



あい社会保険労務士法人

〒706-0024

岡山県玉野市御崎2丁目3番13号

TEL: 0863-81-5634

FAX: 0863-33-3896

e-mail: ksato@aisr.or.jp

ホームページ: <http://aisr.or.jp>

「職場のハラスメントに関する実態調査」の報告書が公表されました

厚生労働省委託事業「職場のハラスメントに関する実態調査」(令和2年10月実施。調査実施者:東京海上日動リスクコンサルティング株式会社)について、報告書が取りまとめられました。

◆ハラスメントの発生状況・ハラスメントに関する職場の特徴

○過去3年間のハラスメ

ント相談件数の推移については、パワハラ、顧客等からの著しい迷惑行為、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、介護休業等ハラスメント、就活等セクハラでは「件数は変わらない」の割合が最も高く、セクハラのみ「減少している」の割合が最も高かった。

○職場の特徴として、パワハラ・セクハラともに「上司と部下のコミュニケーションが少ない/ない」、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「失敗が許されない/失敗への許容度が低い」、「残業が多い/休暇を取りづらい」等の特徴について、ハラスメントを経験した者と経験しなかった者の差が特に大きい。

◆ハラスメントの予防・解決のための取組状況

○パワハラ、セクハラおよび妊娠・出産・育児休業等・介護休業等ハラスメントに関する雇用管理上の措置として、「ハラスメントの内容、ハラスメントを行



ってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発」および「相談窓口の設置と周知」を実施している企業は8割程度だが、「相談窓口担当者が相談内容や状況に応じて適切に対応できるための対応」の割合は4割程度であった。

◆ハラスメントを受けた経験

○パワハラ、セクハラおよび顧客等からの著しい迷惑行為について、過去3年間の勤務先での経験有無・頻度を聞いたところ、各ハラスメントを一度以上経験した者の割合は、パワハラが31.4%、顧客等からの著しい迷惑行為が15.0%、セクハラが10.2%となった。

◆ハラスメント行為を受けた後の行動、ハラスメントを知った後の勤務先の対応
○ハラスメントを受けた後の行動として、パワハラ、セクハラでは「何もしなかった」の割合が最も高かった。一方、顧客等からの著しい迷惑行為では、「社内の上司に相談した」の割合が最も高く、次いで「社内の同僚に相談した」が高かった。

○ハラスメントを知った後の勤務先の対応としては、パワハラでは「特に何もしなかった」(47.1%)、セクハラでは「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」(34.6%)、顧客等からの著しい迷惑行為では、「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」(48.6%)の割合が最も高かった。

令和2年の労働災害発生状況

◆死亡者数は3年連続過去最少、休業4日以上之死傷者数は増加



厚生労働省が公表した令和2年の労働災害発生状況の取りまとめによれば、令和2年（1月～12月）の労働災害による死亡者数（以下「死亡者数」）は802人（前年比43人・5.1%減）と、3年連続で過去最少となりました。一方、休業4日以上之死傷者数（以下「死傷者数」という）は131,156人（前年比5,545人・4.4%増）と平成14年以降で最多となっています。

◆死傷者の傾向

事故の型別としては、特に死傷者数が最多の「転倒」（前年比943人・3.1%増）、「動作の反動・無理な動作」（同1,412人・8.0%増）で増加しています。

また、年齢別では、60歳以上が全死傷者数の約4分の1を占め、34,928人（前年比1,213人・3.6%増）となっています。

転倒は、高年齢になるほど労働災害発生率が上昇しており、とりわけ高齢女性の労働災害発生率は高いとされています。

◆新型コロナウイルス感染症の影響も

また、上記死傷者数のうち新型コロナウイルス感染症のり患による労働災害は6,041人となっています。医療機関や介護施設などでの発生が8割弱に達しているそうです。コロナ関連の労働災害は全体に占める割合としては小さいですが、職場でのクラスターも多発していることから、今後も引き続き申請件数も増えることが予想されます。

「選択的週休3日制」の導入に向けて議論開始

自民党の一億総活躍推進本部は、「選択的週休3日制」の導入に向けた議論を進めており、政府は、今夏の経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）に盛り込む方向で調整しています。

◆コロナ禍の柔軟な働き方の後押しに

厚生労働省の「令和2年度就労条件総合調査」の結果によると、全体の82.5%の企業が「週休2日制」を採用（うち44.9%は「完全週休2日制」を採用）し、8.3%の企業が「完全週休2日制より休日数が実質的に多い制度」を採用しています。

近年、働き方改革推進の一環として、大企業を中心に週休3日制を導入する企業が増えていますが、新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、中小企業でも在宅勤務や柔軟な働き方への対応が求められるようになりました。そこで、政府は、労働生産性を高めながら働き方の選択肢を広げるために「選択的週休3日制」の導入を促す議論を開始しました。

◆メリットと課題

自民党の一億総活躍推進本部が示した「選択的週休3日制」のメリットは以下のとおりです。

- 育児や介護、治療に充てる時間の増加
- リカレント教育（学び直し）や大学院進学によるキャリア形成
- 地方での兼業やボランティア活動の促進

一方で、給与体系や人事評価、労務管理への影響が懸念されます。特に1日あたりの労働時間が増え週の出勤日数が減ることによって、個人や他の従業員への業務の負担が増えることが考えられます。また、従業員の多い大企業や中小企業の人員に余裕のある部署等は導入しやすいが、従業員数の少ない中小・零細企業には導入のハードルが高いとの意見も出ています。

現在、企業は週休3日制を労使の合意などで導入することができますが、政府は「選択的週休3日制」を導入する企業に対する助成金等の支援も検討しているとしています。

【厚生労働省「令和2年度就労条件総合調査」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/20/dl/gaiyou01.pdf>