

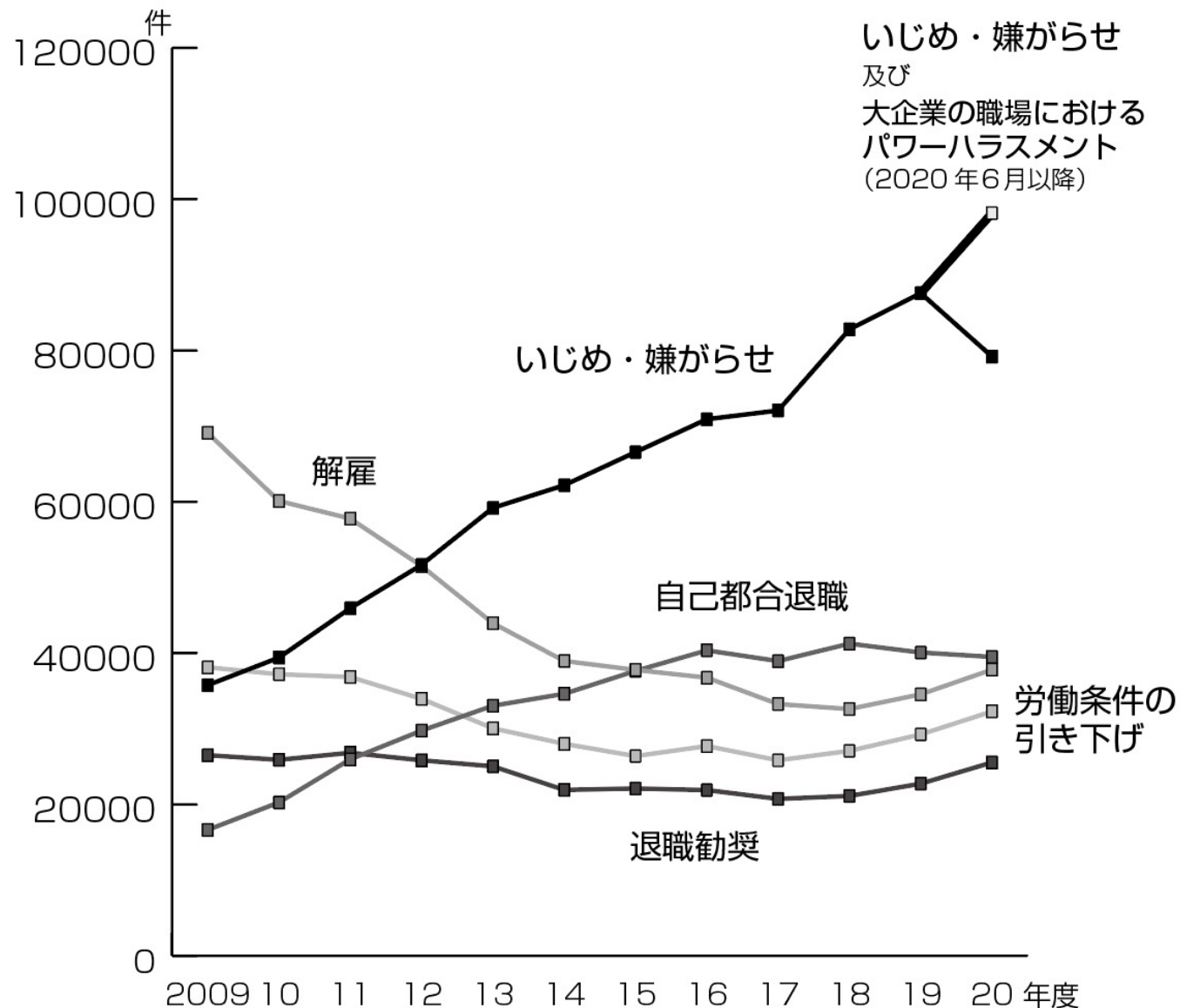
日本の職場における ハラスメントの実態について

坂倉昇平

(NPO法人POSSE理事・総合サポートユニオン役員)

※『大人のいじめ』（講談社現代新書）が11月刊行予定

図 民事上の個別労使紛争の主な相談（及びパワーハラスメント）の件数の推移



厚生労働省「個別労働紛争解決制度の施行状況」をもとに作成

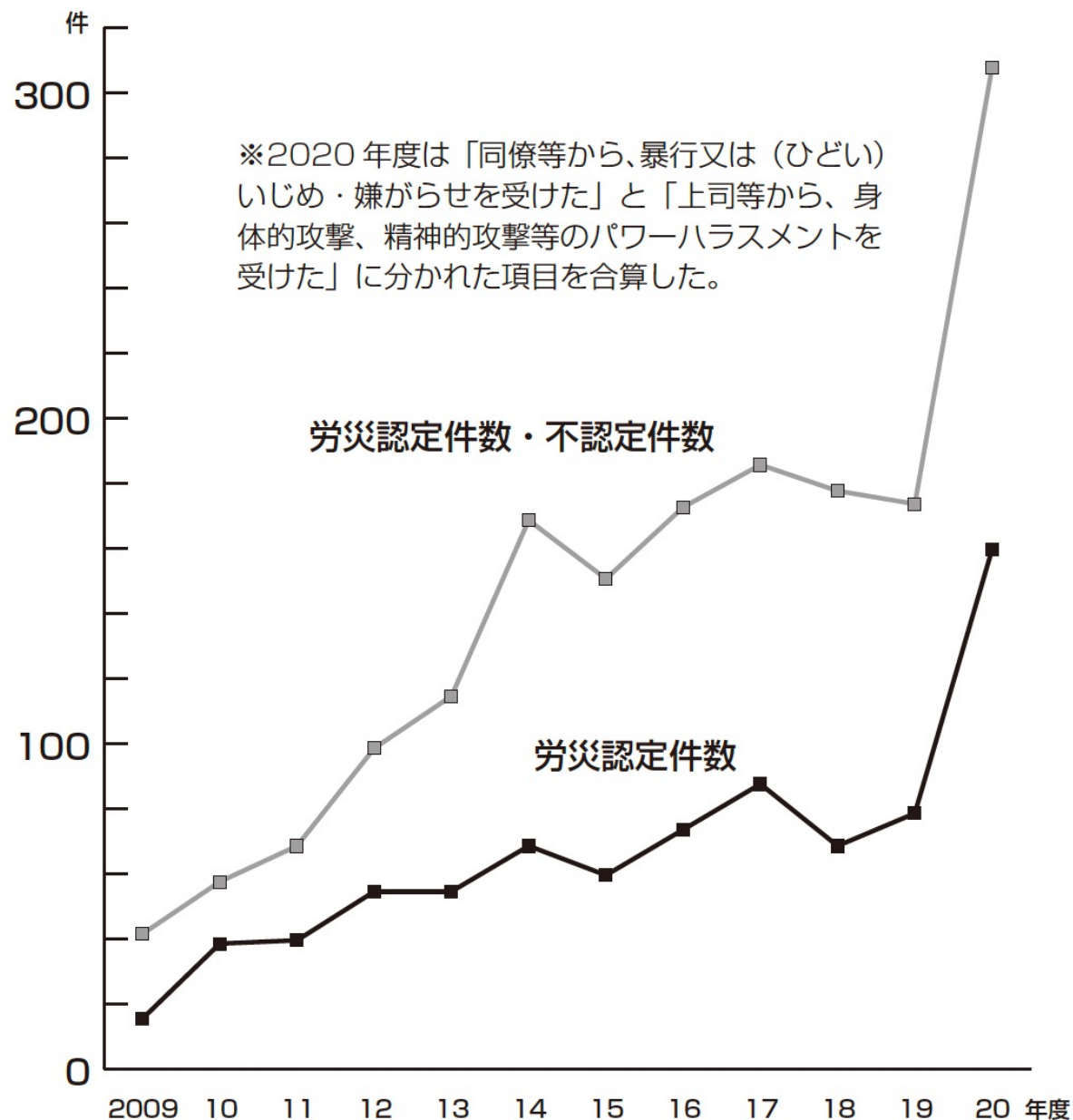
ハラスメント労働相談の多さ

2020年度では、厚労省の労働相談の1位は「いじめ・嫌がらせ」で、7万9190件。2位の「自己都合退職」（3万9498件）、3位「解雇」（3万7826件）より約2倍多い。

2020年6月のパワハラ防止法の施行（大企業が対象、中小企業は2022年4月から）に合わせて、同月以降は「いじめ・嫌がらせ」の中から、「大企業の職場におけるパワーハラスメント」が独立して1万8363件。

従来どおり一緒にカウントすると9万7553件に達する。

図 「いじめ・嫌がらせ・暴行」による精神障害の労災認定・不認定件数の推移



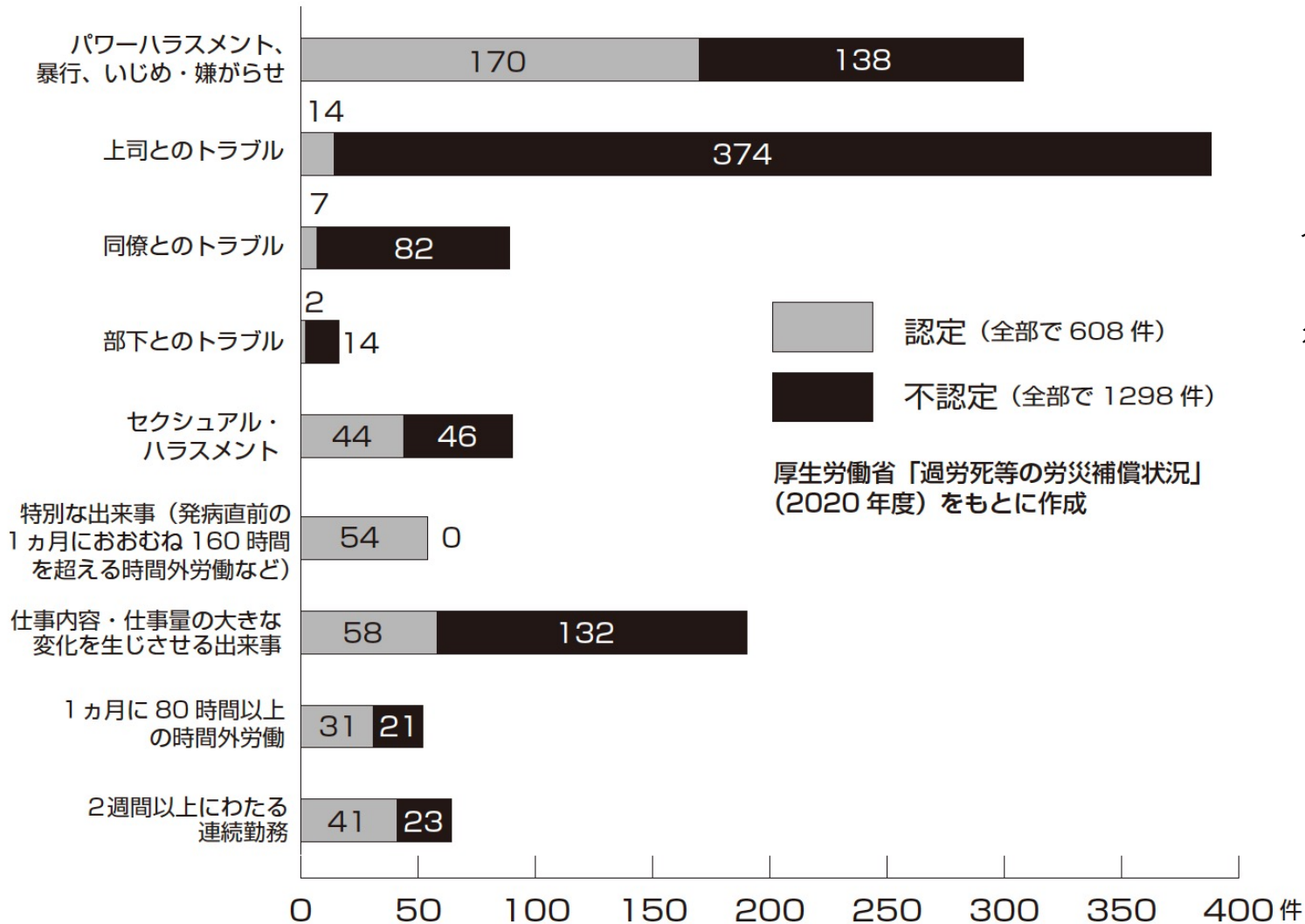
厚生労働省「過労死等の労災補償状況」をもとに作成

「ハラスメント自死」労災の増加

精神障害の労災認定のうち、「同僚等によるいじめ・嫌がらせ・暴行」「上司等によるパワーハラスメント」が一番の原因であると判断された件数は、調査が始まった2009年度では16件だったが、2020年度には170人と、11年で10倍にまで跳ね上がっている（2019年のパワハラ防止法成立と翌年の施行の影響も大きいと見られる）。

「労災決定件数」では、2019年まで毎年170～180件を前後していたが、2020年には308件まで増加している。

図 主な出来事別の精神障害の労災認定・不認定件数（2020 年度）

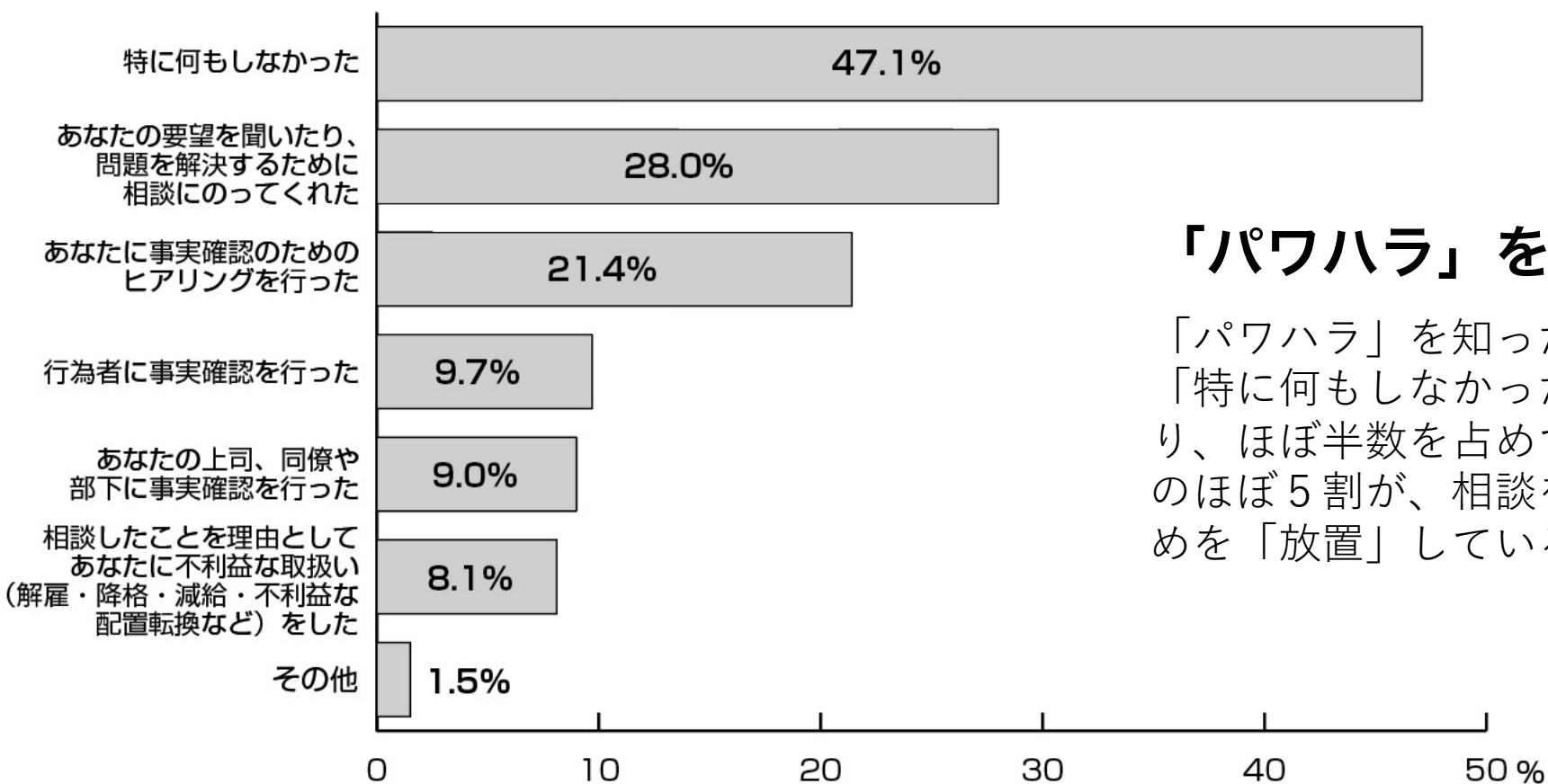


「過労自死」より多い？ 「ハラスメント自死」

精神障害の労災認定・不認定件数を合わせた「労災決定件数」のうち、「同僚等によるいじめ・嫌がらせ・暴行」「上司等によるパワーハラスメント」、さらに「上司とのトラブル」「同僚とのトラブル」「部下とのトラブル」を足してみると、801件になる。

同年の労災決定件数は1906件であり、これは全体の42%となる。セクシュアル・ハラスメントの90件も加えるなら、47%に達する。

図 パワハラを受けた後の勤務先の対応



厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（2020 年度）をもとに作成

「パワハラ」を放置する職場の多さ

「パワハラ」を知った後の勤務先の対応として、「特に何もしなかった」が47.1%にのぼっており、ほぼ半数を占めて1位となっている。企業のほぼ5割が、相談を受けてもなお、職場いじめを「放置」している。

→経営者にとってハラスメントを「放置」しておく方が「合理性」と判断される理由があるのでは？

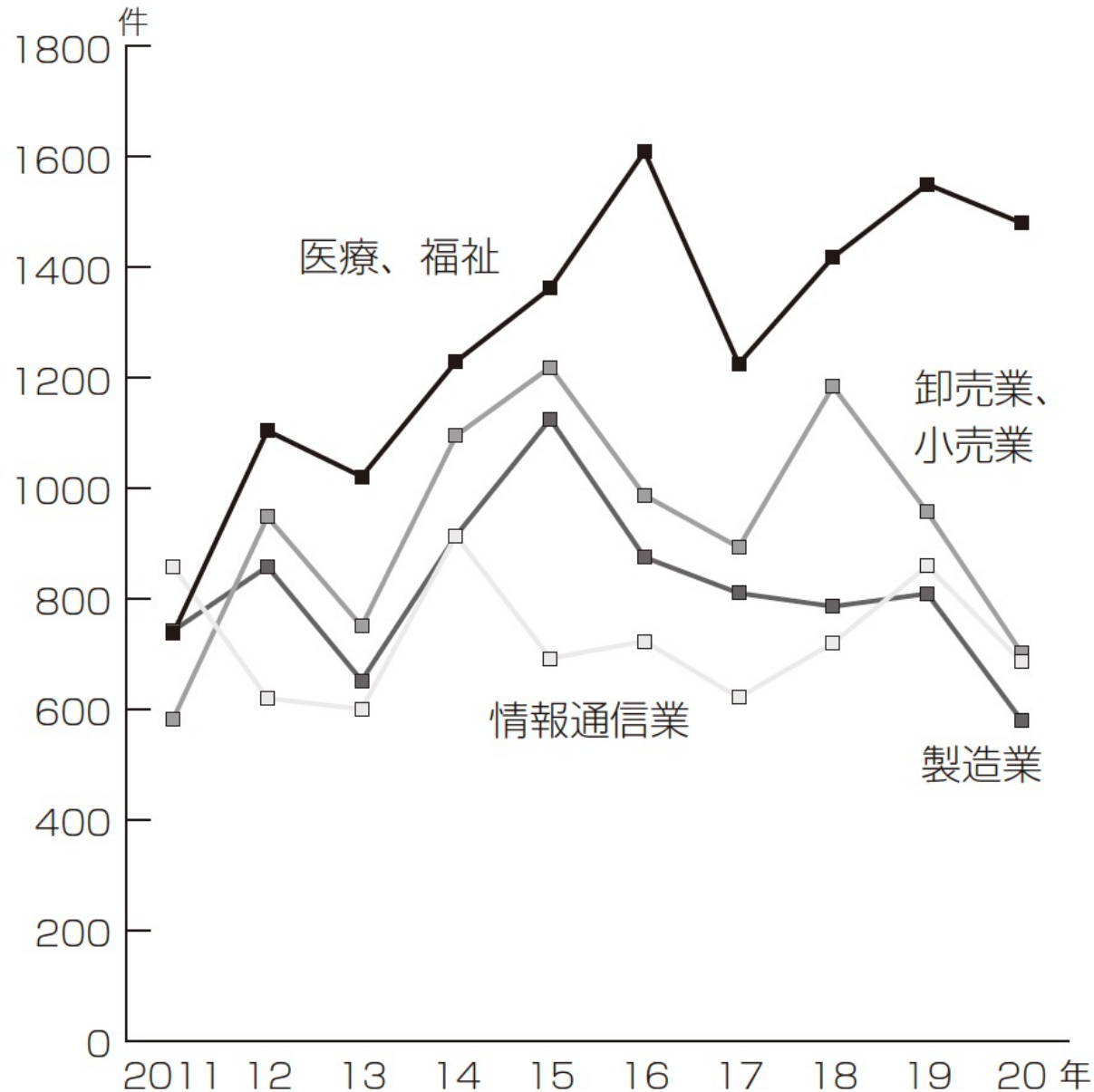
労務管理の変容とハラスメントの増加

- ・ハラスメントの起きる職場の傾向として、正社員に対して、従来型の日本型雇用のように長期雇用を前提せず、過労死・過労自死をもたらすほどの長時間労働で短期間で使い潰す、いわゆる「ブラック企業」型の労務管理（今野晴貴『ブラック企業』）を行なっている職場におけるものが多い。

- ・さらに、長時間労働の職場でなくても、また非正規雇用労働者に対しても、経営者にとって「コスト」となる労働者の数を最小限に抑える一方で、一人当たりの業務量を最大限に増やし、休憩や休暇をろくに取らせずに働かせている職場におけるハラスメントも非常に多い。

- ・こうした労務管理は、広義のサービス業に多く見られる。外食や小売のチェーン、ITなど。さらに、従来は女性が「主婦」として無償で担わされるか、国や自治体から民営化された介護や保育などの「医療、福祉」に顕著である。

図 産業別（上位4位）の職場いじめ相談の推移



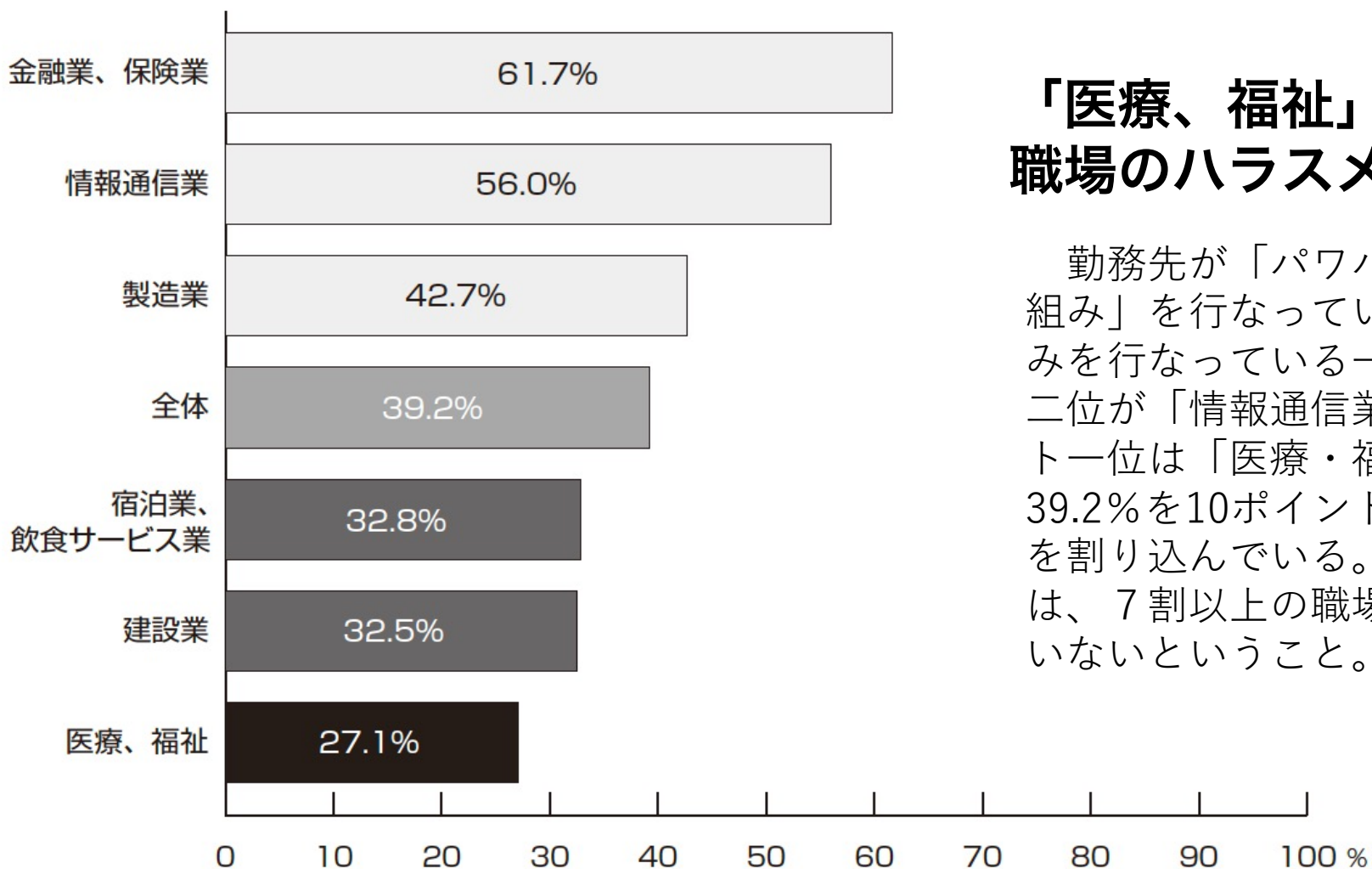
東京都産業労働局「東京都の労働相談の状況」をもとに作成

「医療、福祉」における ハラスメント相談の多さ

東京都産業労働局の「東京都の労働相談の状況」の集計を見ると、2020年度の職場いじめの相談のうち、「医療・福祉」（1480件、18.9%）が業界として最多。2位の「卸売業、小売業」（702件、8.9%）、3位の「情報通信業」（686件、8.7%）に2倍の差をつけている。

2012年から9年連続で「医療、福祉」が1位。件数を見ても、737件から1480件と、10年で2倍に増えている。

図 主な業種別・勤務先がパワハラ予防・解決のための取り組みを行っている割合



「医療、福祉」における 職場のハラスメント対策の少なさ

勤務先が「パワハラ」の「予防・解決のための取り組み」を行なっているかという質問に対して、取り組みを行なっている一位は「金融業、保険業」の61.7%、二位が「情報通信業」の56.0%。これに対してワースト一位は「医療・福祉」で、27.1%。全体平均である39.2%を10ポイント以上下回り、全業種で唯一、3割を割り込んでいる。言い換えれば、医療・福祉業界では、7割以上の職場において、パワハラ対策を講じていないということ。

厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（2020 年度）をもとに作成

利用者の虐待を否定・相談しただけで、ハラスメントの被害者に

【保育園のケース 1】

100人ほどの園児を抱える大規模認可保育園。主任や正社員の保育士が、言うことを聞かない園児を暗い部屋に閉じ込める習慣が常態化していた。年長の園児が保護者に訴えて、虐待があったのではないかと保護者会で追及された。園長は「暗い部屋でプラネタリウムをしていた」という説明で乗り切った。

この対応に疑問を呈した非正規保育士のAさんが、靴箱の名札を剥がされ、泣いている園児をあやすために持ってきていた私物の人形もなくなり、手作りした園児の名札もゴミ箱に捨てられていた。主任の保育士も、Aさんにだけ、締め切りが迫っている資料を直前まで配布しないことや、行事の計画表を渡さず情報を流さないことがあった。Aさんの翌月の勤務表が真っ白に塗りつぶされ、シフトが抹消されていたこともあった。年度末には、Aさんだけが「みんながAさんの苦情を言っているから」と園長に雇い止めされた。

【保育園のケース 2】

50人ほどの園児を抱える東京都認証保育園。発達の違いがある男の子が折り紙に参加せず、部屋の隅で遊んでいたところ、担任保育士が馬乗りになって、足を引きずって、羽交い締めにして、無理やり参加させようとした。別の2歳児が、散歩の途中、「おしっこ」と訴えてきたので、担任に相談すると、「なんで今頃言うの、知らないわよ。勝手にすれば」と言われ、そのままオムツにおしっこをさせることに。

保育士のBさんが園長に報告したところ、園長から担任に形式的な注意がなされたが、いじめが始まった。担任から徹底的に無視され、朝の挨拶や休憩中の世間話、園児についての情報共有までスルーされるようになった。園長は、まともに取り合ってくれなかった。Bさんは退職して、保育士業界を辞めた。

【介護施設のケース 1】

介護福祉士のCさんは派遣会社に登録し、100名以上が入居する介護施設で働きはじめた。働く前の説明では、「感染症予防はきちりしています」「看護師も常駐しています」と言われていた。

実際には看護師はおらず、排泄介助や清掃の際に手袋をはめず、消毒液による手指消毒も行わない、不衛生な介護が常態化していた。Cさんは派遣会社の相談窓口にも、「話が違う」と苦情を伝えた。すると、現場リーダーの介護士から面談の呼び出しを、「お前、外に漏らしただろ」「気に入らなければ辞めてもらっていい」と怒られ、その後いじめが始まった。特に、わからないことを質問すると「そんなことも知らねえのか」と当てつけのように叱責されるようになった。

派遣会社に相談しても、「合わないなら仕方ない」とつれない対応に終始するだけだった。Cさんはうつ病を発症。病院でストレス軽減の薬を処方されており、病状が悪化しないうちに退職予定。

【介護施設のケース 2】

老人ホームで無期雇用の時給制で介護士として働いていたDさんは、施設のフロアリーダーを務める先輩介護士からいじめられていた。他の職員や入居者の前で大声で叱責し、顔を合わせるたびに怒声を浴びせてきた。密室で1時間ほど「方針に従わないからクビにする」と詰められたこともあった。

この施設は、寝たきりの要介護5の高齢者が多く利用していたが、「リハビリです」と言い聞かせて、足元がおぼつかない入居者を無理やり立って歩かせていた。車椅子を揃えず、トイレまでの歩行を促すためとして、おむつの使用も禁止されていた。夏の冷房も使用制限され、Dさんは施設内で熱中症になり倒れてしまった。これらを支配人に相談すると「リーダーの言うことを聞くように」「リーダーに謝りなさい」と言われてしまった。いじめは続き、Dさんは精神的な負担から胃腸炎を発症。退職した。

経営服従的な「規律型」のハラスメントの傾向

経営者に従順な働き方を、労働者がハラスメントを通じて積極的に規律訓練化する三つの目的・効果が見られる。同僚が加害者になることも少なくない。

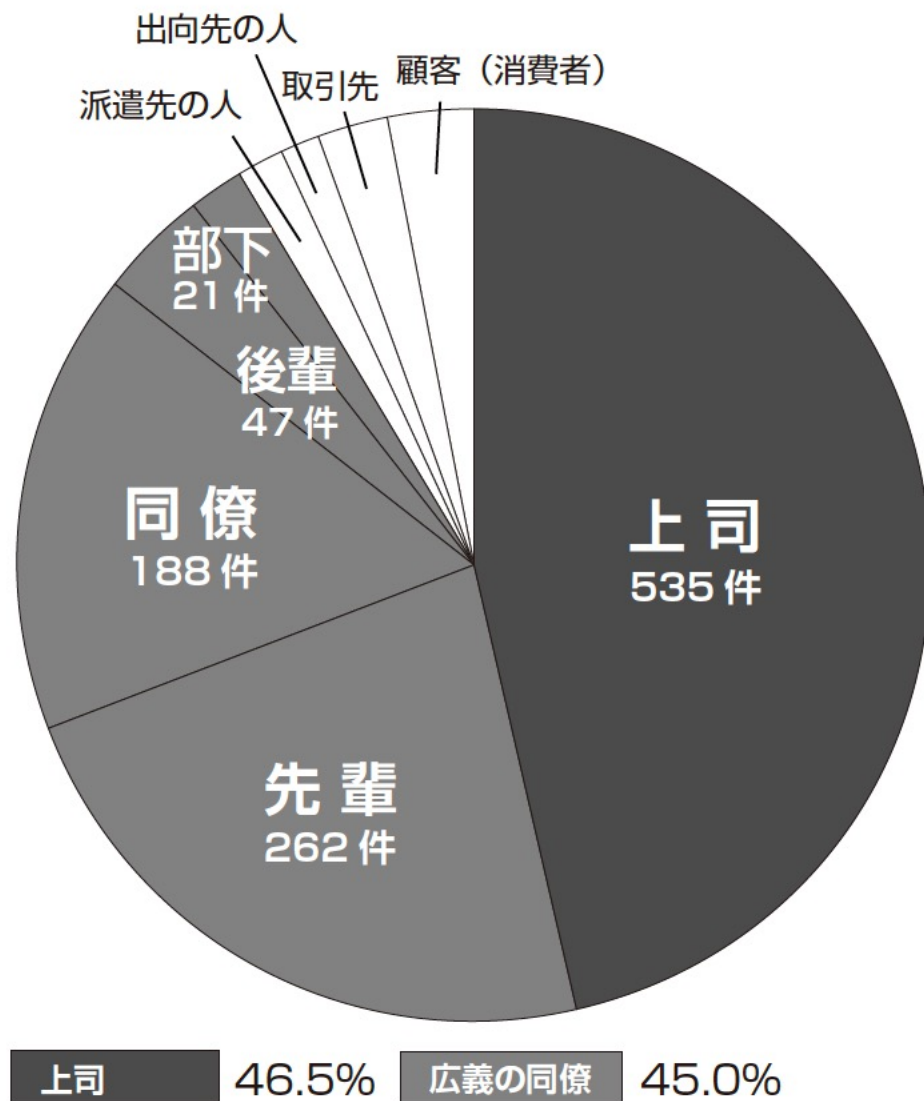
（１）職員の「矯正」：労働の「質」にこだわろうとする労働者は、利益追求を優先する職場にとっては「迷惑」になる。ハラスメントは、こうした労働者や、休憩や休日の取得など「自分の都合」を優先したり、仕事をマイペースに行おうとする労働者に対して、「コストカット」の論理に服従し、文句を言わない職員に育てる効果がある。

（２）職員の「排除」：ハラスメントは、なかなか言うことを聞かず、「矯正」されない「不適格」な職員を追い出し、「選別」する効果がある。

（３）「反面教師化」：従順でない労働者へのハラスメントは、他の労働者にとって「見せしめ」の影響がある。そのハラスメントに他の同僚たちを参加させることもある。これらを通じて、被害者以外の同僚たちに対して、自分はサービスを丁寧に行なったり、自分の都合を主張したりはしてはいけないと、繰り返し自覚させることができる。

→ハラスメントが増加し、一方で経営者が実態を放置したままにしている背景には、ハラスメントが劣悪な労働環境の職場を維持するための「統治」のため、「合理的」な役割を果たしているのではないか。

図 ハラスメントの加害者の内訳



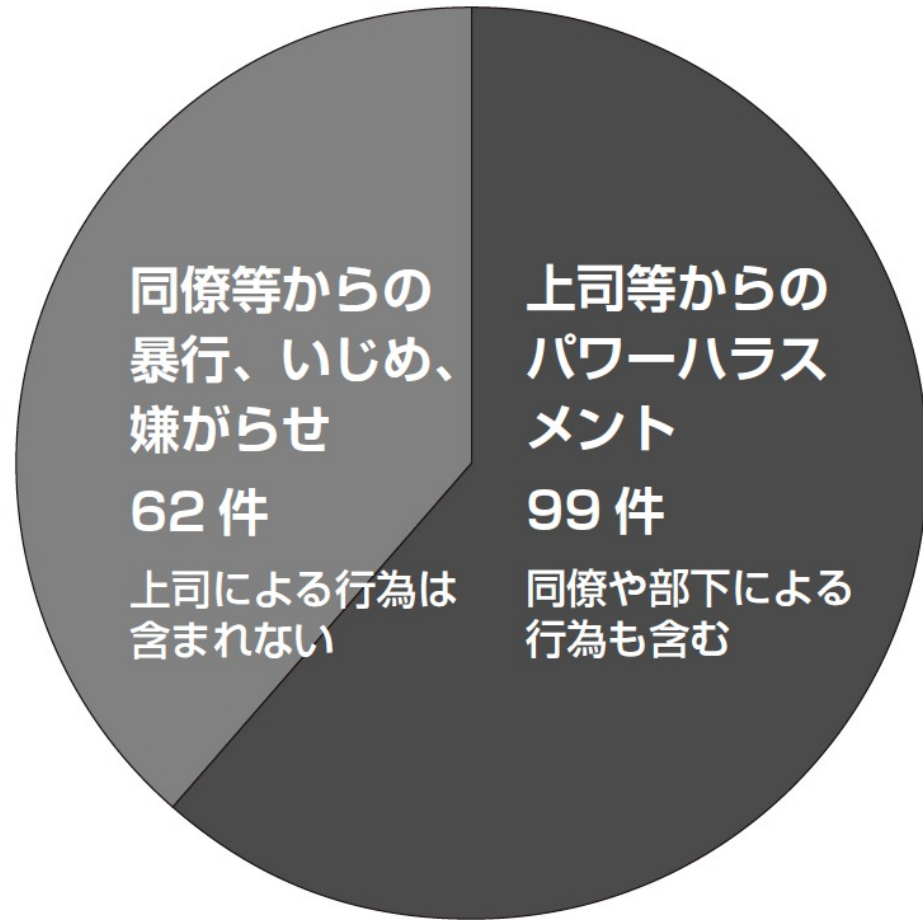
先輩・同僚・部下・後輩ら 「広義の同僚」による「ハラスメント」の多さ

ハラスメントの被害の経験があると回答した人のうち、行為者ごとのハラスメントの分類を集計した調査によれば、行為者は「上司」（経営者も含まれている）が535件、「先輩」262件、「同僚」188件、「後輩」47件、「部下」21件となる。

先輩・同僚・後輩・部下を「広義の同僚」（518件になる）と整理すると、職場のハラスメントの件数（1151件）のうち行為者ごとの割合は、上司（46.5%）、広義の同僚（45.0%）となる。

図 2020 年度（※）の精神障害による労災認定事件のうち、
上司等からの「パワーハラスメント」と
同僚等からの「暴行、いじめ、嫌がらせ」の対比

※2020 年 4 月～5 月 28 日までを除く



厚生労働省「過労死等の労災補償状況」（2020 年度）
および厚生労働省労働基準局補償課への取材をもとに作成

労災認定事件のうち、「パワハラ」と 「いじめ」が原因のケースに占める 「同僚等」による被害の多さ

2020 年 5 月末から翌年 3 月末まで、「上司等」による「パワーハラスメント」として労災が認定された事例は 99 件である。

一方、筆者が厚労省労働基準局補償課に直接確認したところ、同期間に「同僚等」による「暴行、いじめ、嫌がらせ」に分類されたものは 62 件であるという。

つまり、精神障害の労災が認定されるほどの被害の大きい職場のハラスメントを合計した 160 件のうち、少なくとも 38%、約 4 割が同僚によるものであるということだ。

それどころか、「パワハラ」6 割の中に、「優越的な関係」にある同僚の行為も含まれている可能性がある。