

2020年6月1日
ピースマインド株式会社

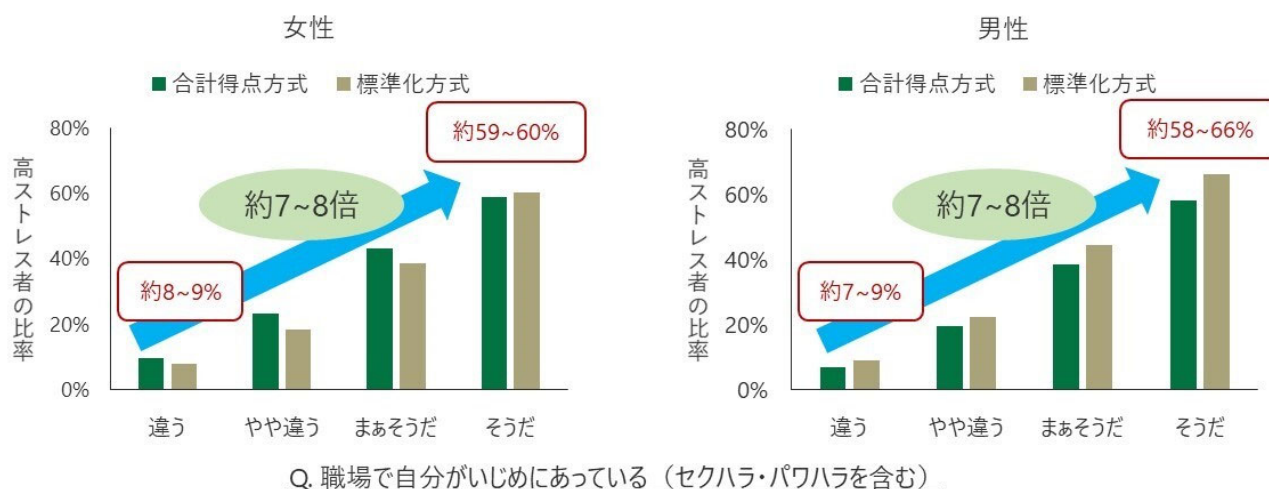
報道関係者各位

2020年6月1日より、パワハラ防止法施行

「職場でハラスメントを受けた」と感じている人は高ストレスの比率が約8倍高い
ストレスチェック受検結果ビッグデータ 26 万件をもとに分析

企業向けに『はたらくをよくする®』支援事業を展開するピースマインド株式会社(本社:東京都中央区、代表取締役:荻原英人、以下「ピースマインド」)は、ストレスチェック受検結果データ(対象人数 262,099 人)をもとに(※1)、ハラスメントに関する質問項目の回答毎に高ストレス判定者の比率を分析しました。その結果、ハラスメントに関する質問項目「職場で自分がいじめにあっている(セクハラ・パワハラを含む)」で「そうだ」と答えた人たちは、「違う」と答えた人に比べ、高ストレスの発生比率が約8倍であり、この傾向は、性別や評価方式による違いがほとんど見られないことが明らかになりました。つまり、ハラスメントを受けていると感じている人ほど高ストレス者になりやすいということを意味しています。

1. ハラスメントと高ストレス者との関連



【図1】ハラスメントに関する質問項目の回答と高ストレス者の比率

また、これまでの研究では、ストレスチェックにおいて高ストレス者として判定された人は、そうでない人に比べて、その後の休業や退職のリスクが高いと報告されています(※2 e.g., Tsutsumi et al., 2018; Kachi et al., 2020)。これらのことから、パワハラを放置することは従業員/企業双方にとっての大きなリスクであると言えます。

2. 企業に求められるパワハラ of 適切な予防策

パワハラが個人の健康に与える影響は非常に重大で深刻です。また、従業員が健康に、長く働ける環境をつくることは、中長期的な事業戦略推進のためには不可欠であることから、企業としても適切に対応・予防することは非常に重要であ

と言えます。

一方で、ある行為がパワハラであるかどうかは、個人の受け止め方次第であることも事実です。成長への期待も込めて部下を厳しく指導し、成長した部下から感謝されることもあれば、それがパワハラにつながった事例もあります。したがって、パワハラの実態は難しく、誰もが知らず知らずのうちにパワハラの実行者になり得るものなのです。

その意味で、パワハラの実態を予防・対応するためには、パワハラの実行者が、どういった意図・背景からそれら行動をとってしまうのかについても理解しておく必要があります。

【参考】パワハラ防止法について

改正労働施策総合推進法(通称:パワハラ防止法)の施行により、大企業では2020年6月1日から、職場におけるパワーハラスメント対策が義務になりました。

これにより、企業はパワーハラスメント防止のために「社内方針の明確化と周知・啓発」「相談体制の整備」「被害を受けた労働者へのケアや再発防止」など、雇用管理上の具体的な措置が義務付けられ、職場のハラスメント対策を強化することが求められることとなります。

「パワハラ」という言葉は社会に浸透して久しいものですが、パワハラ防止法の施行に伴い、まずは「企業としてどのような事象を防止しなければならないか」について、正しく理解する必要があります。

パワハラの実態(※3)は、以下の通りです。

『同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為』

一般的に「職場における優位性」と聞くと、上司-部下など、職位の上下がイメージされますが、「上司から部下」だけでなく、「同僚から同僚」「部下から上司」への言動もパワハラに含まれることに留意が必要です。

また、正社員だけでなく、パートタイマーや派遣社員など、全ての雇用形態の人がパワハラの実態となります。

「パワハラ」と聞いて一般的にイメージしやすいのは、身体的・精神的攻撃かと思いますが、過大/過少な要求といった目に見えにくいものも含まれています。この点についても正しく認識しておかなければ、企業としての対応が後手に回ってしまう可能性があります。

* 罰則はありませんが、企業名が公表されることもあります。

* 「知っていたが放置していた」ということであれば、安全配慮義務違反になる可能性もあります。

【ハラスメント対策義務化に関する関連情報】

「パワハラの実態とは？」近年の傾向と対策

<https://www.peacemind.co.jp/service/harassment/info/01>

パワハラ防止の法制化 企業が取り組むべき防止策のヒント

<https://www.peacemind.co.jp/service/harassment/info/03>

【調査概要】

・調査期間 : 2018年4月1日~2019年3月31日

・調査対象 : 同期間内、ピースマインド提供の企業向けストレスチェック受検結果データ 262,099件を集計

※1 ストレスチェック「職場とココロのいきいき調査®」

<https://www.peacemind.co.jp/service/stresscheck>

※2 Tsutsumi, A., Shimazu, A., Eguchi, H., Inoue, A. & Kawakami, N. (2018). A Japanese Stress Check Program screening tool predicts employee long-term sickness absence: a prospective study. *Journal of Occupational Health*, 60, 55-63.

Kachi, Y., Inoue, A., Eguchi, H., Kawakami, N., Shimazu, A. & Tsutsumi, A. (2020). Occupational stress and the risk of turnover: a large prospective cohort study of employees in Japan. *BMC Public Health*, 20, 174.

※3 厚生労働省 雇用環境・均等局 平成 30 年 10 月 17 日「パワーハラスメントの定義について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/000366276.pdf>

【ピースマインド株式会社について】

1998 年創業、日本・アジア地域における EAP サービスのパイオニア企業。アジア地域で唯一、国際水準の品質認証「産業医科大学メンタルヘルスサービス機関機能認定」を取得している民間企業です。「はたらくをよくするエコシステムを創り、いきいきとした人と職場を増やす」を企業ビジョンとし、健全で、心豊かな、明るい未来社会に貢献し続けることを目指しています。

公認心理師・臨床心理士・精神保健福祉士・産業カウンセラー・保健師・看護師等の有資格社員および国内外の幅広いネットワーク体制で約 1,000 社・対象人数約 80 万人のサポートをしています。

名 称:ピースマインド株式会社

本社所在地: 〒104-0061 東京都中央区銀座 3-10-6 マルイト銀座第 3 ビル 8F

代表者:代表取締役 荻原英人

創業:1998 年 9 月(設立 2004 年 3 月)

資本金:9,025 万円

従業員数:76 人(2020 年 4 月 1 日現在)

事業内容:EAP(従業員支援)サービス、ストレスチェックの実施、組織分析、職場改善支援、研修/コーチング、健康経営支援

HP : <https://www.peacemind.co.jp/>

【取材等のお問い合わせ先】

ピースマインド株式会社 広報 PR 室

電話 03-3541-8660

メール press@peacemind.co.jp

担当 末木

お問合せフォーム <https://www.peacemind.co.jp/contact/form>