

# 安全・衛生 — じゃーなる — Journal

181  
2021. 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



## 2020年度パワハラアンケート調査結果 製造業職場の傾向は過去調査結果に類似！

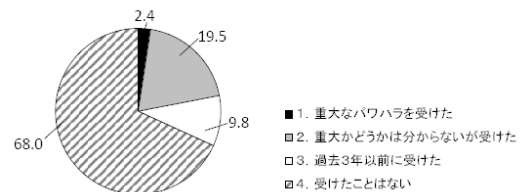
パワハラ規制法は、大規模企業が中小規模企業に先行し、2020年6月1日より施行されています。一方、昨年度の民事上の個別労働紛争の相談件数27万9千件のうち、いじめ・嫌がらせは8万7千件と8年連続過去最多を更新し、労災補償における精神障害の認定決定件数も509件のうち、ハラスメント関係は2割以上を占めるなど、職場のパワハラ問題は大きな課題となっています。

当センターは、2011年より、職場のパワハラアンケート調査を実施し、防止や職場改善の一助となるよう継続しています。今回は、コロナ禍の大変な中、フード連合、紙パ連合、JAM、基幹労連、電機連合、自動車総連、全造船機械の製造業職場に、ご協力をいただき実施しました。調査期間は2020年10月下旬～12月中旬、有効回答数は2397、属性は男女の比率が9対1で、正規職員が9割以上という特徴があります。全体的傾向は、19陸上輸送業職場に類似していますが、以下、調査結果について報告します。

### ■パワハラを受けた割合は3人に1人

パワハラ認知度は、「言葉も内容も知っている」90.6%、「言葉は知っている」9.3%を合わせると99.9%となり、ほぼ100%知っています。一方、パワハラ規制法の施行は、「施行も内容も知っていた」20.7%、「施行は知っているが内容は知らない」36.2%を合わせ約6割で、4割以上が全く知らない状況でした。法律に禁止規定はなく、使用者の予防措置義務に止まるなど印象が薄く、報道もわずかで関心が高まらなかったことも影響して、認知度が低かったと推察します。

(1) 過去3年間にパワハラを受けたかどうか



パワハラを受けた実態は、過去3年以内に受けたパワハラ21.9%で5人に1人、過去3年以前を含めると31.7%で3人に1人がパワハラを受けています。男女比では、男性32.2%、女性28.8%と、男性の割合が高くなっています。背景には、製造職場は男性が多数で、接触の頻度からもパワハラの可能性が高くなると考えます。また、男女雇用機会均等法や育児・介護休暇法等における法規制で、女性へのハラスメントは一定程度抑制されてきたことも要因としてあると考えます。年代比では、「40代」38.6%が最多で、若い年代から徐々に増加していき、40代でピークを迎える傾向を示し、高齢層でも比較的高い割合でパワハラが起きています。

### ■パワハラの内容は、威圧的な行為、怒鳴る・暴言が多数

受けたパワハラの内容は、24項目の設定問としました。自分が受けたことや自分が行ったこと、見聞きしたことを「職場で受けたパワハラ」とすると、「威圧的な行為をする」41.9%が最多で、「怒鳴る・暴言や怒りの矛先を向ける」41.7%、「陰口や噂を広める」38.5%の上位3つが圧倒的に多くなっています。「自身や私生活について馬鹿にする」26.6%、「度を過ぎたからかいや嫌味を言う」25.1%も多く、相手をさげすみ、貶めるなど言葉での間接的な暴力によって人格を否定し、精神的圧迫や苦痛を与え、行為者が優位に立ちとうとする嫌がらせが目立ちます。

また、「仕事で恥をかかす」30.6%、「間違いや誤りをしつこく思い出させる」30.2%、「仕事に対して何度も批判する」23.3%、「意見や考えを無視する」22.5%も2割以上と多く、今後、仕事を理由にしたパワハラ行為が増えることも想定され、指導とパワハラ境界の曖昧さから、巧妙化や潜在化も危惧されます。一方、「暴力や暴行を加える」も10.4%と1割以上の高い数値を示し、強く懸念します。

パワハラは、見聞きした割合が最も多く、受ける側は敏感に感じ取りますが、行為者はそういう意識がなかったり、自覚する回答はごく僅かでした。受ける側は行動を起こしにくいことから、解決には最も多い「見聞きした側の行動」が重要であり、期待します。

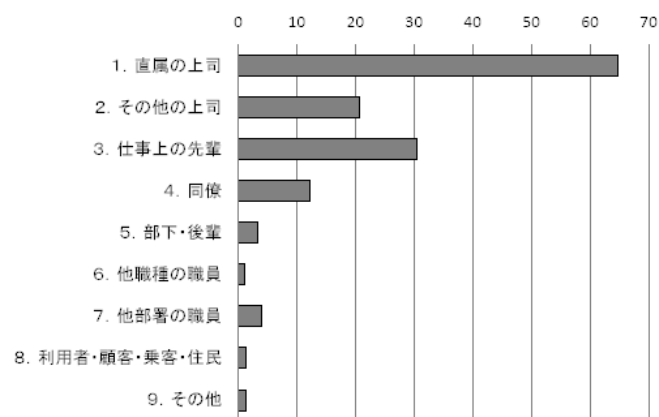
職場では、指導とパワハラの違いなど研修等で理解を深めるとともに、パワハラ要素の排除に向け、人権意識の醸成、共生や多様性の擁護、協力・協働の関係性の構築などに重点をおき、公正で公平な職場環境づくりをすすめることが重要と考えます。

## ■パワハラの行為者は直属の上司が6割以上

パワハラの行為者は、「直属の上司」64.8%が圧倒的に多く、次に「仕事上の先輩」30.4%、「その他の上司」20.7%、「同僚」12.3%、と続いています。19調査結果よりは、直属の上司やその他の上司等からのパワハラが多い一方で、同僚からの割合は少ないことから、地位や年齢、立場等を背景にしたパワハラが多く見られ、上下関係が厳しいなど構造的な問題も推察されます。

数値的には少ないものの、「部下・後輩」3.2%も行為者となっていることから、モラルハラスメントのような集団でのパワハラの可能性も考えられます。また、最近問題となっている顧客や利用者、取引先からのカスタマーハラスメントについても1.3%と僅かですが見られます。業種的には少ないかもしれませんが、今後も職場はもとより、他業種の動きや社会的な動向を注視していく必要があります。

Q6. 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、気分が沈んで憂うつになったが半数以上

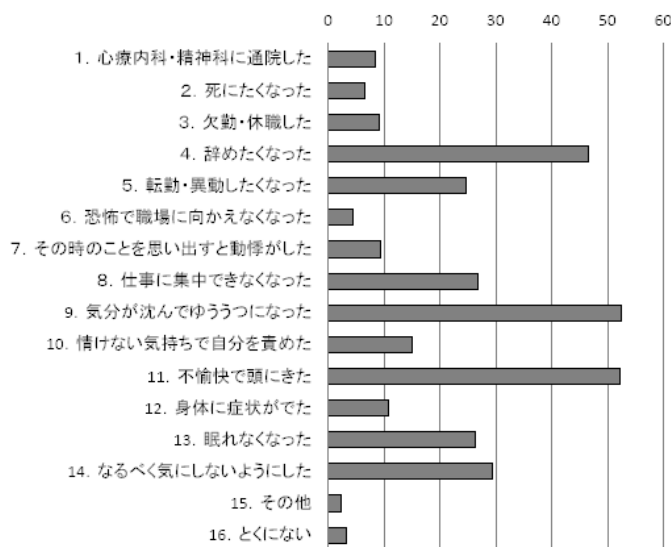
パワハラを受けた後の状況では、「気分が沈んで憂うつになった」52.5%が最多で、「不愉快で頭にきた」52.3%がほぼ同数値、次に「辞めたくなった」46.7%が続く、この3つが突出しています。以下、「なるべく気にしないようにした」29.3%、「仕事に集中できなくなった」26.9%、「眠れなくなった」26.2%、「転勤・移動したくなった」24.6%と、心的な影響も多数を占めています。

また、「身体に症状が出た」10.7%、「その時のことを思い出すと動悸がした」9.4%と身体的症状の訴えるも一定あり、「欠勤・休職した」9.2%、「心療内科・精神科に通院した」8.4%、「死にたくなった」6.6%、「恐怖で職場に向かえなくなった」4.4%も比率が高く、懸念します。一方で、「情けない気持ちで自分を責めた」も15.1%あり、自己肯定感を失い、自ら精神的に追い込む回答もあります。

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推察できます。さらに精神的な圧迫や不安が続くと不眠や動悸など身体的な症状としてあらわれ、心身が限界に達した時に通院・治療、欠勤・休職等で対応しようとするなど、深刻な状況におかれている労働者も少なからずいるのではないかと危惧します。

働くことは生きることにつながり、健康に働く権利は誰にも奪うことはできません。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。

Q5. 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）

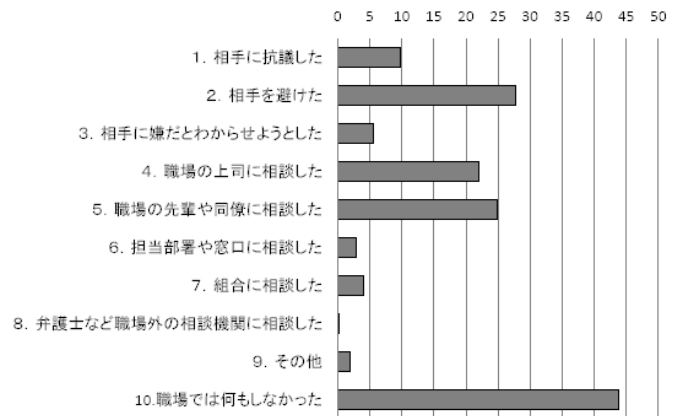


## ■パワハラを受けたあと何もしなかったは4割超

パワハラを受けたあとに取った行動では、「職場では何もしなかった」43.9%が最多で、次に「相手を避けた」27.7%、「職場の先輩や同僚に相談した」24.9%、「職場の上司に相談した」22.0%と続きます。数値には差があるものの、「職場では何もしなかった」「相手を避けた」が上位を占め、相手と関わることで、さらに関係が悪化し、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ありと推察します。「何もしない」「避ける」といった行動は、何をしても無駄で変わらないといった自己防衛としての「あきらめ」で通底していると考えます。

一方、「相手に抗議した」9.7%も1割あり、行為者に向き合い、自分自身で解決を図ろうとしています。また、「職場の先輩や同僚に相談した」「職場の上司に相談した」も4人に1人が回答しており、信頼のできる身近な関係者に相談や協力を求めるなど、周囲に力を借りながら解決を図ろうと模索しています。「相手への抗議」と「相談」では方法は違いますが、解決したいという本質は同じで、確かな意志や姿勢を感じます。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。

Q7. 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、解決にならないが6割

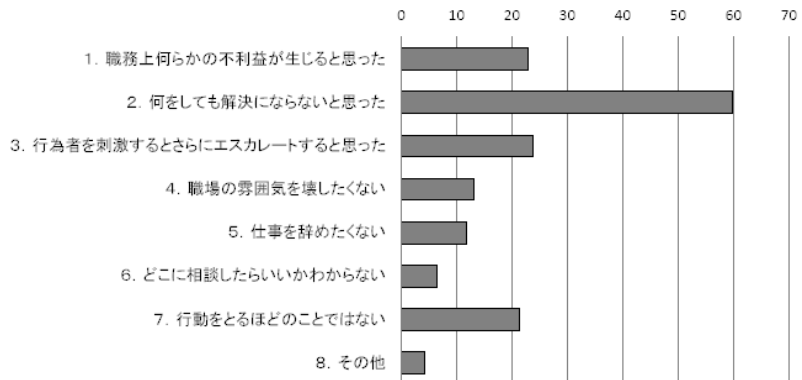
パワハラを受けても何もしなかった理由として、「何をしても解決しないと思った」59.8%が6割を占め、「あきらめ」が先に立っているようです。

「行為者を刺激するとエスカレートすると思った」23.8%、「職務上何らかの不利益が生じるといった」22.9%、「行動をとるほどのことではない」21.4%も5人に1人が回答しています。行動をとるほどの過酷さはないとの受け止め方がある一方で、行為者に怯え、不快で理不尽

さがあっても、問題を起こさないよう言動を受け入れ、何もしないという構図になっていると推察します。

「職場の雰囲気や壊したくない」13.2%も一定あり、調和を保ちたいとしながらも、「仕事をやめたくない」11.7%などと同様、本質的には混乱や問題を回避したいという「自己防衛」や「あきらめ」で通底しているのではないかと考えます。当事者がパワハラの実態と向き合い、あきらめないで行動することは非常に困難性をともない、大きなエネルギーを必要としますが、何もしなければ何も変わらないので、解決のための一歩を踏み出したいものです。同時に、職場や組合、同僚や仲間として、当事者を孤立させることなく、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期待します。

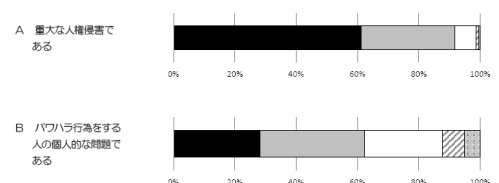
Q8. Q7で「何もしなかった」のはなぜかその理由（複数回答 2つ以内）



## ■パワハラは、人間関係の悪化や人権侵害

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、「職場の人間関係を悪化させる」92.4%、「重大な人権侵害である」91.43%が際立って多くなっています。一方で、仕事上の指示や指導がやりにくくなる」59.2%、「神経質になると職場がぎすぎすする」57.2%、「パワハ

Q11. パワハラについてどう考えていますか

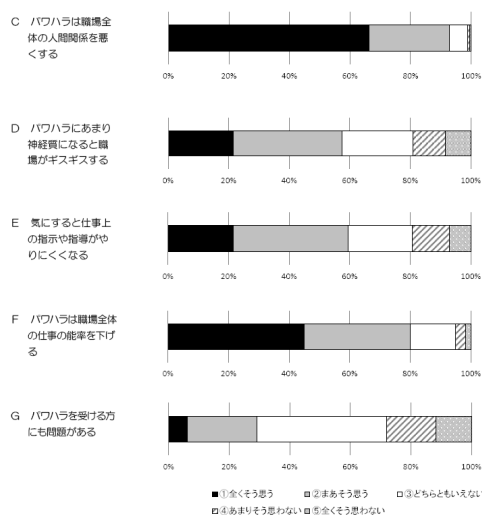


ラをしている人の個人的な問題」62.0%も多く、「パワハラを受ける方にも問題がある」も29.0%と少なくない数値を示しています。

パワハラは、9割超がパワハラは最大の人権侵害であり、職場に悪影響を及ぼし、8割弱が「職場全体の仕事の能率を下げている」ととらえています。一方で、パワハラに神経質になりすぎると指示や指導がしにくくなり、関係もぎすぎすして円滑にいかないが約6割弱を占め、パワハラへの過剰な意識や反応に対する懸念も多く見られます。

また、行為者の個人的な問題は約6割超、受ける側に問題があると問題がないはともに3割弱で、どちらとも言えないと考える回答も4割あり、行為者や受ける側の資質や責任など、個人の問題に帰結する傾向も相当数にのぼると推察します。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け直すことが重要です。

また、職場とともに組合としても、パワハラを許さない社風や労働者の尊厳を守る職場雰囲気醸成、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。



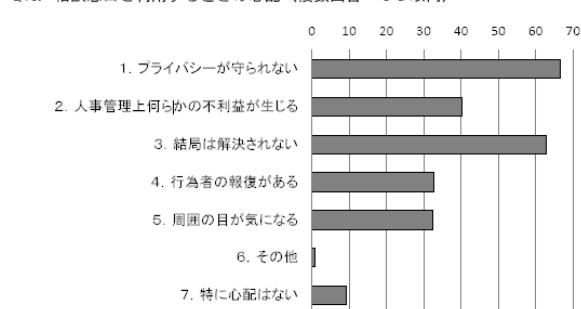
## ■相談窓口利用の心配は情報漏れ

相談窓口を利用するとしたら、「組合が職場に設置」47.2%、「当局が外部に設置」44.1%、「組合が外部の専門機関に委託」42.9%、「当局が職場に設置」37.8%と回答しています。利用の希望はいずれも半数以下ですが、当局より組合に信頼をおき、特に当局が職場に設置する相談窓口は敬遠する傾向にあります。また、情報を保護する上でも、外部の相談窓口の利用を望む声が多いようです。

相談窓口の利用時の心配は、「プライバシーが守れない」66.5%、「結局は解決されない」62.9%、「人事上何らかの不利益が生じる」40.3%、「行為者の報復がある」32.8%、「周囲の目が気になる」32.5%と続いています。

プライバシーの漏洩が最大の関心事で、情報の流出等によって身分や処遇に影響を及ぼす可能性が生じたり、行為者の報復としてパワハラが加速するなどの懸念から、扱いには慎重になっていると推察します。「周囲の目が気になる」も、相談行為が知られることで不利益等を被る他、周囲との関係性や評価の変化、あるいは事実でないことが一人歩きするなどの影響も心配事としてあるようです。相談窓口は、プライバシーの保護や信頼性を大前提に、専門性の高い相談体制の確立など、パワハラを解決できる機能や運営を強化していく必要があります。そして、何より大切なのは「周囲を気にせずに利用できる」職場の状況や風土ではないかと考えます。

Q10. 相談窓口を利用するときの心配 (複数回答 3つ以内)



## ■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」が62.7%と6割を超えています。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「安心できる相談窓口の設置」80.1%で、「トップのメッセージ」79.6%、「管理職に対する研修」79.1%と続き、「厳しい処分」76.8%も高い数値を占めています。身近な対策として相談窓口の設置を求め一方で、上層部の姿勢や処分など権力的地位や罰則・厳罰化等によって抑制を求める傾向が強くなっています。

また、職場での防止対策の措置では、「既に対策が取られている」は26.3%と4分の1程度で、対策の内容としては「相談窓口の設置」87.2%が最多で9割近くを占めます。懸念される「不利益」や「プライバシー」問題に関しても約8割が対策されていると回答し、措置の背景として、使用者が対策しやすく既成事実化しやすいことも一因していると考えます。いずれにしても、形だけの相談窓口になるのではなく、相談者に親身になって応え、問題解決につなげられる相談運営や体制にすることが重要です。

Q13. パワハラをなくすために職場でどう取り組むべきか

