職場のハラスメントと組織特性との関連

○原谷隆史・井澤修平・土屋政雄

(独立行政法人労働安全衛生総合研究所)

キーワード：職業性ストレス、心理社会的要因、健康職場

Associations between organizational characteristics and harassment in the workplace

Takashi HARATANI, Shuhei IZAWA and Masao TSUCHIYA

(National Institute of Occupational Safety and Health, Japan)

Key Words: Job Stress, Psychosocial Factors, Healthy Work Organizations

目 的

職場のメンタルヘルスと組織特性等の要因との関連を明らかにするために全国の企業を対象に郵送調査を実施した。本報告では職場のハラスメントの実態と組織特性との関連を報告する。

方 法

企業データベースから従業員 100 人以上の全国の企業から 8,000 社を抽出し、2011 年 11 月に郵送調査を実施した。回収は 1,854 社（回収率 23.2%）であり、有効回答 1,782 社（有効回答率 22.3%）を解析の対象とした。

職場のメンタルヘルスに関しては、過去 1 年間に於いて「セクハラ」または「セクハラ以外のいじめ、ハラスメント」で従業員を処分した従業員の割合を 0%（1 人もいない）～2%（50 人当たり 1 人）以上の 6 段階の選択肢で回答を求めた。組織特性は、組織風土 14 項目、人事労務管理 8 項目に対して該当する項目を複数回答で選択を求めた。

組織特性の項目の該当の有無の 2 群にそれぞれ分類し、職場のハラスメントの 2 群間の差を Mann-Whitney の U 検定で検討した。ハラスメントで処分した従業員の割合を組織特定の有無別に算出し、相対危険度（Relative Risk: RR）を示した。

結 果

過去 1 年間にセクハラで処分した従業員の割合は、0%は 88.6%、0.1%程度は 7.0%、0.2 %程度は 2.8%、0.5 %程度は 1.3%、1%程度は 0.2%、2%以上は 0.1%であった。2%以上を 2%として全体のセクハラで処分した従業員の割合を推定すると 0.023%であった。

過去 1 年間にセクハラ以外のハラスメントで処分した従業員の割合は、0%は 90.5%、0.1%程度は 5.1%、0.2 %程度は 2.5%、0.5 %程度は 1.2%、1%程度は 0.5%、2%以上は 0.1%であった。2%以上を 2%として全体のセクハラ以外のハラスメントで処分した従業員の割合を推定すると 0.023%であっ

た。

組織特性との関連では、セクハラは規則重視（ $p=0.022$ ）、競争的（ $p=0.023$ ）、ピラミッド型（ $p=0.000$ ）、離職が多い（ $p=0.006$ ）で 5%水準で有意な関連が認められた。規則重視 0.026%、RR=1.22、競争的 0.024%、RR=1.06、ピラミッド型 0.033%、RR=1.55、離職が多い 0.026%、RR=1.21 といずれも高かった。

セクハラ以外のハラスメントと組織特性との関連では、保守的（ $p=0.020$ ）、新分野に挑戦（ $p=0.036$ ）、フラット型（ $p=0.042$ ）、離職が多い（ $p=0.000$ ）で 5%水準で有意な関連が認められた。保守的は 0.027%、RR=1.33、フラット型は 0.027%、RR=1.20、離職が多いは 0.043%、RR=2.43 と高く、新分野に挑戦は 0.012%、RR=0.45 と低かった。

考 察

全国の企業を対象とした郵送調査により職場のハラスメントの実態と組織特性との関連が示された。回答した企業では、過去 1 年間にセクハラで従業員を処分した企業は 11.4%、セクハラ以外のハラスメントで従業員を処分した企業は 9.5%であった。過去 1 年間に処分した従業員の割合はセクハラ、セクハラ以外のハラスメントともに 0.023%であり、5,000 人に 1 人程度の割合であった。これは氷山の一角であり、処分されていない表面化されていないハラスメントは遙かに多いと考えられる。

職場のハラスメントと組織特性との関連が認められ、組織風土や人事労務管理のハラスメントへの影響が示唆された。職場のハラスメントは、当事者だけではなく職場や組織への影響も大きい。職場のハラスメントを個人の問題として放置してしまい、組織として適切な対策を取らなければ組織の責任となり、裁判によって企業に損害賠償を命じられることがある。組織の責任でハラスメントに対して適切な対処をするとともに、ハラスメントが発生しないように予防対策を実施し、職場の心理社会的環境を改善し、健康職場を構築することが望まれる。