

安全・衛生 — じゃーなる — Journal

〒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

169
2020.3

パワハラアンケート調査結果

2019年度は陸上輸送業職場を対象に実施！

ILOは2019年6月、職場での暴力やハラスメントを全面的に禁止する国際条約を採択しました。国内でも同年5月に、予防・対策措置を事業者に義務付けるパワハラ規制法が成立するなど、パワハラ撲滅の動きはすすんでいます。一方、昨年度は民事上の個別労働紛争の相談件数に占めるいじめ・嫌がらせの相談件数は過去最多で、7年連続更新し続けるなど、働く者にとってパワハラ問題は大きな課題です。

当センターは、2011年より、職場の実態を把握し、パワハラ防止や職場改善の一助となるようパワハラアンケートを継続してきました。2019年度の今回調査は、陸上輸送業を対象に、JR総連、JR連合、私鉄総連、全自交、運輸労連に協力をいただき実施しました。調査実施期間は2019年10月下旬～12月中旬で、有効回答数1644を集計した結果について報告することとします。

■パワハラを受けた経験は4人に1人

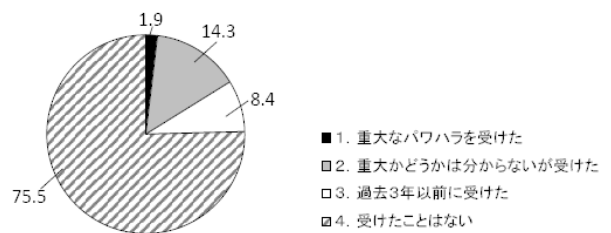
パワハラについて、「言葉も内容も知っている」88.2%、「言葉は知っている」10.8%を合わせると、ほぼ100%近くが知っていることとなります。パワハラ規制法の成立は、「成立も内容も知っていた」20.0%と「成立は知っていた」42.1%を合わせると約6割が知っていましたが、逆に4割は全く知らなかったこととなります。労働施策総合推進法の一部改正など関連法として扱ったことや禁止規定とならなかったことなど関心が高まらず報道も少ない等の理由から、認知度が上がらなかったと推察します。

パワハラを受けた実態については、過去3年以内に受けたパワハラは16.2%で6人に1人で、過去3年以前を含めると24.6%で4人に1人がパワハラを受けたこととなります。

過去3年以前のパワハラを受けた男女比については、男性23.8%、女性29.7%と女性の比率が高くなっていますが、重大なパワハラについては男性2.0%、女性1.1%と男性が女性の約2倍となっています。背景には、陸上輸送業は長年続いてきた男性社会での男女観なども存在し、女性にとってはセクハラやマタハラをはじめ複合的なパワハラを受けやすい職場環境にあるとも推察できます。一方で、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法等による法規制で女性へのハラスメントは一定程度抑制され、重大なパワハラにならないとも考えられます。

パワハラを受けた年代比では、「40代」が最多で29.9%、以下「30代」26.6%、「60代以上」23.9%、「50代」23.5%等となっています。

(1) 過去3年間にパワハラを受けたかどうか



■パワハラの内容は陰口・噂、威圧的な行為が圧倒的

受けたパワハラの内容は、24項目設問しました。「陰口や噂を広める」34.8%が最多で、次に「威圧的な行為をする」31.1%、「怒鳴る・暴言や怒りの矛先を向ける」30.1%と続いています。その他、「仕事で恥をかかす・からかう」27.0%、「間違いや誤りをしつこく思い出させる」25.1%、「自身や私生活について馬鹿にする」24.2%、「度を過ぎたからかいや嫌味を言う」21.9%、「仕事に影響を及ぼす・情報を与えない」20.4%等となっています。

パワハラ傾向としては、威圧的行為や暴言など間接的な暴力や脅し、陰口やからかい、馬鹿にするなど言葉等でおとしめ、人格を否定する行為が多く、精神的な圧迫や苦痛を与える嫌がらせが目立ちます。また、「仕事で恥をかかす」「間違いや誤りをしつこく思い出させる」など直接仕事に関係するパワハラも多く、指導とパワハラの境界が曖昧なところもあることから、今後は仕事を理由とするパワハラが増えることも想定されます。一方「暴力や暴行を加える」も7.4%あり、少なくない数値を示しています。

職場では、パワハラ要素を排除し、公正で公平な職場環境づくりに向け、研修等でパワハラに対する理解を深めるとともに、指導とパワハラの違いなど業務の範囲を明確にし、人権意識の醸成や相互のコミュニケーション力の向上、良好な関係性の構築を図るなど、具体的な取り組みをすすめていくことが重要です。

■パワハラの行為者は直属の上司が5割、カスハラも特徴的

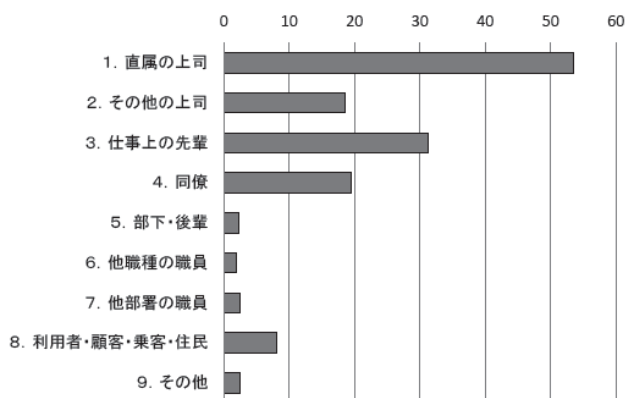
パワハラの行為者は、最も多いのが「直属の上司」53.6%で、「仕事上の先輩」31.3%、「同僚」19.5%、「その他の上司」18.5%と続きます。

「直属の上司」は約5割ですが、これまでの調査結果と比較すると、その割合は少なく、一方で「仕事上の先輩」や「同僚」の割合が多くなっています。

こうした背景には、職場では単に地位や立場などの上下関係だけではなく、人間関係や集団などを含めた力関係も職場の力学として少なからずはたらいっていると推察できます。

行為者で最も特徴的なことは、「利用者・顧客・乗客・住民」からのパワハラ行為が8.0%と約1割あることです。乗客等からの無理な要求や暴言など近年注目されているカスタマーハラスメントの実態が明らかとなり、法整備等を求めていく必要があります。労働者の安全や尊厳を守る観点からも、使用者に安全配慮義務を履行させることは勿論ですが、労働組合としても早急な対応が必要です。

パワハラの行為者は誰か（複数回答 2つ以内）



■パワハラを受けたあとは不愉快で頭にきた

パワハラを受けた後の状況では、最多が「不愉快で頭にきた」57.7%で、次には同率で「気分が沈んで憂うつになった」「辞めなくなった」41.3%、以下「なるべく気にしないようにした」37.3%などと続き、気持ちや感情など心理面への影響が上位を占めています。

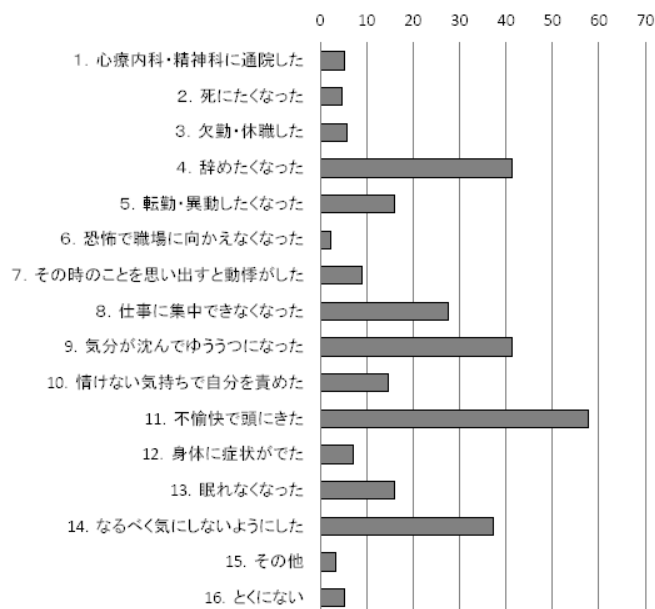
一方で「眠れなくなった」15.9%、「その時のことを思い出すと動悸が出た」9.1%など身体的な症状を訴える回答も一定程度あります。

「欠勤・休職した」5.8%、「心療内科・精神科に通院した」5.3%、「死にたくなった」4.8%、「恐怖で職場に向かえなくなった」2.3%など、深刻な状況も決して少なくはありません。

「情けない気持ちで自分を責めた」も14.6%あり、自己否定し自分自身を精神的に追い込む回答も一定あります。

このようにパワハラを受けた後は、不快や怒り、気分の落ち込みなど精神的な不安定さや苦痛はあるものの、はげぐちを見つけたり、気にしないようにするなど自分自身で何とか消化し、心身のバランスを保とうとしていることが見てとれます。さらに圧迫や苦悩が続き、限界に達すると身体的に症状がでたり、うつ病など精神障害が発症し、通院や治療、欠勤・休職などに追い込まれるケースも稀ではありません。調査結果では希死念慮等の回答も見られ、深刻な状況におかれていることも想定されます。職場の同僚や管理職、労働組合などが早急に察知し、解決に向けて何らかの方法や対策を講じることが大切と考えます。

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）



■パワハラを受けたあと何もしなかったは4割

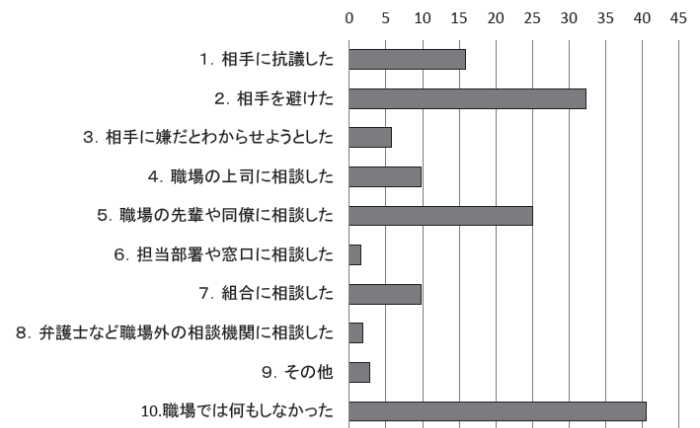
自分が受けた時にとった行動で、「職場では何もしなかった」40.6%が最多でした。次に「相手を避けた」32.3%、「職場の先輩や同僚に相談した」25.1%、「相手に抗議した」15.1%などとなっています。

「職場では何もしなかった」「相手を避けた」が上位を占めるのは、自分でパワハラを解決するのは困難といった諦めが先に立ち、相手と関わることで、さらに関係は悪化し、パワハラを加速させるなど、刺激や混乱を避けたいとの考え方が背景にあると推察します。

このように「何もしない」「避ける」といった対応は、何をしても変わらないといった「諦め」で通底していると考えます。

一方で、「相手に抗議した」は15.8%とパワハラを受けた6人に1人は行為者に向き合い、自分自身で解決を図ろうと対応しています。また、「職場の先輩や同僚に相談した」は4人に1人、「組合に相談した」「上司に相談した」は10人に1人の割合で回答しており、身近にいて信頼できる関係者や機関に協力や相談を求めるなど、周囲の力を借りながら解決を模索しています。「相手への抗議」と「相談」では方法は違いますが、解決という本質は同じで、確かな意志や姿勢が感じられます。パワハラを受けている側が自分自身で、或いは自分以外の力を借りて解決を図ろうとするとき、当事者が委縮しないで行動できる、或いはまわりが支援・協力し、連帯して解決に向かえる職場の同僚や組合の仲間でありたいと考えます。

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）



■パワハラを受けても何もしない理由は解決にならないから

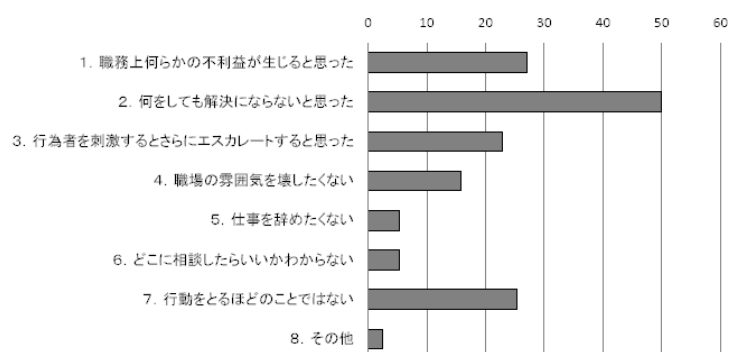
何もしなかった理由は、「何をしても解決しないと思った」50.0%が最多でした。次に「職務上何らかの不利益が生じるといった」27.1%、「行動をとるほどのことではない」25.3%、「行為者を刺激するとエスカレートすると思った」22.9%、「職場の雰囲気や壊したくない」15.9%と続いています。

2人に1人は「何をしても解決しない」と考えており、根底にはパワハラ解決は困難で何をしても無理との諦めがあるようです。

一方、「行動をとるほどでもない」とした回答も一定程度あり、相手にしたくない、対応するほどの過酷さはないと受け止めている向きも少なからずあるようです。

また、「職務上不利が生じる」「行為者を刺激しエスカレートする」では、パワハラに怯え、委縮し、不快で理不尽があっても問題を生じさせないよう、行為者の言動を受け入れ、何もしないという構図が見られます。「何をしても解決にならない」と「職務上不利が生じる」「行為者を刺激しエスカレートする」「仕事を辞めたくない」、職場の調和を保っているように見える「職場の雰囲気を壊したくない」についても、根本的には行為者に対して脅威を抱き、「諦め」で通底していると考えます。同時に、職場の同僚や組合の仲間等に対して、パワハラを止めさせるだけの信用や信頼関係が醸成されているのかも問われています。今後、パワハラ問題の解消を含め、労働者の尊厳が保障される働きやすい職場づくりをどうすすめるのか、職場はもとより組合の取り組みにも期待します。

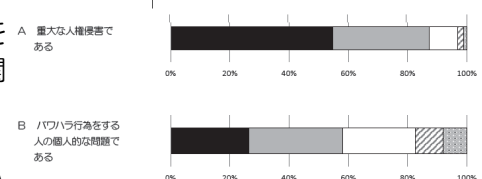
「何もしなかった」のはなぜかその理由（複数回答 2つ以内）



■パワハラは職場の人間関係を悪化させる

パワハラに対する考え方として、「全くそう思う」「そう思う」を合わせて「そう思う」とすると、圧倒的に多いのが「職場の人間関係を悪化させる」87.8%、「重大な人権侵害である」87.3%です。一方で、「神経質になると職場がぎすぎすする」54.3%、「仕事上の指示や指導がやりにくくなる」53.6%、「パワハラをしてい

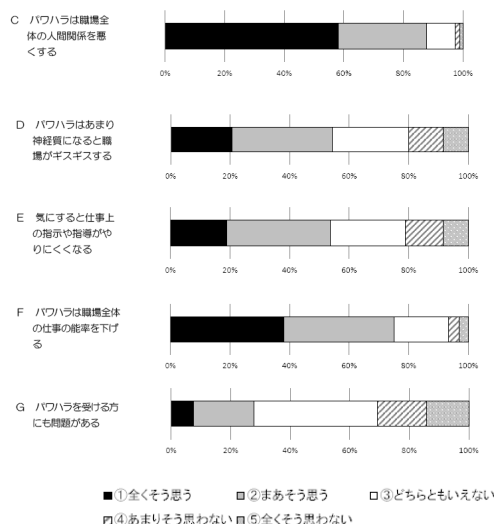
パワハラについてどう考えていますか



る人の個人的な問題」58.0%も半数以上占め、「パワハラを受ける方にも問題がある」27.7%も少なくない数値を示しています。

パワハラは、9割近くが最大の人権侵害で、職場に悪影響を及ぼすととらえる一方で、指示・指導がしにくくなり、関係性もぎくしゃくするとした回答も半数以上の割合を占め、行為者や受ける側など個人の問題として帰結する意識や傾向も少なくはありません。

パワハラの発生は構造的な問題と密接に関連しており、個人の問題に矮小化することなく、職場はどのようになっているのか見つめ直す必要があります。また、職場とともに組合としても、パワハラを許さない公正・公平な社風や労働者の尊厳を守るという職場雰囲気醸成、多様な価値観の容認やコミュニケーションの深化など、安心して働ける職場環境づくりをすすめることが重要と考えます。

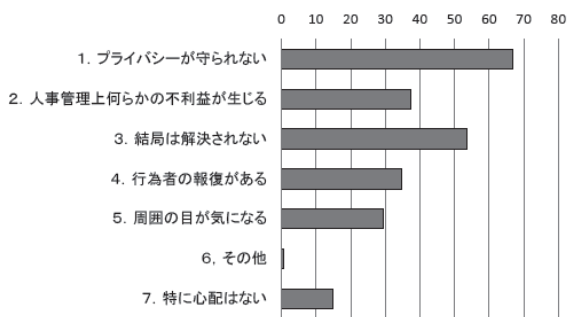


■相談窓口は情報もれが心配

相談窓口を利用するとしたら、「組合が組織内に設置」57.8%、「組合が外部の専門機関に委託」57.1%、「当局が外部に設置」49.8%、「当局が職場に設置」38.4%の順になっています。

利用は、当局設置よりも組合設置が多くなっています。また、内部設置か外部設置かでは、組合では拮抗していますが、当局は圧倒的に外部設置の利用が多くなっています。窓口の利用にあたって、最大の関心事は情報の保護で、当局設置の窓口は組合設置に比べて情報を管理されやすく、直接関与の可能性も高いことから、敬遠していると推察します。また、内部と外部とでは、外部の方が情報漏洩の危険性が低く、専門性も高いことから利用を望んでいると考えます。

相談窓口を利用するときの心配 (643人)



相談窓口の利用時の心配については、上述したように「プライバシーが守れない」66.8%が最多で、「結局は解決されない」53.7%、「人事上何らかの不利益が生じる」37.3%、「行為者の報復がある」34.6%、「周囲の目が気になる」29.3%と続いています。背景には、「人事上の不利益」は約4割、「行為者の報復」に約3割が恐れや心配を抱き、プライバシーの漏洩は身分や処遇、パワハラ加速など直接自身にふりかかるとの考えから、プライバシーの保護には慎重になっていると推察します。また、「周囲の目が気になる」も自分への評価の他、相談行為が知られることで報復や不利益等につながるという不安や危険性など、プライバシー問題と密接に関係していることから、信頼できる窓口の設置や体制づくり、運営が重要と考えます。

■パワハラ対策は管理職研修が最多

パワハラに対する取り組み方は、「職場全体で日常的に取り組むべき」60.8%で、「問題が起こった時に取り組めばよい」21.7%に対し、半数以上が職場全体で日常的に取り組む必要性を感じています。

必要な対策については、「ぜひ必要だ」と「まあ必要だ」とを合わせて「必要だ」とすると、最多は「管理職に対する研修」77.2%で、次に「防止対策指針の作成」67.5%、「全員の研修」63.3%、「厳しい処分」61.0%となっています。

管理職研修を求める理由は、パワハラ行為は直属の上司が最多で、職場での地位を利用して行為者となる可能性が高いことから、抑止にはパワハラを起こさせない管理責任や知識やコミュニケーション技術の習得など管理職対象の研修が最も効果的だと捉えていると推察します。

パワハラをなくすために職場でどう取り組むべきか

