

報道関係者各位

2009年5月27日

現場の産業カウンセラー136名に聞く 「経済危機における職場の現状」

職場でおきているのは「負の連鎖」／トラブル事例対象は「女性」が6割でトップ
新しい働き方に向けて手探りの取組み 有効なのは「ワークライフ・バランス」か？

社団法人日本産業カウンセラー協会

社団法人日本産業カウンセラー協会は、経済危機において職場でどのような事態が起こっているのかについて、4月から5月にかけて緊急のアンケートを実施し、136名より回答を得ました。

過去1年間の職場トラブル、人員削減・過重労働でメンタル不調者は一層増加

経済状況の悪化に伴う職場の変化について明らかにするため、過去1年間の期間に限定しての職場のトラブル事例について、「雇用」「賃金」「福利厚生」「メンタルヘルス」の4分野にわたって尋ねました。

雇用については、41.2%の産業カウンセラーが、「非正規社員の一方的な雇用契約解除」の事例経験があると応え、「退職勧告・ほのめかし」(39.0%)、「自己都合退職の強要」(28.7%)などが続きました。出向や部署のたらい回し、キャリアカウンセリングの強要など、退職に追い込むための様々な手法がとられています。その一方で、残った社員は、「残業代の未払い」(43.4%)や、「賃金引下げ」(29.4%)、「定期昇給の見送り」(24.3%)などに脅かされながら、退職した人たちの仕事を抱え、厳しい残業規制の中、サービス残業や休日出勤を余儀なくされている反面、自宅待機や一時帰休の実施により、不安な日々を送っている人たちもいます。

過重労働は「休暇が取れない・取りにくい」(55.1%)職場を作っています。さらに、「福利厚生サービスの削減・廃止」(20.6%)、「福利手当の削減・廃止」(13.2%)など、福利厚生の面でも後退が続いているようです。

そうした状況が、「メンタルヘルス不調者の増加」(70.6%)につながっていることは明らかです。次の解雇対象になるのではないかという不安、「他にいくらでも人材はいる」と罵倒するパワハラ、過重業務の分担における不公平感などで、「職場のモチベーションの低下」(66.9%)、「職場の人間関係の悪化」(51.5%)、「職場の雰囲気悪化」(50.0%)へと、負の連鎖が起こっています。

トラブル対象事例は「女性」が6割でトップ

経済危機時により先鋭化するこうした職場トラブルの対象は誰なのか、対象者の属性について聞いたところ、最も多かったのは「女性」(61.0%)でした。厚生労働省によると、育児休業を取得した社員を解雇する「育休切り」の相談が、2008年度は前年度に比べ3割増となったとのことですが、今回のアンケートでも「育児や産休女性に対する不利な取り扱い」事例は14.0%、それ以外の側面でも女性がトラブルのターゲットになりやすい職場環境になっているようです。

「正社員」対象事例52.9%、「派遣社員」44.9%に続き、若いスタッフ確保後の嫌がらせなど、「中高年層」を対象とするものが41.9%にも上りました。「障害者」対象事例も13.2%ありました。厳しい職場環境のしわ寄せが正社員にも及んでいると同時に、職場内の弱者がさまざまな形での不利益を受けていることとなります。

これからの勤労社会に向けた新しい取り組みとは

職場は心身ともに疲労しています。経済危機の中、雇用や働き方について、新しい取り組み・新しい考え方を導入していくことが必要です。

産業カウンセラーが、これからの勤労社会において重要と考えることのトップは、「ワークライフ・バランスの導入・推進」(64.0%)でした。次いで「若者への支援・ケアの強化」(42.6%)、「ワークシェアリングの導入」(40.4%)、「過度な競争社会の緩和」(39.0%)、「社会保障や勤労者福祉の充実・関連制度の強化」(38.2%)などが続きます。

併せて、過去1年間に、企業や勤労者によって始められた新しい取り組みについて、事例記入方式で聞いたところ、「社内の現状について勉強会を開き全従業員に伝える」「飲みニケーション」「職場対抗ソフトボール大会」など、コミュニケーションを強化する取り組み、不公平感是正のための「勤務評価制度の見直し」、「ノー残業デー」「定時退社日の設定日数を増加」など職場全体での過重労働是正の取り組み、「幹部社員向けのパワハラ研修」「従業員へのメンタルヘルス教育の組織的導入」などの教育活動、「体験カウンセリングの実施」「産業医の出勤日数の増加」「産業カウンセラーの設置による早期発見の仕組みづくり」といったメンタルヘルス支援の強化、さらに「ボランティア休暇制度」「起業支援」など社外での活動拡大への動きもありました。

基本的な労働条件確保のための法的規制強化と社会的セーフティネットの構築を

(社)日本産業カウンセラー協会の原康長専務理事は、結果を受けて次のようにコメントしました。

労働者の働き方と処遇の実態の一面が、産業カウンセラーが企業等の現場で行っているカウンセリングを通じてつかんだ事実から明らかになったといえる。当協会は、昨年2月に「職場のいじめアンケート」で、いじめの根源となっている職場の実態を報告したが、職場の状況は依然として厳しく基本的に改善されていない。

働く人びとの基本的権利さえ保障されていない現状のなかで、今後、強化すべきことが二つあると考える。一つは、正規・非正規を問わず、基本的な労働条件を確保するために雇用・労働に関する法的規制を強化すること。二つ目は、経済状況が悪化するなかで、働く人びとの現状に即した「社会的セーフティネット」を国の施策として構築すること。このなかには、当然、こころの健康を維持するための施策を含むべきである。

以上

本件に関するお問い合わせ先

社団法人日本産業カウンセラー協会 事業推進部 担当：服部 TEL:03-3438-4568

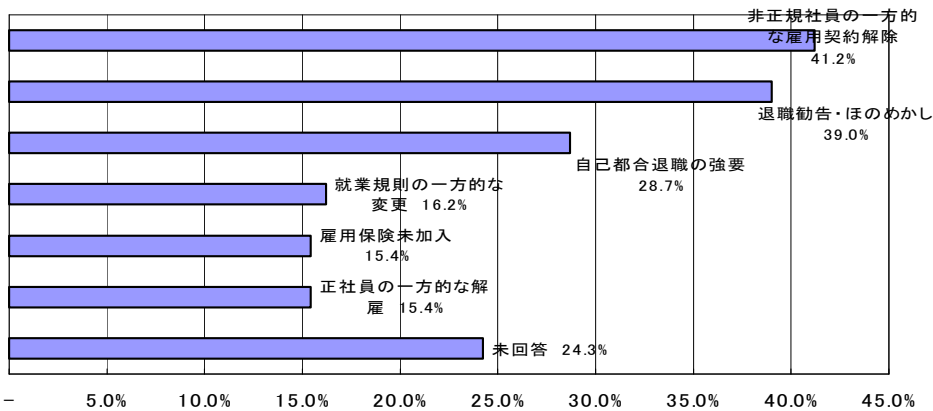
(株)P&I 担当：大原／富樫 TEL:03-5689-0445 FAX:03-5689-0455

E-mail: press@counselor.or.jp

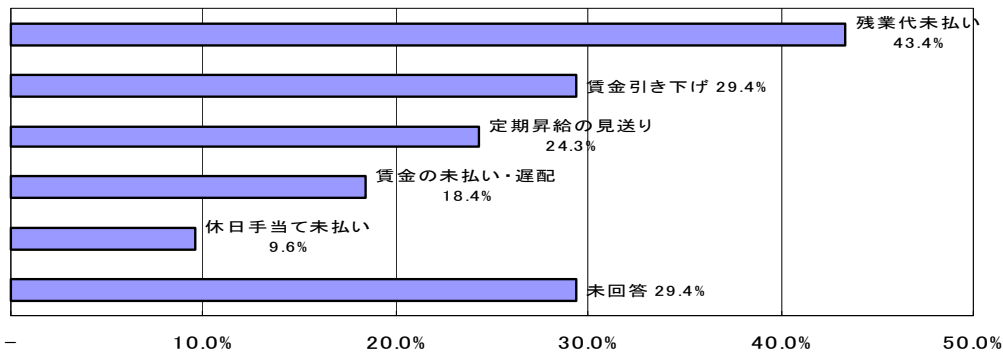
産業カウンセラーが見た職場／「経済危機と職場の現状」に関するアンケート結果

【1】現在、世界的な経済危機により、雇用や勤務環境に大きな影響が出ています。過去1年間に、あなたが見たり相談を受けたりしたトラブルが下記にあればすべてお選びください。

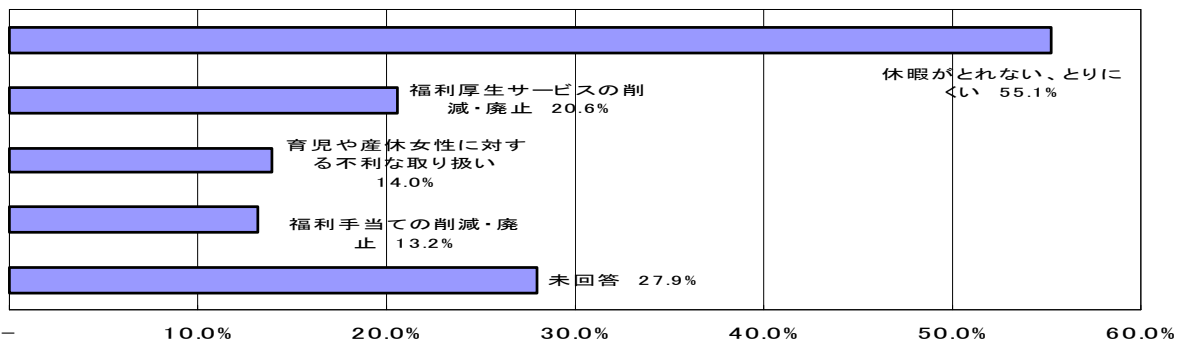
□ 雇用関連



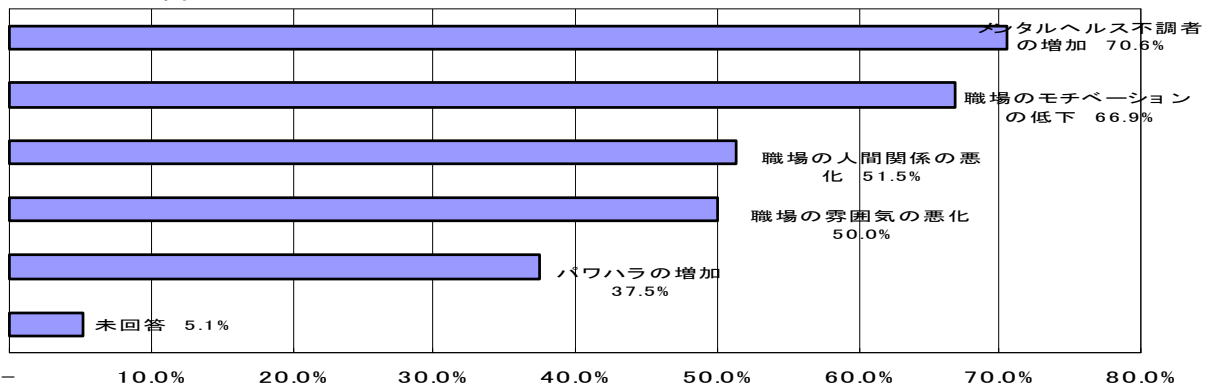
□ 賃金関連



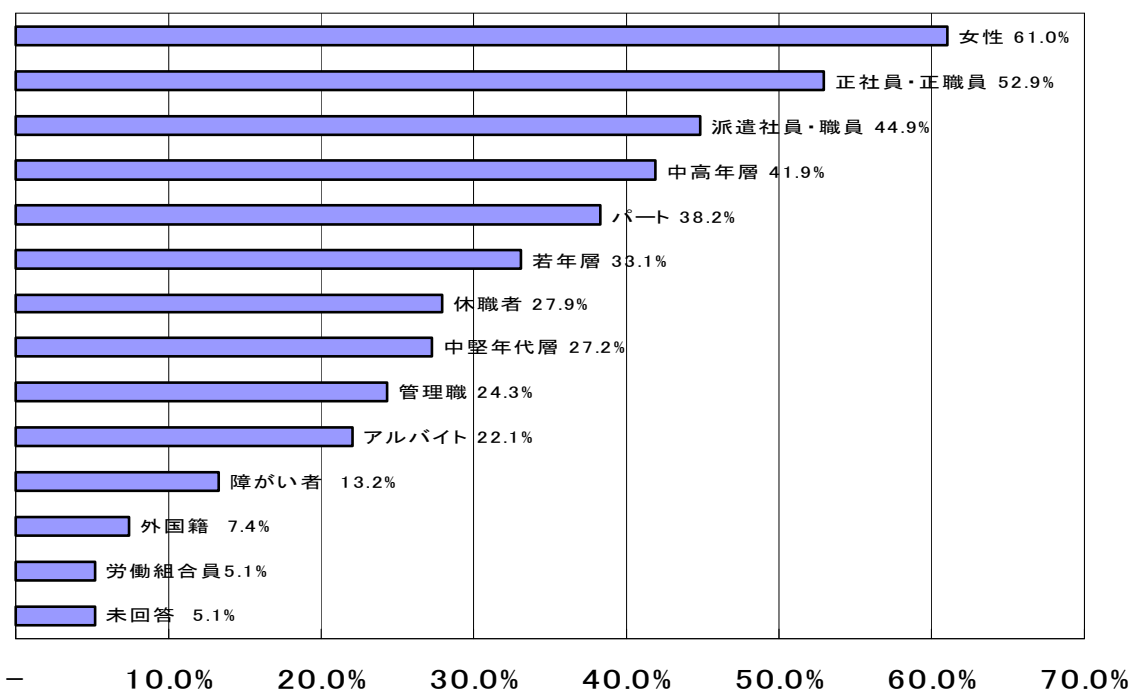
□ 福利厚生関連



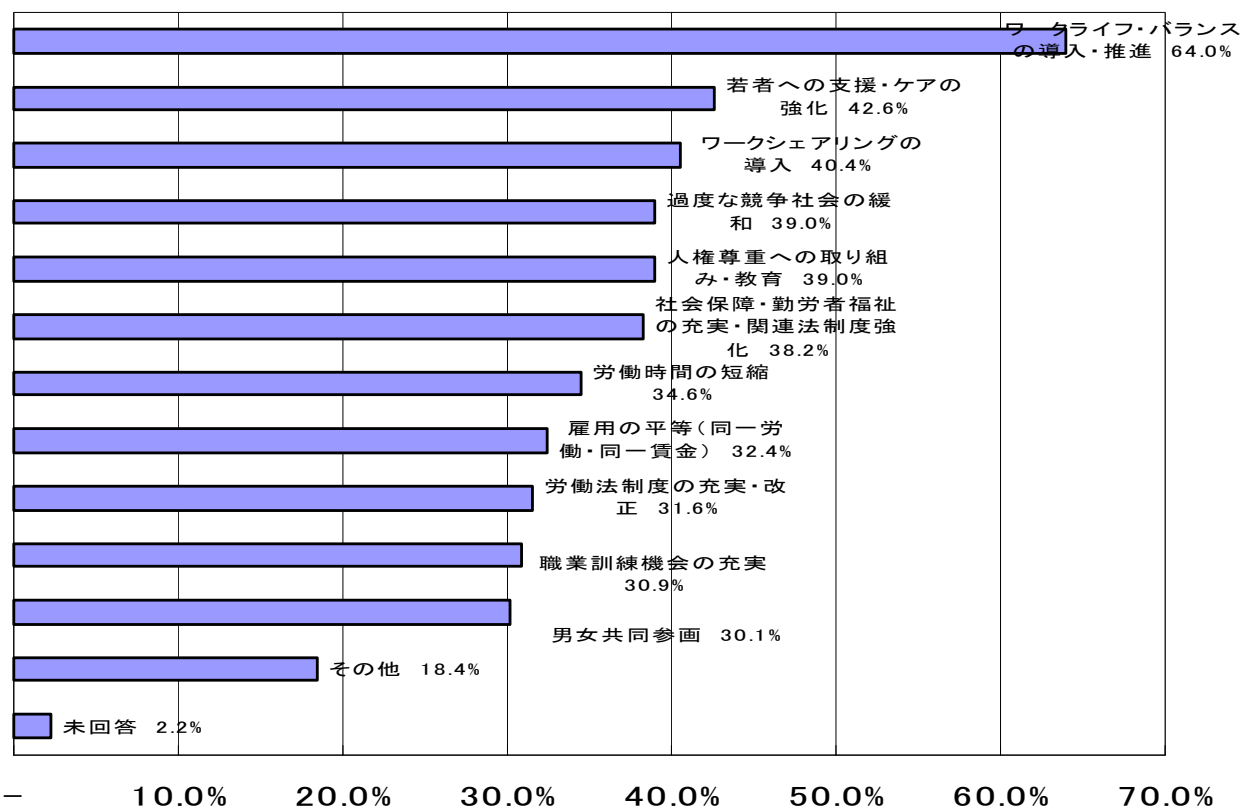
□ メンタルヘルス関連



【2】上記1のような職場のトラブルや不利な取り扱いの対象についてお伺いします。あなたのご存知の事例の対象者の属性をすべてお選びください。



【3】経済危機を受けて、雇用や働き方など、勤労者をめぐって新しい取り組みや工夫が模索されています。これからの勤労社会において、重要・有効と考えられることがありましたらいくつでもお選びください。



各項目の実数／自由記入欄の事例報告より一部抜粋

【1】過去1年間の職場トラブル

(雇用関連)

| 非正規社員の一方的な雇用契約解除 | 退職勧告・ほめかし | 自己都合退職の強要 | 就業規則の一方的な変更 | 雇用保険未加入 | 正社員の一方的な解雇 | 未回答 |
|------------------|-----------|-----------|-------------|---------|------------|-------|
| 56 | 53 | 39 | 22 | 21 | 21 | 33 |
| 41.2% | 39.0% | 28.7% | 16.2% | 15.4% | 15.4% | 24.3% |

- ・ 母子家庭で工場勤務をしていた。人間関係も良く、家庭のリズムもできていたが契約更新されず退職、郊外のため再就職のためには転居を伴って出費がかさんでいる。
- ・ 派遣で他県に行っていたが工場閉鎖となり退職。やっと就職できたが3ヶ月で派遣切りにあい、雇用保険もなく再就職探しをしている。3月まで勤められれば6ヶ月で今回の救済措置で雇用保険がもらえたが、2月に派遣切りにあったため5ヶ月の就業で雇用保険が無い。
- ・ 2月頃から、呼び出されて個別面接を受け、転職を勧められた。
- ・ 現在の職場に向いていないという理由で職場をたらい回し。自ら退職するようにほめかされている。
- ・ 派遣の終了の事前通告に対し、職探しのため、通告の終了日以前の退職を申し出ると、自己都合退職扱いとされるケースが多い。

- ・ 日系人など、日本語が十分理解できない労働者に対し、明らかに会社都合であるにも関わらず、自己都合退職にしている。
- ・ 将来役職も賃金も上がらないが今なら退職金を多く払えると持ちかけ、自発的退職を勧告。
- ・ 助成金の関係で自己都合にして欲しいと言われた。
- ・ 雇用保険・健康保険等の加入義務が発生する労働時間に満たない労働契約で雇用。実質的には、雇用保険未加入と同等の状態。
- ・ キャリアカウンセリングを強制的に受けさせられたが、「早く辞めて違う道を進んだ方が良いのでは」といった内容だった。
- ・ 企業の業績悪化に伴い人員削減が行われた。もともと低賃金ではあったが15年働いてきた。50代になり退職したため再就職がままならない。どうしてよいか分からず朝から酒に逃げながらの求職活動。

(賃金関連)

| 残業代未払い | 賃金引き下げ | 定期昇給の見送り | 賃金の未払い・遅配 | 休日手当未払い | 未回答 |
|--------|--------|----------|-----------|---------|-------|
| 59 | 40 | 33 | 25 | 13 | 40 |
| 43.4% | 29.4% | 24.3% | 18.4% | 9.6% | 29.4% |

- ・ 仕事量が減少したため残業・土曜出勤が無くなった。もともとの給料が少なく残業・土曜出勤手当で家族を養っていたが、時間をもてあましてのパチンコ出費等でさらに家計が苦しくなっている。
- ・ 正規雇用の従業員は昇給と雇用の継続が保障されているが、ほぼ同等の業務を行う非正規雇用の従業員は1年契約で、その給与も年々切り下げられている。正規・非正規問わず、「サービス残業」は常態化。文書でなく口頭で、「月当たり〇時間まで」という指示があり、それ以上の残業は発生しても超過勤務として報告せず、「自主規制」がかかっている。
- ・ “会社のために賃下げをして協力したい”という内容の文書を提出させてから賃下げを行う。
- ・ 一時帰休にて賃金調整を実施。しかし、副業は認められていない。

- ・ ワークシェアリングとして一日の労働時間を短縮して、実質的に賃金を下げ、短縮した分の時間がサービス残業となっている。
- ・ 営業幹部会議内にて、社員全員には定期昇給できないため、査定の際は注意するよう指示があった。
- ・ 派遣で解雇後、働いた分の給料が振り込まれていない。
- ・ 入社前の基本給の変更。

(福利厚生関連)

| 休暇がとれない、とりづらい | 福利厚生サービスの削減・廃止 | 育児や産休女性に対する不利な取り扱い | 福利手当の削減・廃止 | 未回答 |
|---------------|----------------|--------------------|------------|-------|
| 75 | 28 | 19 | 18 | 38 |
| 55.1% | 20.6% | 14.0% | 13.2% | 27.9% |

- ・ 職員の慢性的な欠員状態により、妊娠している女性職員が無理して働き、結果流産してしまった。制度として産休・育休はあるが、取得しづらい。また、一旦産休・育休に入ってしまうと職場に戻りづらい。変則勤務職場や職務上危険の発生しやすい職場においての手当も、大幅な減額または廃止。福利厚生サービスは、経費の安い（ただしサービスの種類も質も格段に落ちる）業者に切り替えられた。
- ・ 次の解雇が自分に廻ってきそうで休日をとりづらい。
- ・ 不規則勤務（宿直等）がある業界であるが月ごとのシフトを組む際に 休み希望を提出すると法定休日にあてがわれ有給休暇を消化できずにいる。
- ・ 産休や育児休業を取得した社員に対して、復職時に待遇面の不利益取り扱いが行われているのが実態。

(メンタルヘルス関連)

| メンタルヘルス不調者の増加 | 職場のモチベーション低下 | 職場の人間関係の悪化 | 職場の雰囲気悪化 | パワハラ増加 | 未回答 |
|---------------|--------------|------------|----------|--------|------|
| 96 | 91 | 70 | 68 | 51 | 7 |
| 70.6% | 66.9% | 51.5% | 50.0% | 37.5% | 5.1% |

- ・ 非正規社員の退職強要により、次は自分かと心理的不安をかき立てられた結果、社内の雰囲気が悪くなっていった。
- ・ 代替人員が入らないことにより業務量が増加、質も下がり、職員の疲労は増している。業務の分担の過程で「なんであの人は楽な仕事ばかり…」と同僚に対しての不公平感。負のスパイラルが起きている。
- ・ 賃金面での向上がなされていないことから、モチベーションは低下している。経営陣と労働者側とのギャップは大きく、負の連鎖が起きている。
- ・ 新規採用がなくなり、一人二役三役をこなす中で、コミュニケーションが格段に少なくなった。
- ・ 成果主義報酬制度、目標管理制度の導入により他者を助ける文化が無くなってきている。結果、上司も同僚も後輩も自分を取り巻く社員全てが競争相手となり、この競争に憔悴している社員が増加しているように感じる。

- ・ モラルハラスメントの横行。自責の念にさいなまれて、うつや休職に至るケースが圧倒的に多い。
- ・ 販売サービス業で業績不振により派遣社員を全員打ち切ったため、店長クラスの管理職が雑務全般をするようになり、残業時間が100時間を超える。それでも、自身の雇用不安があり、産業医面談を申し出ることができない。

【2】職場トラブル事例の対象者

| 女性 | 正社員・正職員 | 派遣社員・職員 | 中高年層の社員・職員 | パート社員・職員 | 若年層の社員・職員 | 退職者 | 中堅年代層の社員・職員 | 管理職 | アルバイト社員・職員 | 障害を持つ社員・職員 | 外国籍の社員・職員 | 労働組合員の写真・職員 | 未回答 |
|-------|---------|---------|------------|----------|-----------|-------|-------------|-------|------------|------------|-----------|-------------|------|
| 83 | 72 | 61 | 57 | 52 | 45 | 38 | 37 | 33 | 30 | 18 | 10 | 7 | 7 |
| 61.0% | 52.9% | 44.9% | 41.9% | 38.2% | 33.1% | 27.9% | 27.2% | 24.3% | 22.1% | 13.2% | 7.4% | 5.1% | 5.1% |

- 派遣切りにより、派遣社員が担当していた業務を中高年層の正社員が従事するようになった。新しい仕事に体力・モチベーションが伴わない事例が発生している。
- 技術的なスキルが上回る若い人材を確保したことによる（中高年層社員への）嫌がらせ。
- 業績不振及びトップの若返りに伴い、40歳以上の正社員がリストラされた。
- 20代～30代前半、高学歴、ひとりっ子、未婚者
- 仕事ができることに女性上司から嫉妬され、社員の前で個人攻撃を受ける女性社員が、抑うつ状態に。
- 特に医師・看護師などの職種が人員不足のために休暇をとるのが難しい。
- 知的障害、発達障害者は周りがそれを理解できずに、怠けているように思われている。
- 障害者採用の社員が、職場の人間関係のもつれで、配転を望んだが聞き入れてもらえない。他の社員は、2～3年で移動になるのに、障害者採用であることを理由に、20年間1回の異動もなし。現在カウンセリングを受け続けながら、何とか日を送っている状態。
- 育児休暇取得希望者に対する退職強要

【3】過去1年間の職場での新しい取組み

| ワークライフ・バランスの導入・推進 | 若者への支援・ケアの強化 | ワークシェアリングの導入 | 過度な競争社会の緩和 | 人権尊重への取り組み・教育 | 社会保障・勤労者福祉の充実・関連法制度強化 | 労働時間の短縮 | 雇用の平等（同一労働同一賃金） | 労働法制度の充実・改正 | 職業訓練機会の充実 | 男女共同参画 | その他 | 未回答 |
|-------------------|--------------|--------------|------------|---------------|-----------------------|---------|-----------------|-------------|-----------|--------|-------|------|
| 87 | 58 | 55 | 53 | 53 | 52 | 47 | 44 | 43 | 42 | 41 | 25 | 3 |
| 64.0% | 42.6% | 40.4% | 39.0% | 39.0% | 38.2% | 34.6% | 32.4% | 31.6% | 30.9% | 30.1% | 18.4% | 2.2% |

<以下、過去1年間の企業・勤労者による職場での新しい取組み事例・意見>

- 障害者支援のための介護研修の導入、産業カウンセラー・手話等の資格取得の奨励、自主学习支援システム、中間管理職層を対象としたコミュニケーション研修の導入
- 新入社員を育てる先輩や管理職へのメンタルヘルス研修の実施。若年層のうつ病などメンタル疾患の早期発見や早期対応を、会社全体が若干以前より意識してくれるようになった。
- 経営者へのキャリアカウンセリング
- 社内での現状について勉強会を開き全従業員に伝えている。
- 労組による非正規職員の組織化。緊急経済対策で介護労働者への流れを作る職業訓練の展開、職業訓練とキャリア・コンサルティングのワンストップ・サービスの推進。
- 従業員へのメンタルヘルス教育の組織的な導入。
- ワークライフ・バランスの導入を計画中だが長時間労働反対、人員増員を条件とする組合との調整が進まず滞っている。
- ボランティア休暇制度が導入された。
- 勤務評価コンサルタントの活用により、勤務評価制度の見直しを進めている。
- 過残業対策としてのノー残業デー、在宅勤務制度
- EAPとしての体験カウンセリングの実施
- 管理職に対するパワハラ研修。社員に外部カウンセラーとのカウンセリングを提供する「EAP」導入。
- 女性の離職率低下に向け、育児休暇期間中の企業との関わりや復職後のキャリア形成など女性労働者が生涯にわたり活躍できる企業づくりに向けた労使による取り組みをスタート
- 起業への取り組み
- 定時間退社日の設定日数の増加。労使の巡回強化。
- 職場の仲間との“飲みにケーション”
- 一般社員に対する社内試験制度による評価制度の導入
- 従業員60人に対して1名の産業カウンセラーの有資格者を職場内に配置し、早期発見、早期相談の環境を作った。
- メンタルヘルスの教育。積極的な参加者が増えてきているように感じる。
- 管理者教育の強化で、パワハラ、メンタル不調者を出さないための研修を多く実施。またコミュニケーション不足の解消策として、職場対抗ソフトボール大会を開催しているが、参加する職場は限られているようだ。
- 母子家庭の母親のカウンセリングを行っている。彼女たちの、少しでも収入を上げたいという要求を満たすべく、より幅広く高度なレベルの仕事につける機会を増やすべきと考える。母子家庭の母向けの職業訓練をみていると、一般事務向けのパソコン訓練あたりが用意されているだけで、実際には就職に結びつきにくいように見える。男の仕事に見えるようなものでも、就職の可能性の有る職業、職業訓練を見せれば、挑戦し、立派にこなす方は、結構多いのではないかと考えている。