

安全・衛生 ———— じゃーなる
Journal
HOKKAIDO

145
2018.3

〒060-0004 札幌市中央区北4条西12丁目 ほくろビル5F TEL011-272-8855 FAX011-272-8880 ■発行責任者：緑川 義昭



**パワハラアンケート調査結果
 2017年度は公務職場で実施！**

当センターは2011年、パワハラが社会問題化しはじめたことから、職場の実態を把握し、職場改善の一助となるよう、公務職場を皮切りにパワハラアンケート調査を始めました。以降、民間職場をはじめ2016年までに6回にわたって調査を実施してきました。

今回調査は、昨年までに実態調査が一巡し一区切りしたこと、これまで実施した職場ごとの調査と経年比較を行い、その傾向と特徴を把握することを目的としました。合わせて、調査実施そのものが個人のパワハラ問題に対する意識づけを行い、調査結果について各職場で話し合うなどして実態を見つめ直し、「誰もが快適で風通しの良い職場」づくりの一考となることを期待します。

2017年度の調査対象は、公務職場で、自治労、国公連合、北教組に協力いただきました。国公連合、北教組は2017年11月中旬～2018年1月中旬に調査を実施し、自治労には自治労本部が2016年に実施したデータの道内自治体6市町分を提供していただきました。これら有効回答数1434を集計した結果を報告することとします。

■ 4人に1人は、職場にパワハラがあると回答

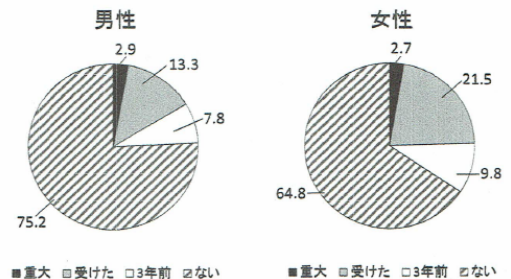
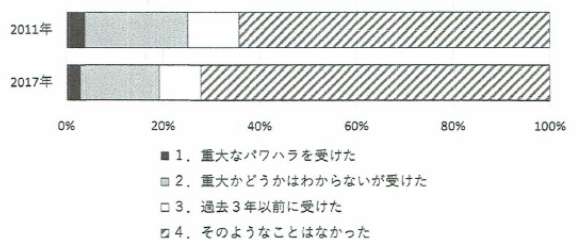
パワハラの認知度については、言葉も内容も知っていたが92.5%（2011年調査89.0）と前回調査よりも3.5ポイントと高くなり、内容の認知度がさらに高まりました。言葉を合わせるとほぼ100%知っていることとなります。

※ 以降、前数字は2017年調査、()内は2011年調査

パワハラを受けた実態については、自分が受けたことや自ら行ったこと、過去3年以前に受けたことを含め、パワハラが職場にあったとする回答は、27.6%（35.6）で2011年調査より、8ポイント減少しています。しかし、依然として4人に1人がパワハラを受けていることとなります。

パワハラを受けている男女の比率では、重大なパワハラを受けているは男性は2.9%、女性は2.7%とほぼ同じ数値となっ

Q3. (1) 過去3年間にパワハラを受けたかどうか



値となっはいますが、過去3年以前のパワハラを含めると男性24.0%、女性34.0%と女性の方が10

ポイントも高く、男性より女性の方がパワハラを受けている比率が高くなっています。現在、重大なパワハラを受けている人が3%近くいるという状況から、早急に職場において何らかの対応が求められます。

■ パワハラは、言葉による暴力が圧倒的

受けたパワハラについては、「怒鳴る・暴言や怒りの矛先を向ける」が33.1%（44.8）と前回調査同様最多となっています。次に「威圧的な行為をする」26.1%、「陰口や噂を広める」25.5%（29.7）と続いています。この他、「仕事で恥をかかす・からかう」21.0%、「仕事に影響を及ぼす・情報を与えない」20.5%（15.6）、「意見や考えを無視する」19.3%（29.2）、「仕事や努力に対して何度も批判する」19.2%の順になっています。傾向は前回調査と類似し、ほぼすべての項目でパワハラの比率は減少していますが、そのなかでも「仕事に影響を及ぼす・情報を与えない」が4.9ポイント上昇しています。一方、比率は低いとはいえ、「暴力や暴行を加える」が2.8%（3.2%）あり、依然として職場において暴力行為が行われている実態があります。

パワハラ内容の特徴としては、暴力・暴行など身体的な暴力行為は少ないものの、怒鳴る・暴言、威圧的な行為、モラルハラスメントに近い陰口など、言葉による暴力が圧倒的に多数を占めています。また、情報を与えないなど、仕事を通してのパワハラが増加する傾向にあります。

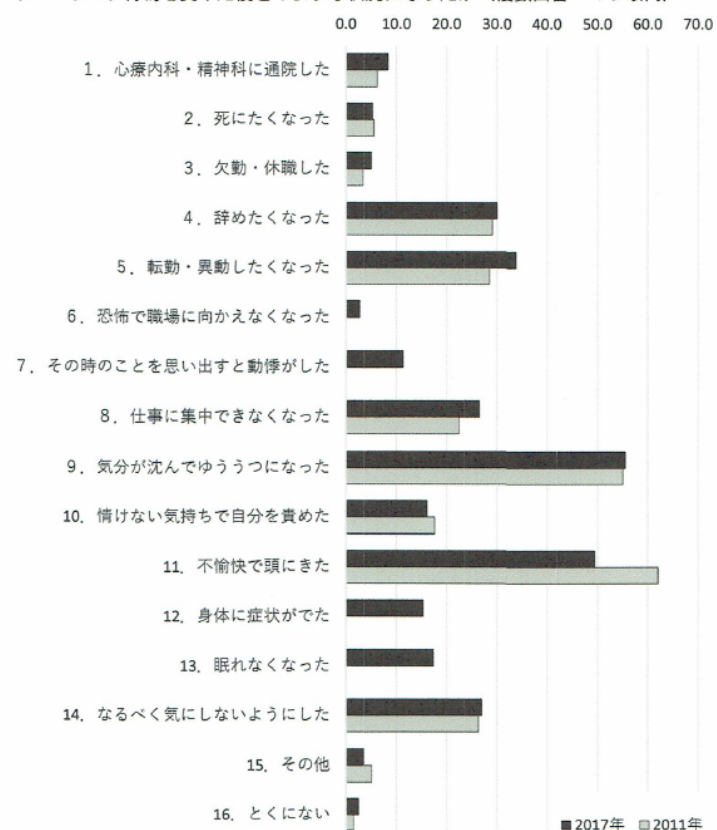
■ パワハラを受けて憂鬱に

パワハラの行為者は、直属の上司が66.2%（68.5）と圧倒的に多く、次いで、その他の上司16.2%（16.5）、同僚15.9%（18.5）と続いています。前回調査と傾向も数値的にも、ほぼ同じになっています。

右図のようにパワハラを受けた後の状況では、最も多いのが「気分が沈んで憂鬱になった」55.6%（55.0）で、「不愉快で頭にきた」49.5%（62.1）が半数を占めず。続いて、「転勤異動しなくなった」33.8%（28.6）、「辞めなくなった」30.1%（29.1）の順になっています。今回は、「気分が沈んで憂鬱」と「不愉快で頭にきた」の1位と2位が逆転している。他は、前回調査とほぼ同じ傾向となっています。「眠れなくなった」17.4%、「身体に症状が出た」15.4%も少なくともはありま

せん。さらに「心療内科・精神科に通院した」8.3%（6.2）、「死にたくなった」5.3%（5.5）と続き、深刻な状況については前回調査よりも増える傾向にあります。こうした数値を見ると、パワハラによって不眠や身体症状など抑うつ的な症状が発現し、精神科・神経科への通院、うつ病の発症、希死念慮へと続くような状況にすすんでいる回答者が少なからずいると思われます。したがって、職場や組合等で早急に察知し、解決に向けて当人に寄り添う何らかの対応や対策を講じていく必要があります。

Q4. パワハラ行為を受けた後どのような状況になったか（複数回答 4つ以内）



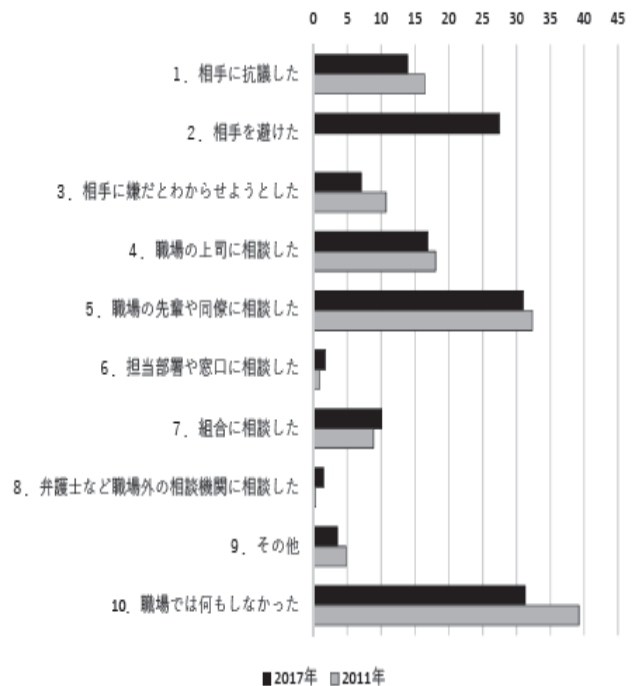
■ パワハラを受けても、何もしなかったが3割

パワハラを受けた時の行動で、最も多いのが「何もしなかった」31.3%（39.2）と「職場の先輩や同僚に相談した」31.1%（32.4）とが同数値でした。「相手を避けた」も27.5% と比率が高く、この他「職場の上司に相談した」16.9%（18.1）、「相手に抗議した」13.9%（16.5）と続きます。前回調査では「職場で何もしなかった」が突出していたのに対して、今回調査では「職場の先輩や同僚に相談した」が同数となっているのが特徴的です。

また、ほとんどの項目で前回調査よりも減少しているのに対し「組合に相談した」が10.1%（8.9）と1.2ポイント増加し、相談による解決を求める傾向が強くなってきています。

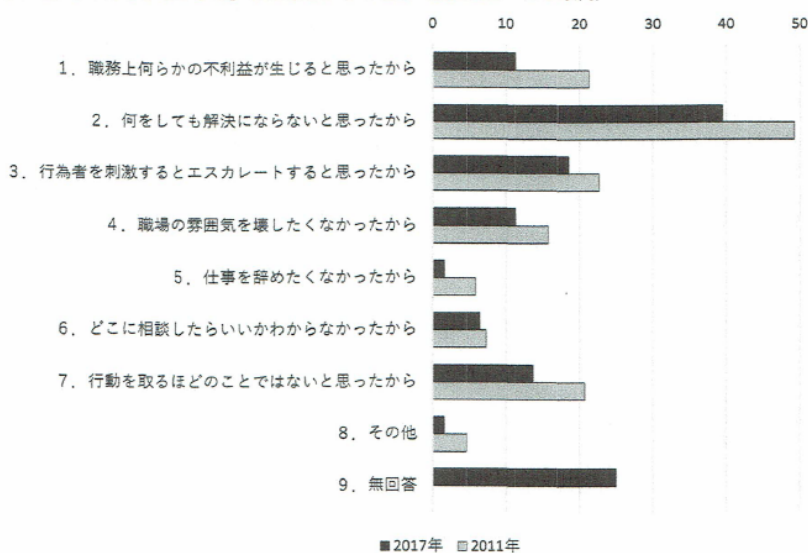
一方で、新しく設問した「相手を避ける」も上位にきており、「職場では何もしなかった」と合わせて、パワハラ問題に対して回避しようとする傾向が強く見られるなど、諦めが先に立って何も対応や行動を起こさないという様子が見えてきます。

Q6. 自分が受けたとき 職場で何らかの行動をしたか（複数回答 2つ以内）



■ 何もしなかった理由

Q7. Q6で「何もしなかった」のはなぜかその理由（複数回答 2つ以内）



パワハラを受けても何もしなかった理由としては、「何をしても解決にならない」39.5%（49.2）が最も多く、「行為者を刺激するとエスカレートする」18.5%（22.7）、「行動を取るほどではない」13.7%（20.8）、「職務上何らかの不利益が生じる」11.3%（21.4）、「職場の雰囲気を壊したくない」11.3%（15.8）と続きます。

「何をしても解決にならない」との回答は、「行為者を刺激させる」「職務上の不利益を被る」「職場の

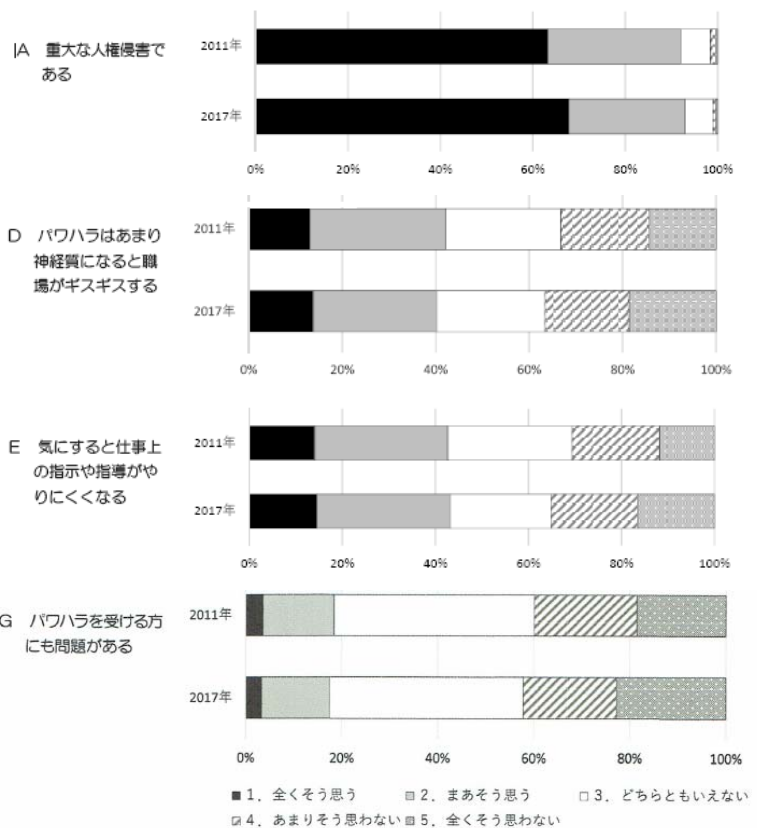
雰囲気を壊したくない」との回答と根本のところにつながっており、職場や同僚などに対してパワハラを止めさせるだけの信用や信頼関係が構築できていない裏返しととらえることができ、当人だけでは解決はできないと諦めていると推察できます。一方で、前述したように、パワハラに対して「何もしない」と「先輩や同僚に相談した」が同率で、「組合に相談する」比率が上がるなど、相談に解決の糸口を見出す者が増えてきています。したがって、職場や労働組合がどのようにコミュニケーションや信頼関係を深めるのか、解決に向けてどう対応するのか、どのような職場・組合づくりをすすめるのかと合わせて組合の必要性や重要性、その信頼度が問われているような気がします。

■ パワハラは重大な人権侵害

パワハラの認識について、「職場の人間関係を悪化させる」93.8% (92.3)、「重大な人権侵害」91.6% (91.0) と、大半が考えています。

一方で、「神経質になると職場がギスギスする」が39.6% (39.8)、「そう思わない」が36.0% (31.4)、「仕事上の指示や指導がしにくい」42.6% (42.0)で、「そう思わない」が34.6% (30.0)とそれぞれ拮抗しています。

また、「パワハラは受ける方にも問題がある」が17.3% (18.2)で、「どちらともいえない」が39.7% (41.1)と4割近くを占めています。こうした傾向は、前回調査も同様で、数値的にも大きな変動はありません。



パワハラの認識としては、重大な人権侵害で職場の人間関係を悪化させると9割以上が考えています。一方で、パワハラは行為者個人の問題で、パワハラを受ける側にも問題があると考える者も少なくはありません。仕事の指示・指導がしにくくなり、神経質になるべきでないとの考えも半数近くを占めていますが、この背景には、パワハラを職場の問題としてではなく個人の問題としてとらえることによって、職場内の摩擦や衝突を回避したいとの思いがあるのではないかと推察します。

■ パワハラ対策で最も多いのが管理職研修

パワハラ対策で最も多いのが「管理職の研修」で86.2% (83.3)、「安心できる相談窓口」80.6% (77.7)、「全員の研修」71.4% (62.7)、「パワハラ防止対策指針の作成」68.4% (64.2)と続きます。また「厳しい処分」も66.3% (60.6)と約6割以上が求めています。パワハラの行為者は直属の上司とその他の上司を合わせると8割以上になるので、管理職研修の実施を9割近くが求めるのもうなづけます。

相談窓口の設置も8割以上が求めており、相談窓口利用の心配としてはプライバシーの漏洩が7割であることから、プライバシー保護を大前提とした信頼できる窓口にすることが必至です。一方で、厳しい処分によってパワハラを抑止しようとする側面も見取れます。

いずれにしても、人間の尊厳を踏みにじるパワハラは、いかなる理由があっても許せるものではありません。指揮監督や教育指導はあくまでも適正な業務上の範囲内で、これを逸脱するとパワハラになります。職場の安全衛生や良好な環境の保全是、人間関係やコミュニケーションの要素が大きく影響し、それを壊ようなハラスメントを個人の問題として放置するのではなく組織や職場の問題としてとらえ、「誰にとっても快適でいごちのよい職場」となるよう、取り組みを進めていきたいものです。