

令和6年度労災疾病臨床研究事業費補助金
「過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」
分担研究報告書(事案研究)

**精神障害の労災認定事案におけるいじめ・暴力・ハラスメント
ー令和3年度パワーハラスメント認定事案の分析ー**

研究分担者 木内敬太 独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所
過労死等防止調査研究センター・研究員

＜研究要旨＞

【目的】本研究の目的は、令和3年度の精神障害に関する労災認定事案のうち、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」が認められた事案の特徴を検討することである。

【方法】令和3年度に支給決定された精神障害事案629件(パワハラ認定事案150件を含む)を分析対象とした。

【結果】パワハラの6類型では、精神的な攻撃を伴う事案が最も多かった(約89%)。パワハラ認定事案のうち、事後対応の有無が不明であったが約69%、事後対応ありが約25%、事後対応なしが約7%であった。パワハラの加害者は管理者(部長、課長、主任、店長等)が最も多く、約67%、被害者は部下が最も多く75%の事案に該当した。被害者の詳細について、半数程度は一般的な正社員であるが、残りの半数には、入社一年目をはじめ、係長・主任相当、非正規雇用、有資格者など、特定の弱い立場にある人が含まれていた。10代男性に対する身体的な攻撃や、10代女性に対する個の侵害、60代でのパワハラの割合の多さなど、年代、性別とパワハラ被害の関連が一部認められた。一部の業種、職種において、パワハラ認定事案の割合がやや多かった。ノルマの未達や非正規社員としての不利益取扱い、仕事のペースの変化、部下とのトラブルなど、具体的出来事とパワハラとの関連も認められた。パワハラのみ認定事案は91件であった。

【考察】職場での厳しい叱責が度を越して精神的な攻撃となる事案が多く、特に管理的な地位にいる労働者への教育やトレーニングの提供が必要である。労災認定された事案の分析ではあるが、事後対応の不十分さが認められた。形式的な対応ではなく、当事者間の軋轢の解消や被害を訴える労働者の労働環境改善に主眼を置いた事後対応が必要である。入社一年目など、一部の属性の労働者は、弱い立場に置かれやすく、パワハラ被害にもあいやすい可能性が示唆された。

【この研究から分かったこと】令和3年度のパワハラ認定事案の多くは「精神的な攻撃」を伴っていた。事業主・役員や管理者から部下に対するパワハラが多かった。事後対応がなされていても、形式的な対応にとどまるものが多かった。相談がなされていないと思われる事案も多く、職場や上司等による積極的な対応が求められる。

【キーワード】いじめ・暴力・ハラスメント、パワーハラスメント、人間関係の問題

研究分担者:

吉川 徹(労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター・統括研究員)
高橋正也(同センター・センター長)

A. 目的

精神障害による労災認定事案は、精神障害に関する労災補償状況によれば、申請件数・支給決定件数ともに、増加傾向が続いている。令和5年度の出来事別の支給決定件数の上位は、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃

等のパワーハラスメントを受けた」157 件、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」111 件、「セクシュアルハラスメントを受けた」103 件、「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」100 件、特別な出来事(心理的負荷が極度のもの、極度の長時間労働)71 件、「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた」59 件であった¹⁾。いじめ・暴行(暴力)・ハラスメントは、主要な一角を占め、特にパワハラは、令和 2 年度に具体的出来事の 1 項目として明示されるようになってから、毎年支給決定件数の最も多い出来事である。パワハラ防止策の重要性は非常に高い。

令和 2 年に改正された「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」(以下「労働施策総合推進法」という。)では、「①優越的な関係を背景とした」、「②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により」、「③就業環境を害すること」(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)というパワハラ²⁾の 3 つの要素が明記された。

さらに、パワーハラスメントの具体的な定義は、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(令和 2 年厚生労働省告示第 5 号)に示されている。その中で、パワハラ³⁾の代表的な言動の類型として、次の 6 つが示されている。

①身体的な攻撃は、暴行や傷害であり、殴打、足蹴りを行うこと、相手に物を投げつけることなどが該当し、誤ってぶつかることは該当しないと考えられる。

②精神的な攻撃は、脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言であり、人格を否定するような言動を行うこと、相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うこと、業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと、相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信することなどが該当し、遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をすること、その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をすることは

該当しないと考えられる。

③人間関係からの切り離しは、隔離、仲間外し、無視であり、自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりすること、一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させることなどが該当し、新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施すること、懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせることは該当しないと考えられる。

④過大な要求は、業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制や仕事の妨害であり、長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずること、新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責すること、労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせることなどが該当し、労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せること、業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せることは該当しないと考えられる。

⑤過小な要求は、業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないことであり、管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせること、気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えないことなどが該当し、労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減することは該当しないと考えられる。

⑥個の侵害は、私的なことに過度に立ち入ることであり、労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること、労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露することなどが該当し、労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行うこと、労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すことは該

当しいと考えられる。

このような定義を踏まえて、「心理的負荷による精神障害の認定基準」が改正され、令和 2 年 5 月 29 日に厚生労働省労働基準局長から都道府県労働局長宛てに通知が行われた。具体的な改正内容としては、具体的な出来事にパワハラが追加され、パワハラに該当しない優越性のない同僚間の暴行やいじめ、嫌がらせなどを評価する項目として、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」が「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた」に修正された。

また、パワハラが強いストレスと評価される例として、①上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合、②上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合、③上司等による、人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない精神的攻撃が執拗に行われた場合、④心理的負荷としては「中」程度の精神的攻撃等を受け、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合が明記された。

このような背景を踏まえ、本研究では、具体的な出来事としてパワハラが明示されるようになった後に始まった最初の年である、令和 3 年度に着目し、その年のパワハラ認定事案の特徴を分析することを目的とした。

B. 方法

1. 分析対象

令和 3 年度に支給決定された精神障害事案 629 件を分析対象とした。パワハラに関しては、心理的負荷の評価が「弱」以上の 150 件を対象とし、請求人からの訴えはあったものの、心理的負荷が認められていない 2 件については、パワハラ事案としては扱わなかった。

2. 分析方法

パワハラ認定事案について、調査復命書の記載内容を精査し、6 類型のうちどの種類のパワハラが行われたのかを確認し、心理的負荷の強度別に集計した。次に、それぞれの事案において、パワハラに対する事後対応についての記載があるかどうかを確認した。事後対応については、対応が明記されていたものは「対応あり」、対応がなされなかったことが明記されていたものは「対応なし」、対応の有無について明確な記述がなかったものは「不明」とした。

次に、調査復命書の記載内容から、加害者と被害者の属性を「事業主・役員」「管理者」「先輩」「同僚」「部下」「後輩」のいずれかに分類した。管理者には、部長、課長、店長、副店長、学長などの役職者に加え、係長、主任、ライン長など管理業務を行う立場と読み取れる者を広く含めた。一方で、リーダーは含めなかった。

さらに、被害者について、より詳細な立場として、「事業主・役員」「管理職」「係長・主任相当」「助手相当」「非正規雇用」「有資格者」「非資格保持者」「入社一年目」「未経験者」「いずれでもない」(一般的な正社員)に分類した。入社一年目については、入職年月が明記されているもので、入職後 1 年以内にパワハラを経験し、その後 6 か月以内に発症している者とした。

以上の分類を踏まえて、被害者の年代、性別、生死の別、業種、職種について、パワハラ の 6 類型及び出来事の認定とそれ以外の出来事の認定の頻度と割合を集計した。また、特別な出来事、恒常的長時間労働、具体的出来事のそれぞれとパワハラとの重複についてもその頻度と割合を集計した。

3. 倫理面での配慮

本研究は、労働安全衛生総合研究所研究倫理審査委員会において審査され、承認を得たうえで行った(通知番号:2022N10)。

C. 結果

1. 6 類型の頻度と心理的負荷の強度

表 1 にパワハラ認定事案 150 件における 6 類型の心理的負荷の強度別の頻度と合計、全件に対する割合を示した。最も多かったのは、精神的な攻撃で、134 件(89.33%)のパワハラ認定事案で認められた。身体的な攻撃は 30%程度、過大な要求と個の侵害は 20%程度、過小な要求と人間関係からの切り離しは 10%程度であった。

6 類型ごとに認められた内容を確認したところ、身体的な攻撃としては、殴る、蹴る、たたくなどの暴力、つかむ、押す、引っ張る、押し当てるなど、物を投げつける、物で叩く、縛る・拘束する、髪を刈る・剃毛する、熱湯を飲ませる、唾を吐く、頭を押さえつける、故意にぶつかる、プロレス技をかけるなどの行為が行われていた。

精神的な攻撃としては、「バカ」「クズ」「アホ」

「ポンコツ」などの人格否定、「ぶっ飛ばすぞ」「殺すぞ」「しばくぞ」などの脅迫的・威圧的言動、執拗・過度な叱責、他者の前での叱責や非難、陰口、始末書・反省文・罰金などの過度な懲罰的行為、個人的な側面についての誹謗・中傷、容姿・身体についての嘲笑、虚偽の非難や犯罪行為の決めつけ、危険な行為や無意味な行為をさせること、差別的なレッテル貼りなどが行われていた。

過度な要求としては、不要・過度な報告義務や書類作成の強要、業務に関係のない私的な作業や雑務（買い物、早朝ゴルフへの参加など）の強要、過度・不当なノルマや目標を課すこと、時間外労働の強制や休暇取得の妨害、通常業務範囲を超える仕事の強制や本来業務とは異なる業務への不合理な転換、健康状態や安全面を無視した命令、金銭的負担やペナルティの押し付け、懲罰的な目的の過剰な反省文や始末書の強制などが行われていた。

過小な要求としては、業務や指示、情報を与えないこと、不当な休業や出勤停止の指示、不当な配置転換・降格・無意味な業務の指示、漢字ドリルの実施や役職に見合わない単純作業の命令などが行われていた。

個の侵害としては、恋愛、婚姻、出産、家族関係など、プライベートな状態の詮索や干渉、外見・身体的特徴・健康状態（体臭、胸や尻、治療や感染に関することなど）への過度な言及や非難、性的な詮索（下着の色をたずねる、自宅まで追跡するなど）、個人の健康情報等の暴露（同性愛や感染情報、ハラスメントの被害など）、私生活への過度な干渉や詮索（私物の汚れの指摘や休日の連絡、私生活に対する執拗な確認など）、過去の職歴や家族の事情、離婚歴などを根拠にした誹謗・中傷などが行われていた。

人間関係からの切り離しとしては、無視や挨拶を返さないこと、仲間外しや排除的発言、業務連絡をしない、他者との関わりを禁止する、物理的・地理的な隔離、会議や組織行事からの排除などが行われていた。

2. 6 類型と事後対応

パワハラ の 6 類型ごとに事後対応の有無を表 2 に示した。対応ありの割合が多かったのは、過小な要求や人間関係からの切り離しで、40%を超えていた。また、個の侵害も 32%程度と、比較的多かった。認定件数の多い精神

的な攻撃では、何らかの対応が行われていたのは、27%程度であった。一方、対応なしの割合も、過小な要求、人間関係からの切り離し、個の侵害で比較的多かった。パワハラ認定事案全件では、対応ありが 37 件(24.67%)、対応なしが 10 件(6.67%)、不明が 103 件(68.67%)であった。

対応の具体的な内容としては、社内調査の実施とパワハラ行為の認定、加害者に対する処分(懲戒処分・人事処分)、注意・指導、被害者への謝罪や謝罪文の公表、被害者と加害者の分離・配置転換などの環境調整、被害者への特別休暇の付与、慰謝料の支払、医療や医師のサポートの提供、研修の実施などが行われていた。

3. 加害者と被害者の属性

加害者と被害者の属性の対応を表 3 に示した。パワハラ全件に対して、加害者合計が最も多かったのは管理者 101 件であり、事業主・役員 28 件、先輩 17 件と続いた。事業主・役員が加害者となった事案では、部下に対する精神的な攻撃が最も多く、身体的な攻撃や過大な要求も一定程度認められた。管理者が加害者の事案では、部下に対する精神的な攻撃が最も多かったが、身体的な攻撃や過大な要求だけでなく、個の侵害も一定程度行われていた。過小な要求や人間関係の切り離しは、件数は少なかったが、主に、管理者から部下や、先輩から後輩に対して行われていた。事業主・役員同士や、管理者同士、同僚同士、部下から管理者へは少ないながらも認められたが、部下や管理者から事業主・役員、後輩から先輩へのパワハラは認められなかった。

被害者の詳細を表 4 に示した。被害者では部下が 113 件と突出しており、パワハラ全件の 75%を占めていた。他に後輩や管理者も一定程度含まれていた。部下の中で見ると「いずれでもない」(一般的な正社員)が約半数であった。残りは入社一年目が 30 件と多く、非正規雇用、助手相当、係長・主任相当など、様々な立場の被害者が認められた。全般的には、精神的な攻撃が中心であるが、特に部下に対しては、身体的攻撃、過大な要求、個の侵害も一定数報告されていた。

4. 各種属性ごとのパワハラの特徴

属性ごとのパワハラの特徴を表 5・6 に示した。年齢別にみると、身体的な攻撃と個の侵害の被害の割合がやや 10 代で多く、身体的

な攻撃と精神的な攻撃を中心に、60代でパワハラ全般の割合が多かった。

男女別では大きな違いはなかったが、身体的な攻撃はやや男性で多く、個の侵害はやや女性が多かった。

生存事案と自殺事案の比較では、パワハラ全般の割合は生存事案が多かった。自殺事案では、パワハラ以外の割合が多く、特に、個の侵害や人間関係からの切り離しは少なかった。

業種別にみると、件数では製造業や医療、福祉が多かったが、割合では、電気・ガス・熱供給・水道業、生活関連サービス業、娯楽業、不動産業、物品賃貸業、教育、学習支援業、複合サービス事業が多かった。一方で、建設業では、パワハラの割合が少なかった。

職種別にみると、事務従事者、専門的・技術的職業従事者のパワハラの件数が多く、割合でも事務従事者が多かった。しかし、割合では、専門的・技術的職業従事者はそれほど多くなく、建設・採掘従事者や販売従事者の方が多かった。

5. パワハラと他の出来事の関係

出来事別にパワハラに該当する件数及び6種類の内訳を表7・8に示した。3件以上認定された出来事についてみると、「ノルマが達成できなかった」「非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた」「仕事のペース、活動の変化があった」「部下とのトラブルがあった」では、パワハラを伴う割合が5割以上であった。その他、「達成困難なノルマが課された」「部下が減った」「自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた」「複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった」「会社で起きた事故、事件について、責任を問われた」「新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった」「上司が不在になることにより、その代行を任された」「転勤をした」「同僚とのトラブルがあった」「配置転換があった」でも、パワハラを伴う割合は多かった。一方で、「自分の昇格・昇進があった」「(重度の)病気やケガをした」「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」「顧客や取引先から無理な注文を受けた」では、パワハラを伴う割合は10%以下であった。

パワハラ認定事案150件のうち、91件(60.67%)は、パワハラのみによる認定であった。6類型全体の分布と比べると、パワハラのみで認定された事案では、やや身体的な攻撃、精

神的な攻撃、過大な要求の割合が多く、過大な要求、個の侵害、人間関係からの切り離しの割合は少なかった。

D. 考察

本研究では、令和3年度に労災認定された精神障害事案に関して、パワハラの特徴を検討した。令和3年度は支給決定された629事案のうち、150件でパワハラが認められていた。6類型の分類では、精神的攻撃が突出して多く認められていた(89%)。対応の有無については、対応が認められたのは全体の25%程度で、7割近くの事案では対応の有無が不明であった。

管理者が加害者になることが多く、事業主・役員、先輩が次に多かった。被害者は主に部下であり、そのうち半数程度は一般的な正社員と考えられるが、25%程度は入社一年目であり、他にも、非正規雇用、助手相当、係長・主任相当など、被害にあいやすい立場が存在する可能性がうかがわれた。

身体的な攻撃の被害が10代の男性でやや多く、個の侵害が女性で多いなど、年代、性別による違いが一定程度認められた。また、ノルマの未達、非正規社員であることによる不利益取扱い、仕事のペースや活動の変化、部下とのトラブルなど、いくつかの出来事とパワハラが同時に発生しやすい傾向が確認された。さらに、パワハラ認定件数150件に対して、半数以上の91件はパワハラ単独での認定であることが認められた。これらの知見を踏まえ、効果的なパワハラ防止策を行うことが求められる。

1. 6類型別の対策の必要性

パワハラ認定事案全体でも、パワハラのための認定事案でも、90%程度が精神的な攻撃を伴っていた。次いで身体的な攻撃、過大な要求、個の侵害が多く、特にこれらの防止策を重点的に行うことは理にかなっている。

精神的な攻撃を中心に、業務範囲内の厳しい叱責が度を越し、パワハラに発展してしまっていると考えられる事案は多い。厳しく注意すれば部下の適切な行動が促せるという考えは、科学的には根拠のない誤解である。適切な行動を促すためには、環境を整える必要がある。求められる環境は、標的とする行動によって異なるが、一般的には、いつ、何をすべきか、具体的な方法と手順を明確にし、認知的多様性に配慮した教示を行うとよい。

それでも他者が自分の期待通りに働いてくれないことはある。その際に、感情的になり、叱責を行うのは、加害者側の感情調整の問題と言えるので、加害者側に対して、十分な指導とトレーニングを行い、コミュニケーションの質を高める機会が提供されるべきである。

意図的な違反行為に対しても、厳しく叱責することは、違反の潜在化や巧妙化を引き起こす可能性があり、有益とは言えない。違反に対しては、そもそも違反をする必要のない環境を整えることや、違反することのできない作業手順を整える必要がある。

身体的な攻撃、過剰な要求、過小な要求、個の侵害、人間関係からの切り離しについては、指導の延長として行われることもあるが、加害者が何かしらの欲求の充足を目的として、行っていることも多いと考えられる。楽しさや快楽を求めること、他者を罰して優越感を得ること、嫌いな人を遠ざけること、性的な欲求の充足やコミュニケーションの一環など、目的は様々である。いずれにせよ、業務とは関係のないことで、職場で行われるべきことではないので、業務指導と同じように、いつ、何をすべきか、何をすべきでないかを明確にし、それを誰にでも伝わる方法で明示することが、対策の第1歩となる。

2. 事後対応の改善

事後対応は、多くのケースで「不明」であった。不明には、被害者が職場や上司等に相談していない事案も多く含まれていると考えられる。結果として労災になってしまっていることを考えると、職場や上司としては、ただ窓口を設置して申告があることを待つのではなく、定期的にパワハラに関する調査を実施するなど、プロアクティブに状態把握に努め、早期の発見と事後対応を行うことが重要である。

パワハラの被害が訴えられたにも関わらず、対応がなされていない事案が若干存在した。特に、「過小な要求」「個の侵害」「人間関係からの切り離し」では、対応ありの割合も多かったが、対応なしの割合も多かった。これらについては、仕事のパフォーマンスに対する批判という側面よりも、嫌がらせ的な要素が強く、被害を訴えやすいのかもしれない。一方で、暴行、人格否定、理不尽な要求などと違い、被害の重大さが見えにくく、対応がなされにくいことがあるのかもしれない。心身への攻撃のようなセンセーショナルなものだけではなく、陰湿で嫌が

らせ的なパワハラに対しても、組織として、厳粛に対応することが重要である。

被害者の訴えに対して対応しないことが問題なのは言うまでもないが、対応すればよいというわけでもない。本研究で対応ありと分類した事案の中には、調査は行われたけれども、パワハラはなかったと判断されたものや、加害者に謝罪させるなどの形式的な対応にとどまり、パワハラが解消されなかったものが散見された。これらの事案では、結果として、労災認定されたということを踏まえて考えても、対応は形式的に行えばいいというものではなく、訴えがあった以上、単にパワハラ是否存在を否定したり、加害者に謝罪させればいいというわけではなく、当事者間に何かしらの紛争が存在するという前提で、それを解消するための手立てを打つ必要がある。

また、事後対応自体が状態を悪化させる可能性にも注意が必要である。例えば、パワハラに加害者とされた労働者に対する職場の対応、上司等による過度な叱責がパワハラに認定された事案があった。他にも、被害者の意向を無視し、会議でパワハラの実態を暴露し、加害者に謝罪させたことが、一層被害者に負担を生じさせたという事案もあった。事後対応は組織的に、可能であれば産業保健の専門家の指導の下行われるのが望ましいと言える。

パワハラへの対処が、事実を解明し、加害者を処罰することだと認識されると、上記のように、本質的でない対応がなされる可能性がある。パワハラ被害が訴えられた際の対応としては、加害者とされた人の行為が厳密にパワハラ定義に当てはまるかどうかは必ずしも重要ではなく、当事者間の軋轢を解消し、被害者にとって適切な労働環境を整えることに重点が置かれるべきである。

今回検証された事案の中には、調査、加害者の処分と配置転換、被害者への特別休暇や産業保健スタッフによるサポートの提供など、適切な対応が行われ、パワハラ自体の心理的負担は中程度であったけれども、他の出来事との重複により労災に至ってしまった事案も存在した。パワハラ未然防止と適切な事後対応とともに、日ごろから、パワハラに限らず、過度な心理的負担を生じさせない職場環境づくりが重要である。

3. 加害者/被害者の属性と対策

事案で多かったのは、事業主・役員や管理

者から部下に対するパワハラであった。組織としては、管理監督者に限らず、管理業務を担う者には、代表や役員を含めて、パワハラ防止のための取り組みに関与させる必要がある。

また、被害者の属性として、入社一年目をはじめとして、非正規雇用、助手相当、係長・主任相当、非資格保持者、未経験者など、特定の属性の労働者がパワハラの被害に合っていることが明らかとなった。職場や上司等は、これらの弱い地位に置かれがちな属性の労働者に対して、一層注意深く、関わることが求められる。

数は少ないながら、事業主・役員間、管理者間、同僚間、部下から管理者など、加害者の優越的な地位が形式上明らかでない事案もいくつか認められた。形式的な地位にとらわれず、労働者間の実際の関係性に注意を向ける必要がある。

4. 研究の限界と今後の課題

本研究では、令和3年度に支給決定された精神障害に関する労災認定事案に関して、パワハラの観点から、詳細に検証を行った。しかし、いくつかの限界点を踏まえて、結果を解釈すべきである。まず、6 類型の分類、加害者と被害者の属性の分類は、膨大な調査復命書の記述内容から、研究者が主観的にラベル付けたものである。パワハラの6 類型については、明確な定義が定められているので、ある程度の再現性はあると思われるが、研究者による分類のばらつきが生じる可能性はある。また、加害者/被害者の属性については、記載された内容に基づいてラベル付けを行ったが、記載されていないことが必ずしも事実と反するとは限らない。つまり、記載されてはいなかったけれども、実際は特定の属性を有していた可能性はある。最後に、本研究は労災認定事案を対象としており、結果は必ずしも一般の労働者に当てはまるものではない。例えば、精神的な攻撃と身体的な攻撃の発生頻度の差などは、実際の職場で観察されるものと異なっている可能性がある。本研究の知見を踏まえて、職場におけるパワハラの発生に関する調査を行ったり、実際に職場におけるパワハラの防止策を実施することが今後の課題である。

E. 結論

令和3年度に労災認定された精神障害事案629 件のうち、約24%にあたる150 件でパワハ

ラが認定された。6 類型のうち「精神的な攻撃」が9 割近くを占め、管理者や事業主・役員から部下や入社一年目、非正規雇用といった弱い立場の労働者に対する加害が顕著であった。また、いずれの類型でも「事後対応の有無」が不明とされる事案が多いことが明らかとなり、企業のプロアクティブな対応の必要性が示唆された。

本研究の結果からは、「指導」の域を超えた叱責が精神的攻撃になりやすいことや、身体的な攻撃や個の侵害、過大・過小な要求といった行為も、加害者が何らかの欲求を満たす手段として行われている可能性が示された。事後対応の質を高めるだけでなく、パワハラの防止策としての管理者以上の教育やトレーニングを組織的に進めることが求められる。

F. 健康危機情報

該当せず。

G. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況(予定を含む)

なし

I. 文献

- 1) 厚生労働省. 令和5年度「過労死等の労災補償状況」別添資料2精神障害に関する事案の労災補償状況.

表 1. パワハラ認定事案におけるパワハラの 6 類型と心理的負荷の強度【全 150 件】

6 類型	弱	中	強	合計	%
身体的な攻撃	4	1	41	46	30.67
精神的な攻撃	7	15	112	134	89.33
過大な要求	2	2	27	31	20.67
過小な要求	2	0	11	13	8.67
個の侵害	2	4	22	28	18.67
人間関係からの切り離し	3	0	13	16	10.67
全件	11	16	123	150	100

%は全 150 件に対する合計の割合

表 2. パワハラ認定事案におけるパワハラの 6 類型と事後対応【全 150 件】

6 類型	合計	対応あり		不明		対応なし	
		件数	%	件数	%	件数	%
身体的な攻撃	46	9	19.57	34	73.91	3	6.52
精神的な攻撃	134	36	26.87	90	67.16	8	5.97
過大な要求	31	6	19.35	24	77.42	1	3.23
過小な要求	13	6	46.15	6	46.15	1	7.69
個の侵害	28	9	32.14	17	60.71	2	7.14
人間関係からの切り離し	16	7	43.75	7	43.75	2	12.5
全件	150	37	24.67	103	68.67	10	6.67

%は行の合計に対する割合

表 3. パワハラ認定事案における加害者と被害者の属性【全 150 件】

加害者	被害者	6 類型						パワハラ全件	加害者合計
		身体的な攻撃	精神的な攻撃	過大な要求	過小な要求	個の侵害	人間関係からの切り離し		
事業主・役員	事業主・役員	1	3	1	2	0	1	3	
	管理者	0	3	2	0	1	1	3	
	部下	9	21	8	0	2	0	22	28
管理者	事業主・役員	0	0	0	0	0	0	0	
	管理者	3	10	1	1	1	0	10	
	部下	26	78	17	7	22	9	91	101
先輩	後輩	5	15	1	3	1	5	17	17
同僚	同僚	1	3	1	0	1	0	3	3
部下	事業主・役員	0	0	0	0	0	0	0	
	管理者	1	1	0	0	0	0	1	1
後輩	先輩	0	0	0	0	0	0	0	0
列の合計		46	134	31	13	28	16	150	150

パワハラ の 6 類型は重複あり

表 4. パワハラ認定事案における被害者の属性の詳細【全 150 件】

被害者	被害者の立場	6 類型						パワハラ全件	被害者合計
		身体的な 攻撃	精神的な 攻撃	過大な要求	過小な要求	個の 侵害	人間関係から の切り離し		
事業主・役員	事業主・役員	1	3	1	2	0	1	3	
	非正規雇用	0	0	0	0	0	0	0	
	有資格者	0	0	0	0	0	0	0	
	非資格保持者	0	0	0	0	0	0	0	
	入社一年目	0	0	0	0	0	0	0	
	未経験者	0	0	0	0	0	0	0	3
管理者	管理職	4	11	2	0	2	1	11	
	係長・主任相当	0	2	1	1	0	0	2	
	助手相当	0	0	0	0	0	0	0	
	非正規雇用	0	0	0	0	0	0	0	
	有資格者	0	0	0	0	0	0	0	
	非資格保持者	0	0	0	0	0	0	0	
	入社一年目	0	0	0	0	0	0	0	
	未経験者	0	1	0	0	0	0	1	14
同僚	いずれでもない	0	2	1	0	1	0	2	
	助手相当	0	0	0	0	0	0	0	
	非正規雇用	0	0	0	0	0	0	0	
	有資格者	0	0	0	0	0	0	0	
	非資格保持者	0	0	0	0	0	0	0	
	入社一年目	1	1	0	0	0	0	1	
	未経験者	0	0	0	0	0	0	0	3

被害者	被害者の立場	6 類型						パワハラ全件	被害者合計
		身体的な攻撃	精神的な攻撃	過大な要求	過小な要求	個の侵害	人間関係からの切り離し		
部下	いずれでもない	21	52	14	3	9	5	61	
	係長・主任相当	1	5	1	0	1	0	5	
	助手相当	0	4	2	0	3	0	4	
	非正規雇用	2	4	2	0	0	2	5	
	有資格者	2	3	0	0	1	0	5	
	非資格保持者	2	2	0	0	1	0	2	
	入社一年目	7	28	5	4	8	1	30	
	未経験者	0	1	1	0	1	1	1	113
後輩	いずれでもない	1	7	0	2	0	3	7	
	係長・主任相当	1	0	0	0	0	0	1	
	助手相当	0	0	0	0	0	0	0	
	非正規雇用	0	0	0	0	0	0	0	
	有資格者	1	1	0	0	0	0	1	
	非資格保持者	0	1	0	0	0	1	1	
	入社一年目	2	6	1	1	1	1	6	
	未経験者	0	0	0	0	0	0	1	17
列の合計		46	134	31	13	28	16	150	150

パワハラの 6 類型は重複あり

表 5. 精神障害に関する労災認定事案における属性ごとのパワハラの特徴【全 629 件】

	全 件	身 体 的 な 攻 撃	精 神 的 な 攻 撃	過 大 な 要 求	過 小 な 要 求	個 の 侵 害	人 間 関 係 か ら の 切 り 離 し	パ ワ ハ ラ 全 件	パ ワ ハ ラ 以 外
年代									
10 代	6	1	0	0	0	1	0	1	5
20 代	153	13	32	7	6	8	2	38	115
30 代	145	9	25	4	1	7	7	30	115
40 代	200	14	49	10	2	10	5	52	148
50 代	100	6	21	8	3	1	1	21	79
60 代	22	3	7	2	1	1	1	8	14
70 代以上	3	0	0	0	0	0	0	0	3
性別									
女性	277	15	61	12	8	20	8	67	210
男性	352	31	73	19	5	8	8	83	269
生死									
生存	555	42	122	28	12	28	16	137	418
自殺	74	4	12	3	1	0	0	13	61
業種									
製造業	106	13	25	2	5	2	7	30	76
卸売業, 小売業	76	5	17	5	1	4	0	19	57
医療, 福祉	142	8	25	6	2	7	3	29	113
運輸業, 郵便業	67	4	15	5	0	4	2	15	52
建設業	37	4	5	1	0	0	0	5	32
サービス業 (他に分類され ないもの)	34	0	6	2	0	3	1	6	28
宿泊業, 飲食サービス業	39	5	8	2	1	1	0	8	31
情報通信業	27	1	5	2	0	1	1	5	22
学術研究, 専門・技術 サービス業	28	1	6	0	1	1	0	7	21
教育, 学習支援業	20	2	7	1	2	1	0	7	13
金融業, 保険業	13	0	4	0	0	2	0	4	9
不動産業, 物品賃貸業	14	1	4	2	0	0	1	5	9

	全 件	身 体 的 な 攻 撃	精 神 的 な 攻 撃	過 大 な 要 求	過 小 な 要 求	個 の 侵 害	人 間 関 係 か ら の 切 り 離 し	パ ワ ハ ラ 全 件	パ ワ ハ ラ 以 外
生活関連 サービス業, 娯楽業	13	2	5	3	0	0	0	6	7
農業, 林業	4	0	0	0	1	1	1	1	3
複合サービス 事業	3	0	1	0	0	1	0	1	2
電気・ガス・ 熱供給・水道業	4	0	1	0	0	0	0	2	2
漁業	1	0	0	0	0	0	0	0	1
鉱業, 採石業, 砂利採取業	1	0	0	0	0	0	0	0	1
職種									
専門的・技術的 職業従事者	145	5	27	6	5	4	4	30	115
事務従事者	106	5	35	10	1	9	3	36	70
販売従事者	77	3	21	3	2	5	3	22	55
サービス職業 従事者	105	12	20	5	3	3	2	24	81
生産工程 従事者	62	9	10	0	0	2	1	15	47
管理的職業 従事者	39	2	6	3	1	1	0	6	33
輸送・機械運転 従事者	47	3	7	3	0	2	1	7	40
建設・ 採掘従事者	16	4	4	0	0	0	0	5	11
運搬・清掃・ 包装等従事者	22	3	4	1	0	1	1	4	18
農林漁業 従事者	4	0	0	0	1	1	1	1	3
保安職業 従事者	5	0	0	0	0	0	0	0	5
分類不能の 職業	1	0	0	0	0	0	0	0	1

パワハラ の 6 類型は重複あり

表 6. 精神障害に関する労災認定事案における属性ごとのパワハラの特徴(割合)【全 629 件】

	全 件	身 体 的 な 攻 撃	精 神 的 な 攻 撃	過 大 な 要 求	過 小 な 要 求	個 の 侵 害	人 間 関 係 か ら の 切 り 離 し	パ ワ ハ ラ 全 件	パ ワ ハ ラ 以 外
年代									
10 代	100	16.67	0	0	0	16.67	0	16.67	83.33
20 代	100	8.5	20.92	4.58	3.92	5.23	1.31	24.84	75.16
30 代	100	6.21	17.24	2.76	0.69	4.83	4.83	20.69	79.31
40 代	100	7	24.5	5	1	5	2.5	26	74
50 代	100	6	21	8	3	1	1	21	79
60 代	100	13.64	31.82	9.09	4.55	4.55	4.55	36.36	63.64
70 代以上	100	0	0	0	0	0	0	0	100
性別									
女性	100	5.42	22.02	4.33	2.89	7.22	2.89	24.19	75.81
男性	100	8.81	20.74	5.4	1.42	2.27	2.27	23.58	76.42
生死									
生存	100	7.57	21.98	5.05	2.16	5.05	2.88	24.68	75.32
自殺	100	5.41	16.22	4.05	1.35	0	0	17.57	82.43
業種									
製造業	100	12.26	23.58	1.89	4.72	1.89	6.6	28.3	71.7
卸売業, 小売業	100	6.58	22.37	6.58	1.32	5.26	0	25	75
医療, 福祉	100	5.63	17.61	4.23	1.41	4.93	2.11	20.42	79.58
運輸業, 郵便業	100	5.97	22.39	7.46	0	5.97	2.99	22.39	77.61
建設業	100	10.81	13.51	2.7	0	0	0	13.51	86.49
サービス業 (他に分類され ないもの)	100	0	17.65	5.88	0	8.82	2.94	17.65	82.35
宿泊業, 飲食サービス業	100	12.82	20.51	5.13	2.56	2.56	0	20.51	79.49
情報通信業	100	3.7	18.52	7.41	0	3.7	3.7	18.52	81.48
学術研究, 専門・技術 サービス業	100	3.57	21.43	0	3.57	3.57	0	25	75
教育, 学習支援業	100	10	35	5	10	5	0	35	65
金融業, 保険業	100	0	30.77	0	0	15.38	0	30.77	69.23
不動産業, 物品賃貸業	100	7.14	28.57	14.29	0	0	7.14	35.71	64.29

	全 件	身 体 的 な 攻 撃	精 神 的 な 攻 撃	過 大 な 要 求	過 小 な 要 求	個 の 侵 害	人 間 関 係 か ら の 切 り 離 し	パ ワ ハ ラ 全 件	パ ワ ハ ラ 以 外
生活関連 サービス業, 娯楽業	100	15.38	38.46	23.08	0	0	0	46.15	53.85
農業, 林業	100	0	0	0	25	25	25	25	75
複合サービス 事業	100	0	33.33	0	0	33.33	0	33.33	66.67
電気・ガス・ 熱供給・水道業	100	0	25	0	0	0	0	50	50
漁業	100	0	0	0	0	0	0	0	100
鉱業, 採石業, 砂利採取業	100	0	0	0	0	0	0	0	100
職種									
専門的・技術的 職業従事者	100	3.45	18.62	4.14	3.45	2.76	2.76	20.69	79.31
事務従事者	100	4.72	33.02	9.43	0.94	8.49	2.83	33.96	66.04
販売従事者	100	3.9	27.27	3.9	2.6	6.49	3.9	28.57	71.43
サービス職業 従事者	100	11.43	19.05	4.76	2.86	2.86	1.9	22.86	77.14
生産工程 従事者	100	14.52	16.13	0	0	3.23	1.61	24.19	75.81
管理的職業 従事者	100	5.13	15.38	7.69	2.56	2.56	0	15.38	84.62
輸送・機械運転 従事者	100	6.38	14.89	6.38	0	4.26	2.13	14.89	85.11
建設・ 採掘従事者	100	25	25	0	0	0	0	31.25	68.75
運搬・清掃・ 包装等従事者	100	13.64	18.18	4.55	0	4.55	4.55	18.18	81.82
農林漁業 従事者	100	0	0	0	25	25	25	25	75
保安職業 従事者	100	0	0	0	0	0	0	0	100
分類不能の 職業	100	0	0	0	0	0	0	0	100

パワハラ の 6 類型は重複あり

表 7. 精神障害に関する労災認定事案における認定された出来事別のパワハラの特徴
【全 629 件】

	全 件	身 体 的 な 攻 撃	精 神 的 な 攻 撃	過 大 な 要 求	過 小 な 要 求	個 の 侵 害	人 間 関 係 か ら の 切 り 離 し	パ ワ ハ ラ 全 件	パ ワ ハ ラ 以 外
心理的負荷が極度のもの	31	0	1	0	1	0	1	2	29
極度の長時間労働	35	0	0	0	0	0	0	0	35
恒常的長時間労働	94	6	12	3	1	2	1	14	80
(重度の)病気やケガをした	51	2	3	1	0	0	0	3	48
悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	78	0	3	1	0	1	0	3	75
業務に関連し、重大な人身事故、 重大事故を起こした	8	1	2	1	0	0	0	2	6
会社の経営に影響するなどの重大な 仕事上のミスをした	17	1	5	1	0	0	2	6	11
会社で起きた事故、事件について、 責任を問われた	9	0	3	1	0	0	1	3	6
自分の関係する仕事で多額の損失等が 生じた	5	0	2	1	0	0	2	2	3
業務に関連し、違法行為を強要された	16	0	1	0	0	0	1	1	15
達成困難なノルマが課された	13	1	6	3	0	1	2	6	7
ノルマが達成できなかった	14	2	8	3	0	2	1	9	5
新規事業の担当になった、 会社の建て直しの担当になった	3	0	1	0	0	0	1	1	2
顧客や取引先から無理な注文を受けた	9	0	0	0	0	0	0	0	9
顧客や取引先からクレームを受けた	20	1	2	1	0	0	1	2	18
大きな説明会や公式の場での発表を 強いられた	1	0	0	0	0	0	0	0	1
上司が不在になることにより、 その代行を任された	3	0	1	0	0	0	1	1	2
仕事内容・仕事量の(大きな)変化を 生じさせる出来事があった	113	1	11	3	1	2	3	12	101
1 か月に 80 時間以上の時間外労働を 行った	31	1	3	2	1	1	0	4	27
2 週間以上にわたって連続勤務を行った	79	5	9	3	2	1	1	11	68
勤務形態に変化があった	6	0	1	0	0	0	1	1	5
仕事のペース、活動の変化があった	2	0	1	0	0	0	1	1	1

	全 件	身 体 的 な 攻 撃	精 神 的 な 攻 撃	過 大 な 要 求	過 小 な 要 求	個 の 侵 害	人 間 関 係 か ら の 切 り 離 し	パ ワ ハ ラ 全 件	パ ワ ハ ラ 以 外
退職を強要された	16	1	5	2	1	0	1	5	11
配置転換があった	35	0	10	1	2	2	3	10	25
転勤をした	9	0	2	0	0	0	0	3	6
複数名で担当していた業務を 1人で担当するようになった	13	1	5	2	0	1	1	5	8
非正規社員であるとの理由等により、 仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	5	0	3	0	1	0	2	3	2
自分の昇格・昇進があった	10	1	1	0	0	0	0	1	9
部下が減った	7	0	3	2	0	0	2	3	4
早期退職制度の対象となった	0	0	0	0	0	0	0	0	0
非正規社員である自分の契約満了が 迫った	1	0	1	1	0	1	0	1	0
同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・ 嫌がらせを受けた	74	4	8	2	0	2	2	9	65
上司とのトラブルがあった	68	1	10	2	1	2	3	10	58
同僚とのトラブルがあった	15	1	5	2	0	1	2	5	10
部下とのトラブルがあった	4	0	2	0	1	0	0	2	2
理解してくれていた人の異動があった	11	1	4	2	0	0	3	4	7
上司が替わった	6	1	3	1	0	0	2	4	2
同僚等の昇進・昇格があり、 昇進で先を越された	1	0	0	0	0	0	0	0	1
セクシュアルハラスメントを受けた	69	3	9	1	2	8	2	12	57
パワハラのみ認定	91	29	82	20	5	16	8	91	0

パワハラ の 6 類型は重複あり。「パワハラのみ認定」には恒常的長時間労働との重複は含まれる

表 8. 精神障害に関する労災認定事案における認定された出来事別のパワハラの特徴(割合)
【全 629 件】

	全 件	身 体 的 な 攻 撃	精 神 的 な 攻 撃	過 大 な 要 求	過 小 な 要 求	個 の 侵 害	人 間 関 係 か ら の 切 り 離 し	パ ワ ハ ラ 全 件	パ ワ ハ ラ 以 外
心理的負荷が極度のもの	100	0	3.23	0	3.23	0	3.23	6.45	93.55
極度の長時間労働	100	0	0	0	0	0	0	0	100
恒常的長時間労働	100	6.38	12.77	3.19	1.06	2.13	1.06	14.89	85.11
(重度の)病気やケガをした	100	3.92	5.88	1.96	0	0	0	5.88	94.12
悲惨な事故や災害の体験、 目撃をした	100	0	3.85	1.28	0	1.28	0	3.85	96.15
業務に関連し、重大な人身事故、 重大事故を起こした	100	12.5	25	12.5	0	0	0	25	75
会社の経営に影響するなどの 重大な仕事上のミスをした	100	5.88	29.41	5.88	0	0	11.76	35.29	64.71
会社で起きた事故、 事件について、責任を問われた	100	0	33.33	11.11	0	0	11.11	33.33	66.67
自分の関係する仕事で多額の 損失等が生じた	100	0	40	20	0	0	40	40	60
業務に関連し、違法行為を 強要された	100	0	6.25	0	0	0	6.25	6.25	93.75
達成困難なノルマが課された	100	7.69	46.15	23.08	0	7.69	15.38	46.15	53.85
ノルマが達成できなかった	100	14.29	57.14	21.43	0	14.29	7.14	64.29	35.71
新規事業の担当になった、 会社の建て直しの担当になった	100	0	33.33	0	0	0	33.33	33.33	66.67
顧客や取引先から無理な 注文を受けた	100	0	0	0	0	0	0	0	100
顧客や取引先からクレームを 受けた	100	5	10	5	0	0	5	10	90
大きな説明会や公式の場での 発表を強いられた	100	0	0	0	0	0	0	0	100
上司が不在になることにより、 その代行を任された	100	0	33.33	0	0	0	33.33	33.33	66.67
仕事内容・仕事量の(大きな)変化 を生じさせる出来事があった	100	0.88	9.73	2.65	0.88	1.77	2.65	10.62	89.38
1 か月に 80 時間以上の 時間外労働を行った	100	3.23	9.68	6.45	3.23	3.23	0	12.9	87.1
2 週間以上にわたって連続勤務を 行った	100	6.33	11.39	3.8	2.53	1.27	1.27	13.92	86.08
勤務形態に変化があった	100	0	16.67	0	0	0	16.67	16.67	83.33
仕事のペース、活動の変化が あった	100	0	50	0	0	0	50	50	50

	全 件	身 体 的 な 攻 撃	精 神 的 な 攻 撃	過 大 な 要 求	過 小 な 要 求	個 の 侵 害	人 間 関 係 か ら の 切 り 離 し	パ ワ ハ ラ 全 件	パ ワ ハ ラ 以 外
退職を強要された	100	6.25	31.25	12.5	6.25	0	6.25	31.25	68.75
配置転換があった	100	0	28.57	2.86	5.71	5.71	8.57	28.57	71.43
転勤をした	100	0	22.22	0	0	0	0	33.33	66.67
複数名で担当していた業務を 1人で担当するようになった	100	7.69	38.46	15.38	0	7.69	7.69	38.46	61.54
非正規社員であるとの理由等に より、仕事上の差別、 不利益取扱いを受けた	100	0	60	0	20	0	40	60	40
自分の昇格・昇進があった	100	10	10	0	0	0	0	10	90
部下が減った	100	0	42.86	28.57	0	0	28.57	42.86	57.14
早期退職制度の対象となった	-	-	-	-	-	-	-	-	-
非正規社員である自分の 契約満了が迫った	100	0	100	100	0	100	0	100	0
同僚等から、暴行又は(ひどい) いじめ・嫌がらせを受けた	100	5.41	10.81	2.7	0	2.7	2.7	12.16	87.84
上司とのトラブルがあった	100	1.47	14.71	2.94	1.47	2.94	4.41	14.71	85.29
同僚とのトラブルがあった	100	6.67	33.33	13.33	0	6.67	13.33	33.33	66.67
部下とのトラブルがあった	100	0	50	0	25	0	0	50	50
理解してくれていた人の 異動があった	100	9.09	36.36	18.18	0	0	27.27	36.36	63.64
上司が替わった	100	16.67	50	16.67	0	0	33.33	66.67	33.33
同僚等の昇進・昇格があり、 昇進で先を越された	100	0	0	0	0	0	0	0	100
セクシュアルハラスメントを受けた	100	4.35	13.04	1.45	2.9	11.59	2.9	17.39	82.61
パワハラのみ認定	100	31.87	90.11	21.98	5.49	17.58	8.79	100	0

パワハラは6類型は重複あり。「パワハラのみ認定」には恒常的長時間労働との重複は含まれる