

インナー大会プレゼン部門 2017 専用企画シート

※電話番号や住所などの個人情報は記載しないでください。

大学名 (フリガナ)	学部名 (フリガナ)	所属ゼミナール名 (フリガナ)
フリガナ) ホウセイダイガク	フリガナ) ゲンダイフクシガクブ	フリガナ) ドイゼミナール
法政大学	現代福祉学部	土肥ゼミナール

※大会申込書時に記入したチーム名から変更することはできません。

※パワーポイント内に動画を使用している場合は「有・無」を記入してください。

チーム名 (フリガナ)	代表者名 (フリガナ)	チーム人数 (代表者含む)	PPT 動画 (有・無)
フリガナ) チームデンシ	フリガナ) ニシヤマ カズキ	3	無
チームデンシ	西山 和輝		

※プレゼンツールを使用する場合は記入してください。記入がないプレゼンツールは大会当日使用できません。

使用するプレゼンツール (具体的に使用するツールを明記してください)

研究テーマ (発表タイトル)

日本の企業は従業員の人権を守れているのか～パワーハラスメントの是正を目指して～

※必ず<企画シート作成上の注意>を確認してから、ご記入をお願いいたします。

1. 研究概要 (目的・狙いなど)

2015年の電通新入社員過労自殺事件。同年の電子関連事業大手のイビデンが元社員に1億円の損害賠償。2016年度の労働に関する人権侵犯事件数は2000件以上発生した。これらの事件から日本の企業は、従業員を大切にしたい経営をできているのか疑問が残る。

また、近年日本の企業でもCSRが重視されるようになり積極的に取り組むようになってきている。しかし、労働・人権に関する問題提起は、グローバルレベルでのサプライチェーンの諸問題に関してなされている場合がほとんどで、国内の職場における人権問題はほとんど議論されていない。日本の企業は海外にばかり目を向けるのではなく、まずは自分たちの足元を見つめ職場内の人権問題に取り組むべきなのではないか。

そして職場内の人権問題には、人種差別やセクシャルハラスメント、パワーハラスメント等がある。企業の相談窓口では、パワーハラスメントの相談が最も多く、パワーハラスメントが近年深刻な問題になっていることがわかった。また、職場内のパワーハラスメントが原因で死者が出た事件もある。我々もそれらを深刻な問題と捉え、企業がどのようにパワーハラスメントの防止や解決に取り組んでいるのかを調べ始めた。

2. 研究テーマの現状分析 (歴史的背景、マーケット環境など)

パワーハラスメントとは、「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」と定義づけられる。パワーハラスメントはただ単に悪い行為ではなく、場合によっては法律で罰せられ、度合いによっては犯罪行為になりうる。

2017年の厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」（以下厚労省調査）によると、約3人に1人（32%）が過去3年間に職場で「パワーハラスメントを受けたことがある」と回答している。そのうち、40.9%の労働者はパワーハラスメントを受けた後、相談や休職を「何もしなかった」と回答している。パワーハラスメントを受けても、我慢をしている場合があると考えられる。

それではパワーハラスメントはどのような悪影響があるのか。2010年の法務省人権擁護局・全国人権擁護委員会連合会が作成した5つの悪影響がある。1. 人材の流出 2. 職場環境の悪化 3. 企業イメージの悪化 4. 作業効率の悪化 5. 損害賠償による金銭的負担。そしてイギリスの研究では、職場内のいじめ1件が企業にもたらす金銭コストについて約28,109ポンド（約504万円）と見積もられている。また、職場のいじめによる休職、退職、生産性の低下がもたらすイギリス経済への損失は、年間137.5ポンド（約2.5兆円）と言われている。これを受け、内藤（2015）は、「パワーハラスメントに対する対処は企業にとって今や喫緊の課題である」と述べている。各都道府県の労働局に相談窓口が設置されている。しかし、規則の制約があるため労働局だけではパワーハラスメントの対応が難しく、各企業の取り組みが必要だ。

それでは、企業のパワーハラスメントへの取り組みはどのようになっているのか。厚労省調査（2017年）によると、全体の45.4%の企業がパワーハラスメントへの取り組みをしていると回答。しかし、従業員の調査によると、勤務先が「積極的に取り組んでいる」が5.6%、「取り組んでいる」が20.1%、「ほとんど取り組んでいない」が21.5%となっている。これを受けて、企業のパワーハラスメントへの取り組みが従業員に行き届いているのだろうか。

3. 研究テーマの課題

企業がパワーハラスメントの問題に取り組んでいる割合は、約半数（52.2%）。そして、従業員のアンケートでは自社がパワーハラスメントに「積極的に取り組んでいる」または、「取り組んでいる」と回答したのはわずか、25.7%である。仮に企業がパワーハラスメントの対策に励んだとしても、それは従業員に伝わっておらず、機能していないのではないかと。

4. 課題解決策（新たなビジネスモデル・理論など）

より効果的なパワーハラスメントの対策をするために大きく2つを提案したい。1つ目がパワーハラスメントに関連するテストを実施する。2つ目は、ハラスメントを適切に取り組んでいる企業を評価し認証する制度の作成。研修会の参加とテストの合格率で認証をする。この2つは我々が考えたテストと認証制度である。

労働政策研究・研修機構が2007年に実施した企業内の苦情（パワーハラスメント以外も含む）に関するアンケート調査（従業員調査）で、相談窓口や苦情処理委員会のどちらも利用経験がない従業員に、利用したことがない理由を聞くと（複数回答）、不満がない（63.6%）を除くと、「制度や仕組みが公正に運用される保証がない」が41.4%と最も多く、他には「利用によって不利益な取り扱いを受ける恐れがある」（32.5%）や「制度や仕組みの詳細がよくわからない」（34.7%）という結果になった。

これらの課題に対して、我々の提案の狙いとしては、「第三者の目により取り組みの効果を監督」と「テストの実施により、パワーハラスメントに関する知識と共通認識を深める」ことで解決ができるのではないだろうか。

5. 研究・活動内容（アンケート調査、商品開発など）

企業や行政などの様々な組織パワーハラスメントへの取り組みをHPや年次報告書を用いて調査。先行研究としての文献調査を実施。

6. 結果や今後の取り組み

企業がテストや認証制度に取り組むことで、より効果的なパフォーマンスが期待できる。第三者の目が入ることで、制度や仕組みが公正になり、従業員からの信頼を勝ち取れる。企業がパワーハラスメントに取り組んでい

ることを CSR 活動として社内外にアピールすることもできる。また、パワーハラスメントが引き起こす企業の損害を防ぐこともできる。(イギリスの研究によれば、社内のいじめ一件あたりにつき 504 万円かかる)

7. 参考文献

参考文献

Hoel, H & Cooper, C, L.(2003) Organisational effects of bullying in. In Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper (eds.), Bullying and emotional abuse in workplace : international perspectives in research and practice. London : Taylor and Francis.

谷本 寛治 (2006) 『CSR 企業と日本を考える』NTT 出版

Giga, S.I., Hoel, H. & Lewis, D. (2008) A Review of Black and Minority Ethnic (BME) Employee Experiences of Workplace Bullying. London: Unite the union/Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform.

谷本 寛治 (2014) 『日本企業の CSR 経営』千倉書房

君嶋 護男・北浦 正行 (2015) 『セクハラ・パワハラ読本～職場のハラスメントを防ぐ～』公益財団法人日本・生産性本部生産性労働情報センター

内藤 忍 (2015) 『労働の科学 Vol. 7, No. 3』「労使で取り組むいじめ・ハラスメントのない職場」労働科学研究所

参考資料

労働政策研究・研修機構(2008) 『企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究』

法務省人権擁護局・全国人権擁護委員連合会 (2010) 『企業における人権研修シリーズ パワー・ハラスメント』

東京産業労働局 (2012) 『職場におけるハラスメント防止ハンドブック』

『北海道新聞』2013年9月24日 『道内出身のシステムエンジニア 長時間労働で過労自殺』

公益財団法人 人権教育啓発推進センター (2014) 『企業における人権及び企業の社会的責任(CSR)に関する調査結果概要』

公益財団法人 経済同友会 (2014) 『日本企業のCSR 自己評価レポート2014』

『朝日新聞』2016年3月11日 朝刊 『イビデン全額賠償元社員パワハラ自殺訴訟』

『週刊朝日』2017年03月24日 『「どう生きて行くアホ共よ」 コロナ禍社内報で会長トンデモ発言』

『朝日新聞』2017年4月1日 デジタル 『「殺してえ」上司から罵声』

『朝日新聞』2017年5月2日 朝刊 『ALSOKと元社員が和解「上司が障害者差別」』

『朝日新聞』2017年8月29日 夕刊 『非常勤の労災求め提訴 元北九州市職人の遺族』

厚生労働省 (2017) 『職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書』

厚生労働省 (2017) 『労働基準関係法令違反に係る公表事案』

参考 URL

内閣府・人事院 『これってセクシュアル・ハラスメント?～理解度チェック～』

<www.pref.tochigi.lg.jp/m06/education/shougai/.../pawaharaworksheet.doc>最終アクセス日:2017年9月24日

厚生労働省・あかるい職場応援団 『データで見るパワハラ』

<<https://no-pawahara.mhlw.go.jp/>>最終アクセス日:2017年9月24日

厚生労働省 『個別労働紛争解決制度(労働相談、助言・指導、あっせん)』

<<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html#9-2i>>最終アクセス日:2017年9月24日

※本企画シートは審査の対象となり、予選会・本選の前に、実行委員会から審査員(ビジネスパーソン・大学教員)の方々に事前にお渡しいたします。

※本企画シートは、「日本語」で書かれたものとし、1チーム・1点提出してください。また、インナー大会・東京経済大学大会終了後、プレゼン部門にご協力いただいている日経BPマーケティング社様に作製していただく大会結果HPに本企画シートは掲載されます。

※本企画シートの項目に沿って、ご記入をお願いいたします。各項目に文字数制限はありませんが、1〜7以外の項目を追加することは「不可」とさせていただきます。

※本企画シートは、インナー大会プレゼン部門実行委員会への連絡事項と企画シート作成上の注意を含め、4ページ以内に収めてください。実行委員会から審査員に渡す際は、A4サイズでプリントし、4ページ目までをお渡しします。

※大会参加申込み時点から、チーム編成の変更(チームの人数・交代など)は、「不可」とさせていただきます。ただし、チームメンバーの留学等やむを得ない事情でチーム編成に変更が生じる場合は、実行委員会(プレゼン局)にご連絡ください。実行委員会側で協議のうえ、ご返答いたします。なお、参加申込書提出時からのチーム名変更は「不可」とさせていただきます。

※企画内容は、未発表の(過去に他誌・HPなどに発表されていない)ものに限ります。ただし、学校内での発表作品は未発表扱いとなります。

※商品写真、人物写真、音楽などを掲載・利用する場合、必ず著作権、版権の使用許諾を得てください。日本学生経済ゼミナール関東部会・日経BP社・日経BPマーケティング社は一切の責任を負いません。

※書籍や新聞等の文献から引用した場合は、出典先(使用した文献のタイトル・著者名・発行所名・発行年月など)を明記してください。統計・図表・文書等を引用した場合も同様に明記してください。また、Webサイト上の資料を利用した場合は、URLとアクセスした日付を明記してください。

※電話番号や住所などの個人情報は記載しないでください。

※パワーポイント内で動画を使用する場合は、必ず「有」とご記入ください。動画を使用する際の注意事項は参加要項に記載しております。

※プレゼンツールを使用する場合は、必ず企画シートにご記入ください。企画シートにてご記入が無い場合、発表当日のご使用を「不可」とさせていただきます。あらかじめご了承ください。
