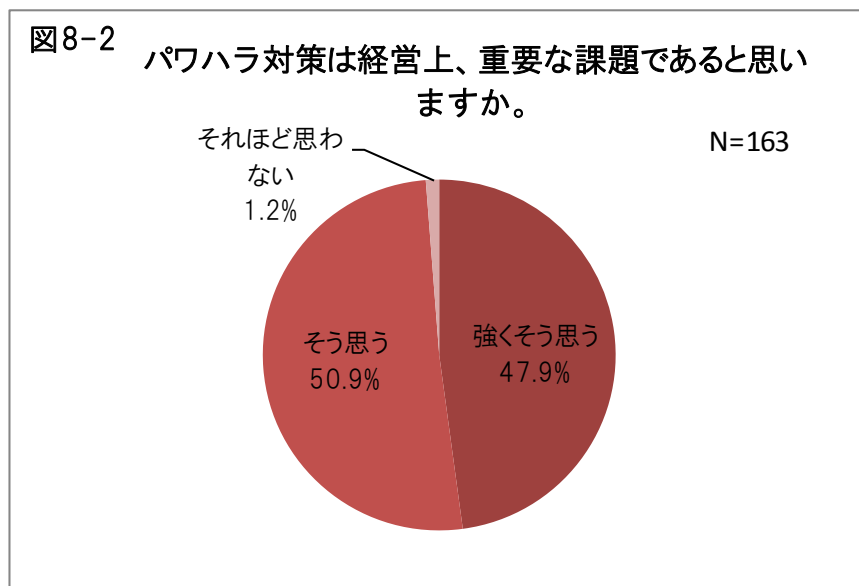
### Q9. パワハラ防止に向けた活動をしていますか。(複数回答可)

「講演や研修会を実施した」と答えた担当者が最も多く、7割を超えていた(図8-1)。



Q10. パワハラ対策は経営上、重要な課題であると思いませんか。

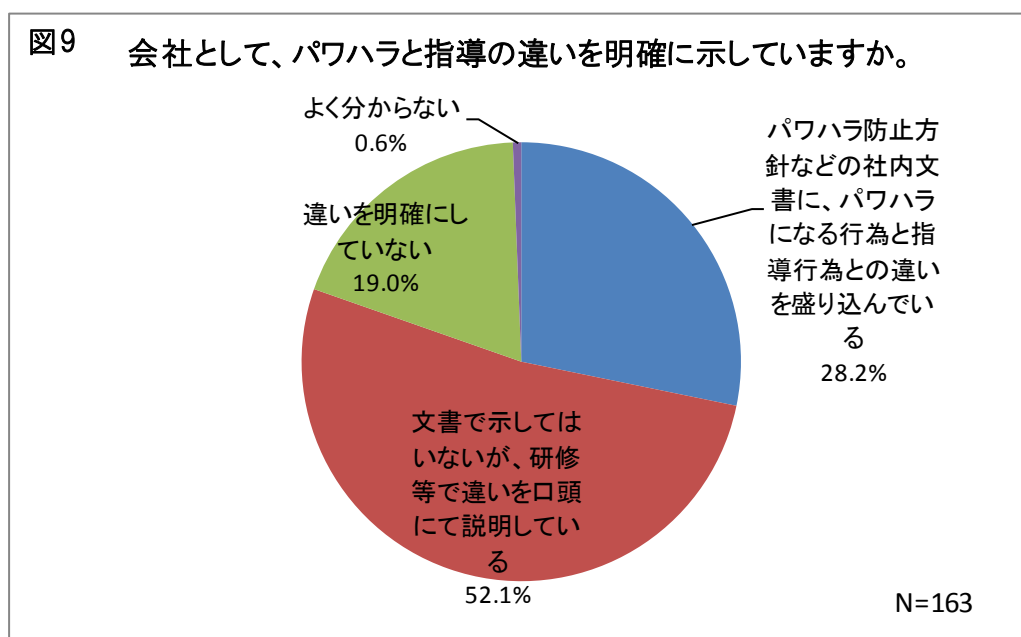
「強くそう思う」47.9%と「そう思う」50.9%を合わせると、約99%が重要であると回答した。「それほど思わない」、つまり「あまり重要でない」と答えた企業は、わずか1.2%であった(図8-2)。



9. パワー・ハラスメントと指導との違い

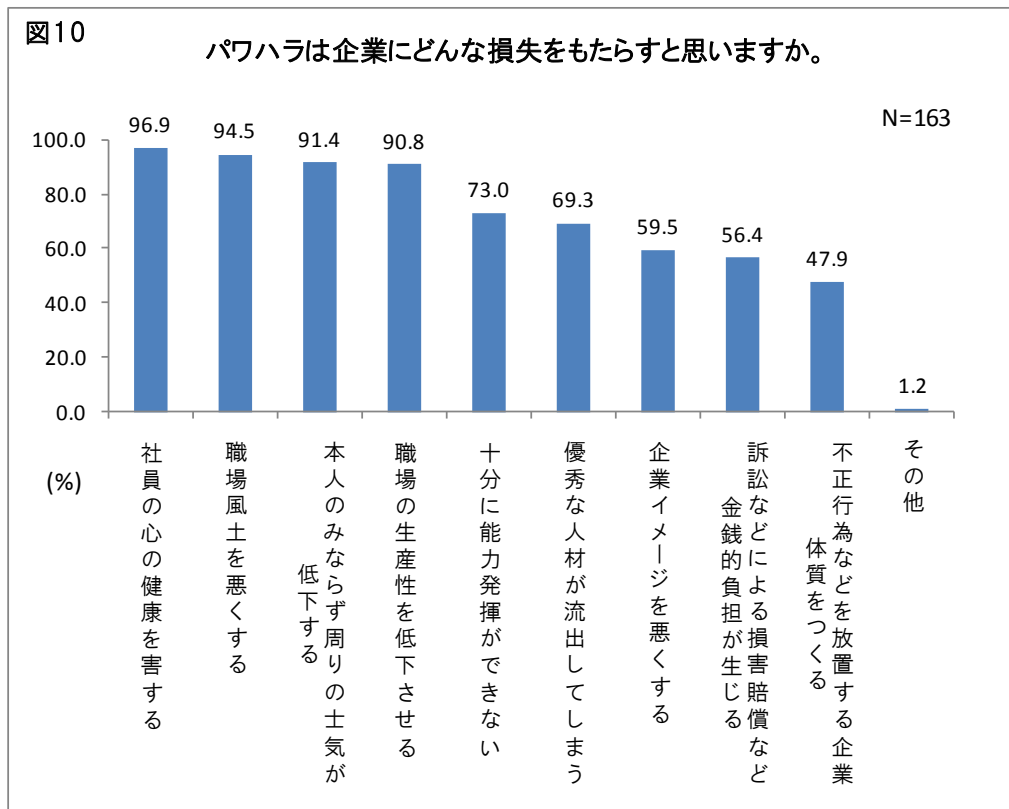
Q11. 会社として、パワハラと指導の違いを明確に示していますか。

「文書で示してはいないが、研修等で違いを口頭にて説明している」が最も多く半数以上(52.1%)、次に「パワハラ防止方針などの社内文書に、パワハラになる行為と指導行為との違いを盛り込んでいる」が28.2%であった。「違いを明確に示していない」も約2割(19.0%)あった。(図9)



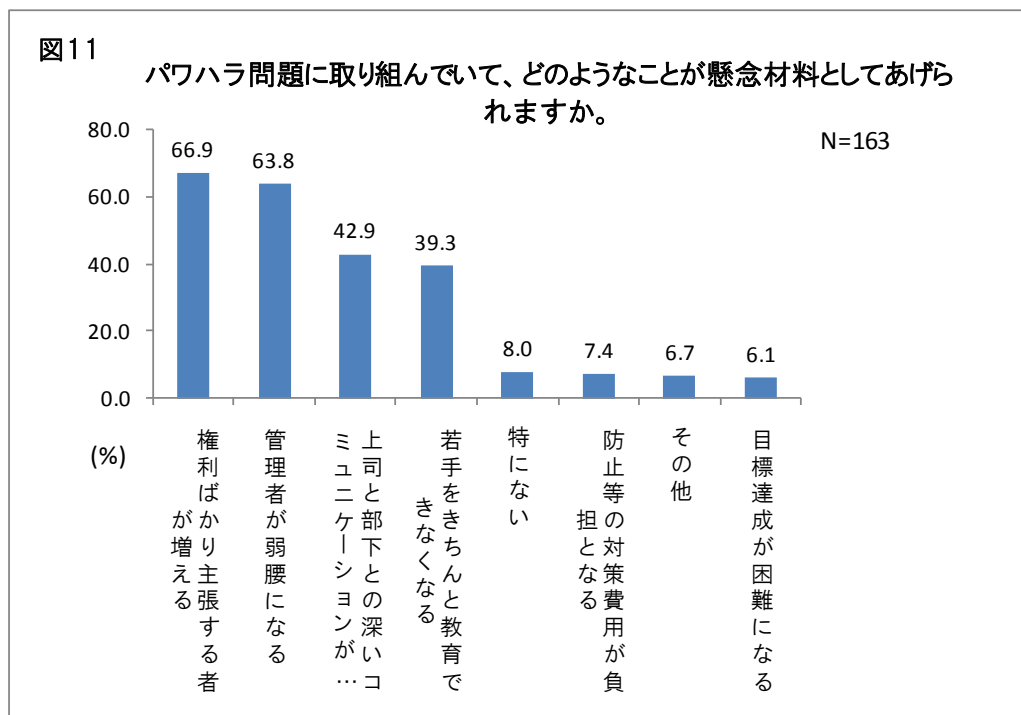
## 10. パワー・ハラスメントがもたらす企業への損失について

Q12. 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)



## 11. パワー・ハラスメント問題に取り組む上での懸念材料について

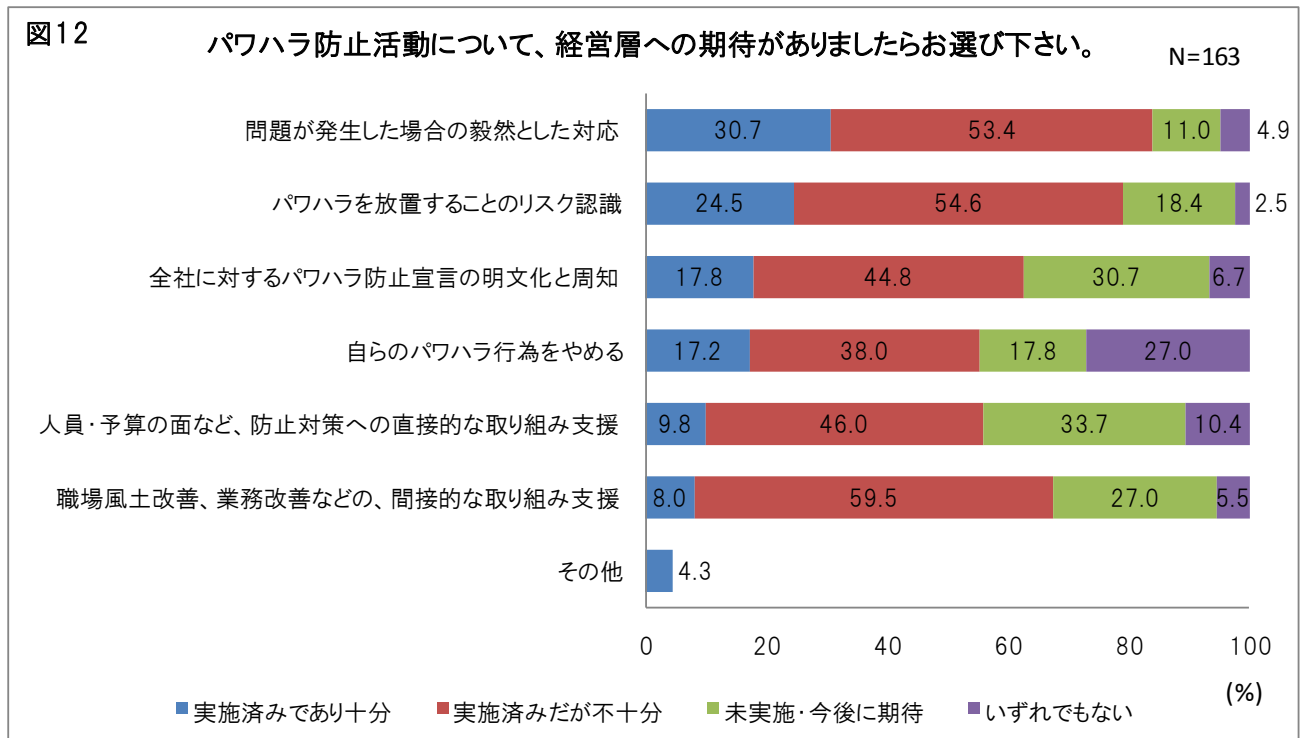
Q13. パワハラ問題に取り組んでいて、どのようなことが懸念材料としてあげられますか。(複数回答可)



## 12. 経営層への期待

Q14. パワハラ防止活動について、経営層への期待がありましたらお選び下さい。

既に実施済みなもの、今後期待されるもの、それぞれにチェックして下さい。(複数回答可)



## 13. 行政への期待

Q15. パワハラ防止活動について行政への期待がありましたらお選び下さい。(複数回答可)

