

－ 働きやすい職場環境に向けた効果的なハラスメント予防・対策の推進と、  
ひとりひとりの意識向上のために －

## **職場のいじめ、いやがらせ（ハラスメント）に 関するアンケート調査の結果報告**

2016年3月

公益社団法人 京都勤労者学園

## はじめに

京都府の援助を得て、京都勤労者学園が行っている「労働者の状態・意識調査」、今年度のテーマは「職場のいじめ、いやがらせ（ハラスメント）に関するアンケート調査」で、これまでと同様に連合京都、京都総評をはじめ、京都府内の労働組合の協力を得て、傘下組合員を対象に実施しました（アンケート用紙参照）。今回は前年よりも多く、1913名から回答用紙を回収し、集計することが出来ました。本冊子はこれをまとめたもので、今後、関係諸団体での活用を期待するところです。尚、集計、分析などはNPO法人京都社会労働問題研究所の協力を得て行いました。

なお、調査の概要は、以下の通りです。

- 1、 調査対象者：京都府内における労働組合の組合員
- 2、 調査手法：労働組合を通じて職場の労働者にアンケート調査
- 3、 調査時期：2015年10月配布、11月回収、回収枚数：1913人分

## 調査結果の概要

調査結果の概要を報告します。

- 1、 半数近い例（932人、48.7パーセント）が、最近一年以内に、いじめやハラスメント行為のいくつかを「してしまった」「受けた」「見聞きした」のいずれかを経験しています。そのうち、「受けた」すなわち被害を受けた例は4人に1人（25.0%）です。
- 2、 ハラスメント行為を「してしまった」と自覚するうちで「身体をたたく、小突く」行為が80人（4.2%）で見られ、男性（4.4%）女性（3.1%）とほぼ同程度であります。そのほか「人前での感情的な叱責」（2.7%）、「性格や容貌等へのからかいや非難」（2.3%）となっています。
- 3、 「受けた」行為として「挨拶や話しかけを無視する行為」（10.1%）が最も多くみられます。おなじく「人前での感情的な叱責」（9.4%）も多く、以下に「性格や容貌等へのからかいや非難」（5.8%）、「能力を超える過大な業務の強要」（5.3%）、「人格否定や差別的な言葉による叱責」（5.2%）などがみられます。この中で女性の4人に1人（25.4%）が「能力を超える過大な業務の強要」と訴えていることが注目されます。
- 4、 さらに、「見聞きした」行為をみると、「人前での感情的な叱責」が22.4%と最も多くなっています。以下に「人格否定や差別的な言葉による叱責」（11.4%）、「悪質な悪口や陰口（ネット上のも含む）」（10.4%）、「性格や容貌等へのからかいや非難」（10.0%）などが見られます。
- 5、 これらのハラスメント行為がどのような関係のもとで行われたかについて見ると、「上司から部下へ」が最も多く、ついで「先輩から後輩へ」、「正社員の同僚同士」となっています。
- 6、 ハラスメント行為に対する対応の仕方について、被害を受けたと自覚する例でみると、「我慢した」「特に何もしなかった」が最も多く（6割前後）見られます。その理由としては「解決しないと思ったから」が半数近くにのぼり、「我慢すればよいと思った」「さらにエスカレートすると思ったから」「不利益を被ると思ったから」がつづきます。
- 7、 相談した場合には「社内の同僚」「社内の上司」「身内や社外の友人」が多く見られます。

さらに、相談した場合の結果について「相談してよかった」が6割を占め、なかでも「社内の同僚」に相談した例で「良かった」が7割以上の好反応が見られます。労働組合や社内の担当部署、社内の相談窓口などに相談する例は多くはありません。

- 8、 ハラスメント行為を「してしまった」「見聞きした」例に限って、その認識をたずねると、「いじめやハラスメントに該当するとは思わなかった」「相手も悪い」「よくあること」という回答が多く、罪悪感や危機意識に乏しく、日常的なこととしての認識があるのではないかと推察されます。
- 9、 ハラスメント行為の発生する背景要因として、職場にゆとりが少なかったり、会話が不足気味であったり、という傾向が見られます。対策は多面的に実施されていることがうかがわれますが、十分に機能しているとは言いがたい傾向も見られます。
- 10、 以上から、職場のいじめ・ハラスメント行為が広く潜在し、顕著な行為となっている場合もあること、にもかかわらず、我慢や放置といった対応が多く、防止策も個人的な対応になっている現状が知られました。また、その背景要因として職場においてゆとりが少ないこと、会話が不足していること、労働条件が不適切であることなどが見られると推察できます。この実態を関係者が正面から受けとめ適切な施策を実施するように期待されること、働きやすい職場環境をととのえるために広い支援が望まれること、などを考察しました。

# アンケート用紙

2015年度 職場のいじめ、いやがらせ(ハラスメント)に関するアンケート調査

## - 働きやすい職場環境に向けた効果的なハラスメント予防・対策の推進と、ひとりひとりの意識向上のために -

調査団体：公益社団法人 京都勤労者学園

このアンケートは、京都の職場で働く勤労者の皆様を対象に、労働組合や関係機関を通じてお願いするものです。ご回答いただいた内容は、行政の取組や各労働組合の活動、京都勤労者学園の事業に役立てる資料とするもので、それ以外の目的に使われることはありません。

(公社)京都勤労者学園(愛称:ラポール学園、ラポールはラテン語で「労働」の意)は、1957年に労働組合、大学教員等の学識経験者、京都府・京都市の協力によって設立され、京都市から勤労者教育に関する事業の実施を受託し、夜間の常設の各種学校である「京都労働学校」を運営しています。労働法、経営、哲学、日本史等の他、ビジネスマナー講座等資格取得の講座や英会話をはじめ語学、メンタルヘルスについての理解を深める講座等を開講しています。

※ 回答は、該当する選択肢の数字に○印をつけてください。

【問3】 問2で、1～3のいずれかに該当した方にお尋ねします。

【問1】 あなたの性別、年齢、雇用形態、勤続年数、勤める事業所の規模について、当てはまるものを選んでください。

- 性別 1) 男性 2) 女性
- 年齢 1) 10代 2) 20代 3) 30代 4) 40代 5) 50代 6) 60代以上
- 雇用形態 1) 正社員 2) 有期・契約社員 3) 派遣社員 4) パート・アルバイト等  
5) その他
- 現在の職場の勤続年数  
1) 半年未満 2) 半年～1年未満 3) 1年以上3年未満  
4) 3年以上5年未満 5) 5年以上10年未満 6) 10年以上15年未満  
7) 15年以上 20年未満 8) 20年以上
- 事業所の規模 1) 30人未満 2) 30人～99人 3) 100人～299人 4) 300人～999人 5) 1000人以上 6) 公務
- 事業所の業種 1) 製造業 2) 卸・小売業 3) 運輸・建設業 4) 通信・情報  
5) 教育・学習支援 6) 病院・福祉 7) 公務 8) サービス業 9) その他

【問2】 次の1)～14)の行為について、あなたが働く職場で最近の1年以内において、あなたが経験したことを選び、あてはまる行為の番号を全て記入してください。(いくつでも)

1. あなたがしてしまった行為
  2. あなたが受けた行為
  3. あなたが職場で見聞きした行為
- 1) 身体をたたく、小突く等 [ ]
- 2) ものを投げつけたり、机をたたいたり等相手に脅威を与える行為 [ ]
- 3) 人格否定や差別的な言葉による叱責 [ ]
- 4) 人前での感情的な叱責 [ ]
- 5) 性格や容貌等へのからかいや非難 [ ]
- 6) 悪質な悪口や陰口(ネット上のもも含む) [ ]
- 7) 挨拶や話しかけを無視する行為 [ ]
- 8) 必要な情報を与えない、会議出席を故意に外す行為 [ ]
- 9) 能力を超える過大な業務の強要 [ ]
- 10) 能力や経験に比較して仕事を過小のものしか与えない行為 [ ]
- 11) 評価や考課、異動等人事権をちらつかせた叱責や仕事の強要 [ ]
- 12) 私生活、プライバシーに対する過度な介入 [ ]
- 13) 家庭状況(出産、育児、介護等)や容貌、性差別、思想、出自等により不当に評価を下げられたり処遇の格差を受けたりする行為 [ ]
- 14) 経験したこと、見聞きしたことはない [ ]
- 15) その他( ) [ ]

イ、それはどのような関係のもとで行われましたか。(いくつでも)

- 1) 上司から部下へ
- 2) 先輩から後輩へ
- 3) 正社員から正社員以外(パート、派遣社員等)へ
- 4) 正社員の同僚同士
- 5) 後輩から先輩へ
- 6) 部下から上司へ
- 7) 正社員以外(パート、派遣社員等)から正社員へ
- 8) 正社員以外(パート、派遣社員等)の同僚同士
- 9) その他( )

ロ、【問2】で2.に該当する方(被害者として経験された方)にお尋ねします。

- あなたはどのような行為を受けてどのような行動をしましたか?(いくつでも)
- 1) 人事等の社内の担当部署に相談した
  - 2) 社内の相談窓口相談した
  - 3) 社内の同僚に相談した
  - 4) 社内の上司に相談した
  - 5) 労働組合に相談した
  - 6) 会社とは関係のない弁護士やカウンセラー等専門家に相談した
  - 7) 公的な機関(労基署や労働局等)に相談した
  - 8) 身内や家族、社外の友人等に相談した
  - 9) どこも相談せず我慢した
  - 10) 特に何もなかった

ハ、ロの質問で、1)～8)と答えられた方についてお伺いします。相談してよかったですか?(いずれかに○)

- 1) 相談して良かった
- 2) 相談して良かったかどうかわからない  
(よろしければその理由等: )
- 3) 相談するべきではなかった  
(よろしければその理由等: )

ニ、ロの質問で9)もしくは10)と答えられた方は、なぜですか?(いくつでも)

- 1) 相談したり行動をしたりするほどのことではないと思ったから
- 2) 自分が我慢すればよいと思ったから
- 3) 自分が何か不利益を被るのではないかと思ったから
- 4) 行為者を刺激しては更にエスカレートすると思ったから
- 5) 何をしても解決しないとと思ったから
- 6) どこへ相談したらよいかわからなかったから
- 7) 何をしたらいいかわからなかったから
- 8) その他( )

ホ、【問2】で1.3.に該当する(したことがある、見聞きしたことがある)方にお尋ねします。あなたはそのような行為についてどう思われますか。(いくつでも)

- 1) そんなことがいじめやハラスメントに該当するとは思わなかった
- 2) 相手も悪い
- 3) よくあること
- 4) 業務遂行上必要なこと

【問4】あなたの職場の特徴として当てはまるものはどれですか？(いくつでも)

- 1) 人は厳しく指導することで育つという雰囲気職場だ
- 2) 上司に対して意見や反論は言えない雰囲気職場だ
- 3) 残業が多い職場だ
- 4) 休みが取りづらい職場だ
- 5) 失敗が許されない/失敗への許容度が少ない職場だ
- 6) 従業員間の競争が激しい職場だ
- 7) 仕事量に対して人が足りない職場だ
- 8) 仕事量に対して人が余っている職場だ
- 9) 正社員や正社員以外(パート、派遣社員等)の、さまざまな立場の人が一緒に働いている職場だ
- 10) 中途入社の人が多い職場だ
- 11) 外国人の方が多い職場だ
- 12) 他部署や外部との関わりが少ない職場だ

【問5】あなたの働いている職場でのコミュニケーションの状況は次のどれにもっとも近いですか。一つ選んでください。

- 1) 仕事以外のことで何でも話せる和気あいあいとした職場
- 2) 仕事の話はよく話す仕事の話はあまりない雰囲気職場
- 3) あいさつはするがあまり会話のない職場
- 4) あいさつもほとんどない職場
- 5) わからない

【問6】あなたの勤務先では職場のいじめ、いやがらせ、ハラスメントをなくすために具体的にどのような取り組みを行っていますか？あなた自身が知っているものを全てお答えください。

- 1) 相談できる窓口を設置している
- 2) トップの宣言や会社の方針、CSR等に定めている
- 3) 就業規則等の規定に盛り込んでいる
- 4) ハラスメント等について、講演や研修会等を実施している
- 5) ポスターやチラシ等を掲示したり配布したり啓発に努めている
- 6) 社内報等で話題として取り上げている
- 7) アンケート等で実態把握や意識調査等を行っている
- 8) その他( )
- 9) 何も行われていない
- 10) わからない

【問7】職場のいじめ、いやがらせ、ハラスメントについて、相談できる人・できそうな人はいますか。該当するものを全て選んでください。

- 1) 上司
- 2) 人事・労務担当者(相談室等を含む)
- 3) 同僚
- 4) 労働組合
- 5) いない
- 6) その他( )

【問8】職場のいじめ、いやがらせ、ハラスメントについて、あなたが相談窓口を利用するとしたら心配なことは何ですか？(いくつでも)

- 1) 異動させられ評価が下がる等、人事上不利な事態にならないか
- 2) 行為者がますますエスカレートしないか
- 3) 相談したら報復を受けるのではないか
- 4) 情報が漏れるのではないか
- 5) 問題解決に至らないのではないか
- 6) その他( )

【問9】あなたは、職場のいじめ、いやがらせ、ハラスメントについてどのような問題だと思いますか？それぞれの設問に対し下の選択肢の1)~6)の番号の中からあなたが思う感覚に最も近い数字を[ ]に記入してください。

1. そう思う
  2. どちらかというと思う
  3. どちらともいえない
  4. どちらかというと思わない
  5. そう思わない
  6. わからない
- 1) 誰もが加害者や被害者になるかもしれない身近な問題である [ ]
  - 2) いじめられる側にも問題がある場合が多い [ ]
  - 3) 職場や企業だけでなく社会全体にその原因がある [ ]
  - 4) 家庭環境や親の教育の問題の影響が大きい [ ]
  - 5) 職場の雰囲気によって左右される問題である [ ]
  - 6) 個人の性格やキャラクターの要素が大きい [ ]
  - 7) 人と人の相性の要素が大きい [ ]

【問10】職場のいじめ、いやがらせ、ハラスメントを防止するために必要な措置は何だと思いますか？(いくつでも)

- 1) 企業トップの意識改革やトップからの情報発信
- 2) 管理職の意識啓発の研修
- 3) 一般従業員の意識啓発の研修
- 4) 社外の相談・苦情窓口の設置
- 5) 就業規則に禁止や制裁の規定を盛り込む
- 6) 職場のコミュニケーションや風通しの改善
- 7) 人事・総務部門の取り組みや対応の充実
- 8) 労働組合の取り組みや対応の充実
- 9) 労働局、労働基準監督署の窓口の充実や相談のしやすさの改善
- 10) 社会人になる前の学校教育や啓発活動
- 11) その他( )

\* 付加質問に対するご協力をお願い

勤労者の教育や福祉の向上を目指す事業団体の認知度を高めるため、以下の項目についてもご回答をお願いします。

京都府内には、勤労者の教育や福祉の向上を目指して下記の団体が様々な事業を展開していますが、この調査票を見る前からご存じでしたか。次の4項目から一つ選び、事業団体ごとにその番号を[ ]に記入してください。

1. 事業を利用・活用している、又は、したことがある
2. 知っていたが、事業を利用・活用したことはない
3. 名前は聞いたことがあるが、事業内容等は知らない
4. 名前も知らなかった

【事業団体名】

- 1) 京都勤労者学園(ラポール学園) [ ]
- 2) 近畿ろうきん(労金)(近畿労働金庫) [ ]
- 3) 全労済(全国労働者共済生活協同組合連合会) [ ]
- 4) 労福協(京都労働者福祉協議会) [ ]
- 5) 京都労働者総合会館(ラポール京都) [ ]
- 6) (有)エル・ユニオン京都/ルユニオンラベル京都 [ ]

ご協力ありがとうございました。

## 回答者の属性

回答者の総数は1,913人で、内男性は1,540人、81.3%を占めています。女性は355人で18.7%です。年代別には、男性は30歳代が最も多く31.8%を占め、次いで40歳代27.8%、20歳代25.6%、50歳代12.3%などとなっています。女性は40歳代が一番多く28.2%で、次いで20歳代26.5%、30歳代23.4%、50歳代19.7%と続いています。全体でも20、30、40歳代で8割以上を占めます。

雇用形態別には、今回も例年と同様に正社員の比率が圧倒的で92.3%を占め、非正規労働者はわずか5.7%にとどまっています。その非正規労働者の中でも定年退職後再雇用の嘱託社員（有期・契約）が多いように思われます。したがって、労働者全体の就業構造とはかなり異なって、派遣労働者やパートタイム労働者の比率が極端に低いという属性特徴を考慮する必要があります。

業種的には、製造業従事者が最も多く44.1%、男性では47.8%を占めます。次には運輸・建設が10.7%、公務9.5%、通信・情報8.2%、サービス業7.3%とバラついています。

勤続年数は当然のこととして若年層では勤続が短く、40～60歳代では「20年以上」が半数を占めます。30歳代では「5～15年」で61%を超えます。40歳代、50歳代では勤続10年までの人が30%程度あり、中途入社者の存在をうかがわせます。

企業規模では「100～299人」規模がトップで29.3%、次いで「1000人以上」規模が27.9%で「300～999人」規模が23.6%で、中堅から大企業に勤務する人が大半を占めます。

表－1 回答者の属性①(性別、年代別)

	男 性		女 性		白 紙		合 計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
10代	13	0.8	1	0.3	1	5.6	15	0.8
20代	394	25.6	94	26.5	0	0.0	488	25.5
30代	490	31.8	83	23.4	4	22.2	577	30.2
40代	428	27.8	100	28.2	2	11.1	530	27.7
50代	190	12.3	70	19.7	6	33.3	266	13.9
60代	19	1.2	6	1.7	0	0.0	25	1.3
白紙	6	0.4	1	0.3	5	27.8	12	0.6
合計	1540		355		18		1913	
男女比		81.3		18.7				

表-2 回答者の属性②(雇用形態別)

	正社員		有期・契約		派遣社員		パート等		その他		白紙		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%				
男性	1470	95.5	36	2.3	4	0.3	12	0.8	7	0.5	11	0.7	1540	100.0
女性	286	80.6	34	9.6	2	0.6	20	5.6	10	2.8	3	0.8	355	100.0
白紙	9		0		0		1		0		8		18	
合計	1765	92.3	70	3.7	6	0.3	33	1.7	17	0.9	22	1.2	1913	100.0

表-2-2 回答者の属性(勤続年数別)

	半年未満		半年～1年未満		1年～3年未満		3年～5年未満		5年～10年		10年～15年		15年～20年		20年以上		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
10代	3	20.0	4	26.7	8	53.3	0		0		0		0		0		15	100.0
20代	20	4.1	45	9.2	148	30.3	123	25.2	140	28.7	10	2.0	0		0		488	100.0
30代	8	1.4	13	2.3	44	7.6	63	10.9	182	31.5	174	30.2	75	13.0	18	3.1	577	100.0
40代	13	2.5	17	3.2	28	5.3	37	7.0	69	13.0	51	9.6	79	14.9	233	44.0	530	100.0
50代	7	2.6	8	3.0	15	5.6	15	5.6	31	11.7	20	7.5	7	2.6	163	61.3	266	100.0
60代	3	12.0	1	4.0	4	16.0	2	8.0	1	4.0	2	8.0	1	4.0	11	44.0	25	100.0
白紙	0		0		0		1		2		0		1		3		12	100.0
合計	54	2.8	88	4.6	247	12.9	241	12.6	425	22.2	257	13.4	164	8.6	428	22.4	1913	100.0

表-3 回答者の属性③(業種別)

	男性		女性		白紙		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
製造業	736	47.8	103	29.0	5	27.8	844	44.1
卸・小売業	35	2.3	18	5.1	0	0.0	53	2.8
運輸・建設	196	12.7	9	2.5	0	0.0	205	10.7
通信・情報	120	7.8	37	10.4	0	0.0	157	8.2
教育・学習支援	3	0.2	15	4.2	2	11.1	20	1.0
病院・福祉	18	1.2	28	7.9	1	5.6	47	2.5
公務	105	6.8	74	20.8	2	11.1	181	9.5
サービス業	113	7.3	27	7.6	0	0.0	140	7.3
その他	182	11.8	33	9.3	2	11.1	217	11.3
白紙	32	2.1	11	3.1	6	33.3	49	2.6
合計	1540		355		18		1913	

表-4 回答者の属性④(企業規模別)

	男性		女性		白紙		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
30人未満	57	3.7	34	9.6	0		91	4.8
30～99人	115	7.5	42	11.8	2	11.1	159	8.3
100～299人	479	31.1	79	22.3	2	11.1	560	29.3
300～999人	359	23.3	87	24.5	6	33.3	452	23.6
1000人以上	468	30.4	63	17.7	2	11.1	533	27.9
公務	37	2.4	28	7.9	1	5.6	66	3.5
白紙	25	1.6	22	6.2	5	27.8	52	2.7
合計	1540		355		18		1913	

## 調査結果

### はじめに

今回の調査は職場の組合員を対象に、「ハラスメント」について実態や意識をアンケートの設問項目にしたがって聞いたものです。ハラスメント＝行為者の意図にかかわらず、相手方に不利益や損害を与え、若しくは不快にさせたり脅威を与える事、個人の尊厳又は人格を侵害する行為＝というように、概念化されていますが、ハラスメントの種類は30前後あるとされています。よく知られているセクハラ、パワハラその他、マタハラ（マタニティーハラスメント）、モラハラ（モラルハラスメント）、アカハラ（アカデミックハラスメント）、スモハラ（スモークハラスメント）、カラハラ（カラオケハラスメント）など、今日までの社会生活の中で見過ごされてきたこともハラスメントの一種として体系化されつつあります。今回の調査は、どちらか言うとパワーハラスメントを意識しながら以下のような設問で実態と意識の把握に努めることとしたものです。

### 1、全く経験ない人は981人、51.3%

問2で、最近1年以内において、あなたが経験したことを選び、①「あなたがしてしまった行為」か②「受けた行為」もしくは③「見聞きした行為」のどれか記してもらいました。経験したことというのは1)から15)に列挙するハラスメント行為です。本来なら、④として、「したこともされたことも見聞きしたこともない」というのが入るべきでしたが、行為の種類としての列に14)として「経験したこと、見聞きしたことはない」が並列されており、回答者には多少の混乱を招いたのではないかと思います。ここでは、①②③の記入がない行為については該当しない、すなわち「なかった」こととして評価することとしました。そうすると、14)を除く1)から15)までの行為を「してしまった」とする人は、延べ311人ですが、絶対数は170人です。170人が何らかの行為を「してしまった」と答えています。同様に、「受けた」すなわち被害にあった人は479人（のべ1140人）、行為を「見聞きした」という人は723人（のべ2092人）に及びます。ダブって経験した人も多数い

て、「何も経験しなかった」人は981人、51.3%です。逆算すると、932人、48.7%、つまり半数近くの人が列挙したハラスメント行為を「見聞き」を含めて経験したことになります。そして、「受けた」すなわち被害にあった人は25.0%、4人に1人の割合です。2012年に厚労省が実施した「パワハラ事態調査」では「過去3年間」でパワハラを受けたという人が同じく「4人に1人」にのぼりましたが、今回調査が「過去1年間において」の実態であることを考慮するとそれを上回る数字と言えます。

表-5 問2、あなたが最近の一年以内に職場で経験したこと(性別)

	男性						女性						全体					
	してしまった 行為		受けた 行為		見聞きした 行為		してしまった 行為		受けた 行為		見聞きした 行為		してしまった 行為		受けた 行為		見聞きした 行為	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
1) 身体をたたく	68	4.4	84	5.5	116	7.5	11	3.1	10	2.8	17	4.8	80	4.2	94	4.9	133	7.0
2) 脅威を与える行為	20	1.3	45	2.9	154	10.0	4	1.1	5	1.4	21	5.9	24	1.3	50	2.6	175	9.1
3) 人格否定な言葉	21	1.4	79	5.1	183	11.9	2	0.6	21	5.9	33	9.3	23	1.2	100	5.2	218	11.4
4) 感情的な叱責	45	2.9	146	9.5	358	23.2	6	1.7	33	9.3	68	19.2	52	2.7	179	9.4	428	22.4
5) からかいや非難	38	2.5	89	5.8	164	10.6	6	1.7	21	5.9	28	7.9	44	2.3	110	5.8	192	10.0
6) 悪質な悪口や陰口	19	1.2	48	3.1	176	11.4	4	1.1	13	3.7	22	6.2	23	1.2	61	3.2	198	10.4
7) 無視する行為	16	1.0	162	10.5	144	9.4	6	1.7	30	8.5	23	6.5	22	1.2	194	10.1	170	8.9
8) 情報を与えない	6	0.4	41	2.7	71	4.6	1	0.3	15	4.2	9	2.5	7	0.4	57	3.0	82	4.3
9) 過大な業務の強要	8	0.5	11	0.7	122	7.9	1	0.3	90	25.4	18	5.1	10	0.5	101	5.3	140	7.3
10) 過小な仕事しか与えない	7	0.5	28	1.8	77	5.0	3	0.8	7	2.0	10	2.8	10	0.5	35	1.8	87	4.5
11) 人事権を使った叱責	5	0.3	43	2.8	99	6.4	1	0.3	7	2.0	12	3.4	6	0.3	50	2.6	111	5.8
12) 私生活への過度な介入	3	0.2	60	3.9	83	5.4	1	0.3	19	5.4	13	3.7	4	0.2	79	4.1	97	5.1
13) 処遇の格差を受ける	3	0.2	19	1.2	43	2.8	1	0.3	4	1.1	6	1.7	4	0.2	23	1.2	50	2.6
14) 経験、見聞きしない	13	0.8	7	0.5	24	1.6	2	0.6	1	0.3	3	0.8	15	0.8	8	0.4	27	10.7
15) その他	2	0.1	3	0.2	8	0.5	0	0.0	4	1.1	3	0.8	2	0.1	7	0.4	11	0.6
合計	274	17.8	865	56.2	1822	118.3	49	13.8	280	78.9	286	80.6	326	26.0	1148	68.4	2119	120.0
	1540		1540		1540		355		355		355		1913		1913		1913	

## 2、「人前での感情的な叱責」を見聞きした人は22.4%

行為の内容別では、「身体をたたく、小突く」行為は、「してしまった」(80人)と自覚している人の中では最も多い行為ですが、「受けた」と自覚している人(94人)は行為の中では6番目です。「見聞きした」行為の中では133人と8番目です。「してしまった」「受けた」は当事者の認識であり、「見聞きした」は第三者としての認識です。その両者間での認識の差もあります。「見聞きした」行為の中で最も多い「感情的な叱責」(428人)という行為では、「受けた」、すなわち被害者としての認識を持つ人は179人に留まります。同様に、「ものを投げつけたり、机をたたい

たり相手に脅威を与える行為」については、「見聞きした」人が 175 人いるのに対して「受けた」とする人は 50 人で、「悪質な悪口や陰口」行為についても「見聞きした」人 198 人に対し「受けた」とする人は 61 人に留まります。逆に、「無視する行為」では、「見聞きした」人 170 人に対して「受けた」人は 194 人に達します。このように、当事者と第三者の間での認識には差がある事を示しています。「受けた」行為の中で最も多いのが「無視する行為」（194 人）ですが、男性に多く、女性では「能力を超える過大な業務の強要」が最も多く、4 人に 1 人の割合になります。

職場でのいじめや嫌がらせが 1)～15)の行為に限定しても「見聞きした」人が 723 人 (37.8%) に及ぶ実態が示されている訳で、見過ごせないこととして認識されなければならないでしょう。

年代別の傾向や企業規模別、業種別の動向は別表を参照してください。ただ、業種別にみた場合、「教育・学習支援」「病院・福祉」「公務」などでは「受けた」「見聞きした」の比率が低く、「製造業」「運輸・建設業」では「受けた」「見聞きした」とともに高い比率になっています。

表－6 問2、あなたが最近の一年以内に職場で経験したこと(年代別)

	10、20代						30、40代						50、60代					
	してしまった行為		受けた行為		見聞きした行為		してしまった行為		受けた行為		見聞きした行為		してしまった行為		受けた行為		見聞きした行為	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
1) 身体をたたく	24	4.8	46	9.1	49	9.7	48	4.3	46	4.2	80	7.2	8	2.7	2	0.7	4	1.4
2) 脅威を与える行為	8	1.6	15	3.0	45	8.9	13	1.2	34	3.1	120	10.8	3	1.0	1	0.3	10	3.4
3) 人格否定な言葉	8	1.6	32	6.4	51	10.1	13	1.2	57	5.1	142	12.8	2	0.7	11	3.8	24	8.2
4) 感情的な叱責	8	1.6	39	7.8	103	20.5	41	3.7	121	10.9	278	25.1	3	1.0	19	6.5	45	15.5
5) からかいや非難	11	2.2	39	7.8	54	10.7	30	2.7	65	5.9	122	11.0	3	1.0	6	2.1	16	5.5
6) 悪質な悪口や陰口	7	1.4	15	3.0	49	9.7	13	1.2	42	3.8	140	12.6	3	1.0	4	1.4	9	3.1
7) 無視する行為	5	1.0	49	9.7	35	7.0	12	1.1	118	10.7	110	9.9	5	1.7	26	8.9	23	7.9
8) 情報を与えない	2	0.4	11	2.2	18	3.6	4	0.4	40	3.6	56	5.1	1	0.3	5	1.7	6	2.1
9) 過大な業務の強要	3	0.6	22	4.4	40	8.0	5	0.5	68	6.1	93	8.4	2	0.7	11	3.8		0.0
10) 過小な仕事しか与えない	3	0.6	9	1.8	24	4.8	6	0.5	23	2.1	56	5.1	1	0.3	3	1.0	7	2.4
11) 人事権を使った叱責	1	0.2	10	2.0	18	3.6	4	0.4	34	3.1	83	7.5	1	0.3	6	2.1	9	3.1
12) 私生活への過度な介入	1	0.2	24	4.8	27	5.4	2	0.2	46	4.2	66	6.0	1	0.3	9	3.1	4	1.4
13) 処遇の格差を受ける	0	0.0	5	1.0	12	2.4	3	0.3	15	1.4	34	3.1	1	0.3	3	1.0	4	1.4
14) 経験、見聞きない	1	0.2	1	0.2	9	1.8	13	1.2	7	0.6	17	1.5	1	0.3	0	0.0	1	0.3
15) その他	0	0.0	1	0.2	4	0.8	2	0.2	5	0.5	7	0.6	0	0.0	1	0.3	0	0.0
合計	82	16.3	318	63.2	538	107.0	209	18.9	721	65.1	1404	126.8	35	12.0	107	36.8	162	55.7
	503		503		503		1107		1107		1107		291		291		291	

表一七 問2、あなたが最近の一年以内に職場で経験したこと(業種別)

	製造業						卸・小売業						運輸・建設業						通信・情報						教育・学習支援					
	してしまった 行為		受けた行為		見聞きした 行為		してしまった 行為		受けた行為		見聞きした 行為		してしまった 行為		受けた行為		見聞きした 行為		してしまった 行為		受けた行為		見聞きした 行為		してしまった 行為		受けた行為		見聞きした 行為	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
1)身体をたたく	42	5.0	42	5.0	63	7.5	1	1.9	2	3.8	10	18.9	9	4.4	11	5.4	16	7.8	5	3.2	3	1.9	3	1.9	1		0		0	
2)脅威を与える行為	12	1.4	21	2.5	84	10.0	0	0.0	2	3.8	9	17.0	2	1.0	10	4.9	19	9.3	2	1.3	1	0.6	12	7.6	0		0		1	5
3)人格否定な言葉	10	1.2	37	4.4	102	12.1	1	1.9	4	7.5	8	15.1	4	2.0	12	5.9	35	17.1	1	0.6	2	1.3	14	8.9	0		2	10	1	5
4)感情的な叱責	30	3.6	86	10.2	214	25.4	1	1.9	7	13.2	16	30.2	7	3.4	20	9.8	48	23.4	2	1.3	6	3.8	28	17.8	0		2	10	5	25
5)からかいや非難	18	2.1	46	5.5	89	10.5	2	3.8	6	11.3	9	17.0	11	5.4	17	8.3	37	18.0	3	1.9	2	1.3	11	7.0	1		0	0	0	0
6)悪質な悪口や陰口	9	1.1	25	3.0	89	10.5	1	1.9	1	1.9	10	18.9	4	2.0	8	3.9	41	20.0	2	1.3	2	1.3	12	7.6	1		1	5	1	5
7)無視する行為	8	0.9	88	10.4	71	8.4	0	0.0	2	3.8	7	13.2	4	2.0	38	18.5	35	17.1	0	0.0	11	7.0	9	5.7	0		3	15	0	0
8)情報を与えない	4	0.5	28	3.3	41	4.9	0		2	3.8	2	3.8	2	1.0	9	4.4	13	6.3	0	0.0	3	1.9	3	1.9	0		1	5	1	5
9)過大な業務の強要	6	0.7	55	6.5	69	8.2	0		2	3.8	4	7.5	0	0.0	12	5.9	14	6.8	1	0.6	8	5.1	16	10.2	0		0		0	
10)過小な仕事しか与えない	5	0.6	23	2.7	44	5.2	0		1	1.9	2	3.8	3	1.5	4	2.0	9	4.4	0	0.0	0	0.0	3	1.9	0		0		0	
11)人事権を使った叱責	3	0.4	26	3.1	55	6.5	0		1	1.9	5	9.4	2	1.0	9	4.4	13	6.3	0	0.0	1	0.6	13	8.3	0		0		0	
12)私生活への過度な介入	1	0.1	34	4.0	38	4.5	0		1	1.9	6	11.3	1	0.5	12	5.9	20	9.8	1	0.6	4	2.5	9	5.7	0		0		0	
13)処遇の格差受ける	2	0.2	13	1.5	22	2.6	0		1	1.9	3	5.7	1	0.5	5	2.4	9	4.4	0		0		4	2.5	0		0		0	
14)経験、見聞きしない	6	0.7	5	0.6	13	1.5	0		0		2	3.8	5	2.4	0		5	2.4	0		0		1	0.6	0		0		0	
15)その他	1	0.1	4	0.5	6	0.7	0		0		0		1	0.5	0		3	1.5	0		0		0		0		0		0	
合計	157	18.6	533	63.2	1000	118.5	6	11.3	32	60.4	93	175.5	56	27.3	167	81.5	317	154.6	17	10.8	43	27.4	138	87.9	3	15	9	45	9	45
対象者	844		844		844		53		53		53		205		205		205		157		157		157		20		20		20	

	病院・福祉						公務						サービス業						その他					
	してしまった行為		受けた行為		見聞きした行為		してしまった行為		受けた行為		見聞きした行為		してしまった行為		受けた行為		見聞きした行為		してしまった行為		受けた行為		見聞きした行為	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
1) 身体をたたく	0		0		0		3	1.7	3	1.7	7	3.9	7	5.0	10	7.1	12	8.6	11	5.1	19	8.8	19	8.8
2) 威嚇を与える行為	0		2	4.3	3	6.4	1	0.6	2	1.1	11	6.1	5	3.6	4	2.9	14	10.0	2	0.9	6	2.8	16	7.4
3) 人格否定な言葉	0		4	8.5	5	10.6	2	1.1	11	6.1	11	6.1	1	0.7	9	6.4	15	10.7	4	1.8	15	6.9	23	10.6
4) 感情的な叱責	0		5	10.6	7	14.9	3	1.7	16	8.8	30	16.6	3	2.1	12	8.6	31	22.1	5	2.3	22	10.1	36	16.6
5) からかいや非難	0		2	4.3	1	2.1	3	1.7	5	2.8	12	6.6	2	1.4	15	10.7	15	10.7	3	1.4	13	6.0	15	6.9
6) 悪質な悪口や陰口	0		2	4.3	3	6.4	1	0.6	2	1.1	11	6.1	1	0.7	12	8.6	10	7.1	2	0.9	5	2.3	9	4.1
7) 無視する行為	0		5	10.6	4	8.5	2	1.1	13	7.2	13	7.2	5	3.6	16	11.4	12	8.6	3	1.4	13	6.0	11	5.1
8) 情報を与えない	0		1	2.1	2	4.3	0	0.0	5	2.8	5	2.8	1	0.7	7	5.0	4	2.9	0	0.0	0	0.0	6	2.8
9) 過大な業務の強要	1		1	2.1	1	2.1	1	0.6	6	3.3	16	8.8	1	0.7	10	7.1	9	6.4	0	0.0	6	2.8	9	4.1
10) 嫌いな仕事のみを任せない	0		0	0.0	3	6.4	0	0.0	1	0.6	7	3.9	2	1.4	2	1.4	7	5.0	0	0.0	2	0.9	10	4.6
11) 人事情を慮った叱責	0		0	0.0	1	2.1	0	0.0	1	0.6	2	1.1	1	0.7	9	6.4	12	8.6	0	0.0	1	0.5	8	3.7
12) 私生活への過度な介入	0		1	2.1	2	4.3	0	0.0	5	2.8	7	3.9	1	0.7	13	9.3	4	2.9	0	0.0	5	2.3	10	4.6
13) 処遇の格差を受ける	0		1	2.1	1	2.1	0	0.0	1	0.6	2	1.1	1	0.7	2	1.4	6	4.3	0	0.0	0	0.0	3	1.4
14) 経験、見聞がない	0		0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	1.4	1	0.7	4	2.9	1	0.5	1	0.5	2	0.9
15) その他	0		0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.7	2	1.4	0	0.0	2	0.9	0	0.0
合計	1	2.1	24	51.1	33	70.2	16	8.8	71	39.2	134	74	33	23.6	123	87.9	157	112.1	31	14.3	110	50.7	177	81.6
対象者	47		47		47		181		181		181		140		140		140		217		217		217	

### 3、最も多い「上司から部下へ」

問3のイでは問2の行為がどのような関係のもとで行われたかを聞きました。「してしまった」人も、「受けた」人、「見聞きした」人ともに、両者の関係は「上司から部下へ」が最も多いようです。ただ、「身体をたたく、小突く」行為だけは「先輩から後輩へ」の方が最も多く、「性格や容貌へのからかいや非難」や「悪質な悪口や陰口」も「先輩から後輩へ」がかなりの比率を占めています。全体として最も多いのが「上司から部下へ」であり、次に多いのが「先輩から後輩へ」で、その次に多いのは正社員比率の多さからすれば当然かもしれませんが「正社員の同僚同士」で、「悪口や陰口」「からかい」「無視する」行為では3割前後の比率となっています。行為の内容によって関係性も異なります。

表-8 どのような関係の下で行われたか 問3-イ 問2で13に該当した方への設問

	身体をたく						相手に脅威を与える行為						人格否定や差別的言葉で叱責						挨拶や話しかけを無視する					
	してしまった		受けた		見聞きした		してしまった		受けた		見聞きした		してしまった		受けた		見聞きした		してしまった		受けた		見聞きした	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
上司から部下	43	53.8	57	60.6	85	24.7	15	62.5	37	74.0	124	70.9	14	60.9	63	63.0	161	73.9	13	59.1	112	57.7	109	64.1
先輩から後輩へ	53	66.3	66	70.2	74	21.5	9	37.5	27	54.0	75	42.9	16	69.6	53	53.0	87	39.9	6	27.3	85	43.8	61	35.9
正社員から以外へ	9	11.3	9	9.6	6	1.7	2	8.3	4	8.0	19	10.9	1	4.3	13	13.0	18	8.3	1	4.5	22	11.3	16	9.4
正社員の同僚同士	24	30.0	24	25.5	39	11.3	7	29.2	11	22.0	40	22.9	8	34.8	18	18.0	45	20.6	5	22.7	49	25.3	36	21.2
後輩から先輩へ	15	18.8	13	13.8	17	4.9	6	25.0	10	20.0	18	10.3	5	21.7	14	14.0	22	10.1	4	18.2	21	10.8	18	10.6
部下から上司へ	7	8.8	7	7.4	9	2.6	2	8.3	5	10.0	11	6.3	1	4.3	3	3.0	14	6.4	2	9.1	13	6.7	18	10.6
正社員以外から正社員	3	3.8	3	3.2	5	1.5	1	4.2	2	4.0	6	3.4	0	0.0	7	7.0	13	6.0	0	0.0	10	5.2	11	6.5
正社員以外の同僚	4	5.0	4	4.3	8	2.3	0	0.0	0	0.0	4	2.3	0	0.0	3	3.0	7	3.2	0	0.0	3	1.5	10	5.9
その他	3	3.8	1	1.1	0	0.0	3	12.5	0	0.0	4	2.3	1	4.3	1	1.0	4	1.8	0	0.0	3	1.5	3	1.8
	80	201.3	94	195.7	344	70.6	24	187.5	50	192.0	175	172.0	23	200.0	100	175.0	218	170.2	22	140.9	194	163.9	170	165.9

	人前での感情的叱責						性格や容貌へのからかいや非難						悪質な悪口や陰口						過小な仕事しか与えない					
	してしまった		受けた		見聞きした		してしまった		受けた		見聞きした		してしまった		受けた		見聞きした		してしまった		受けた		見聞きした	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
上司から部下	34	65.4	115	64.2	313	73.3	24	54.5	72	65.5	128	66.7	16	69.6	45	73.8	131	66.2	7	70.0	28	80.0	66	75.9
先輩から後輩へ	23	44.2	83	46.4	137	32.1	29	65.9	70	63.6	84	43.8	12	52.2	35	57.4	89	44.9	3	30.0	19	54.3	37	42.5
正社員から以外へ	6	11.5	18	10.1	32	7.5	5	11.4	10	9.1	23	12.0	2	8.7	10	16.4	23	11.6	1	10.0	7	20.0	14	16.1
正社員の同僚同士	17	32.7	27	15.1	80	18.7	20	45.5	22	20.0	63	32.8	7	30.4	12	19.7	63	31.8	2	20.0	3	8.6	22	25.3
後輩から先輩へ	9	17.3	16	8.9	31	7.3	10	22.7	24	21.8	27	14.1	3	13.0	9	14.8	27	13.6	0	0.0	6	17.1	11	12.6
部下から上司へ	6	11.5	11	6.1	23	5.4	1	2.3	8	7.3	14	7.3	1	4.3	3	4.9	14	7.1	0	0.0	2	5.7	7	8.0
正社員以外から正社員	2	3.8	13	7.3	28	6.6	3	6.8	9	8.2	13	6.8	1	4.3	5	8.2	13	6.6	0	0.0	3	8.6	7	8.0
正社員以外の同僚	2	3.8	7	3.9	23	5.4	1	2.3	3	2.7	12	6.3	0	0.0	2	3.3	12	6.1	1	10.0	0	0.0	2	2.3
その他	1	1.9	1	0.6	7	1.6	0	0.0	1	0.9	2	1.0	0	0.0	0	0.0	2	1.0	1	10.0	0	0.0	0	0.0
	52	192.3	179	162.6	427	157.8	44	211.4	110	195.1	192	190.6	23	182.6	61	198.4	198	185.9	10	150	35	194.3	87	190.8

	情報を与えない、会議出席を外す						能力を超える過大な業務の強要						不当な評価や殊遇の格差					
	してしまった		受けた		見聞きました		してしまった		受けた		見聞きました		してしまった		受けた		見聞きました	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
上司から部下	5	71.4	38	66.7	63	76.8	6	60.0	80	79.2	120	85.7	3	75.0	16	69.6	40	80.0
先輩から後輩へ	2	28.6	21	38.8	33	40.2	3	30.0	42	41.6	60	42.9	1	25.0	12	52.2	24	48.0
正社員から以外へ	1	14.3	6	10.5	7	8.5	2	20.0	9	8.9	6	4.3	1	25.0	2	8.7	7	14.0
正社員の同僚同士	2	28.6	15	26.3	20	24.4	2	20.0	20	19.8	25	17.9	1	25.0	5	21.7	9	18.0
後輩から先輩へ	0	0.0	10	17.5	10	12.2	0	0.0	7	6.9	11	7.9	0		3	13.0	6	12.0
部下から上司へ	0	0.0	3	5.3	11	13.4	0	0.0	6	5.9	8	5.7	0		0	0.0	2	4.0
正社員以外から正社員	0	0.0	5	8.8	5	6.1	1	10.0	3	3.0	7	5.0	0		2	8.7	1	2.0
正社員以外の同僚	0	0.0	1	1.8	1	1.2	0	0.0	2	2.0	5	3.6	0		1	4.3	2	4.0
その他	1		0	0.0	0	0.0	1	10.0	1	1.0	1	0.7	0		0	0.0	1	2.0
	7	142.9	57	173.7	82	182.9	10	150.0	101	188.3	140	173.6	4	150.0	23	178.3	50	184.0

	考慮など人事権らつさせた叱責						私生活に対しての過度な介入						その他					
	してしまった		受けた		見聞きました		してしまった		受けた		見聞きました		してしまった		受けた		見聞きました	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
上司から部下	5	83.3	39	78.0	83	83.8	2	50.0	61	77.2	70	72.2	0		5		9	
先輩から後輩へ	3	50.0	23	46.0	44	39.6	2	50.0	42	53.2	49	50.5	1		1		3	
正社員から以外へ	0	0.0	8	16.0	11	9.9	0	0.0	7	8.9	8	8.2	0		0		2	
正社員の同僚同士	3	50.0	5	10.0	24	21.6	2	50.0	14	17.7	22	22.7	1		1		4	
後輩から先輩へ	0		4	8.0	16	14.4	1	25.0	9	11.4	14	14.4	0		1		0	
部下から上司へ	0		3	6.0	6	5.4	0	0.0	2	2.5	4	4.1	1		0		0	
正社員以外から正社員	0		5	10.0	3	2.7	0	0.0	5	6.3	7	7.2	0		0		0	
正社員以外の同僚	0		1	2.0	3	2.7	0	0.0	1	1.3	3	3.1	0		0		0	
その他	0		0	0.0	2	1.8	1	25.0	0	0.0	0	0.0	0		0		0	
	6	183.3	50	176.0	111	182.0	4	200.0	79	178.5	97	182.5	2		7		11	

#### 4、「我慢した」「何もしなかった」が6割

問3の口では、行為を「受けた」人、すなわち被害者に対して、「行為を受けてどのような行動をしたか」を聞きました。表では行為別に相談先を記しています。ほとんどの行為で「我慢した」「特に何もしなかった」合わせて6割前後になります。相談先としては「社内の同僚」「社内の上司」「身内や社外の友人」がベスト3で、「労働組合へ」は残念ながら4番手です。「社内の担当部署」や「社内の相談窓口」も相談先としては不人気ようです。労働組合や社内の相談窓口、担当部署など本来的任務を帯びた機関が十分には機能していないことを示しているのではないのでしょうか。

そして、相談してよかったかどうか聞いたところ、「相談して良かった」は全体で60.9%と及第点のようです。中でも最も多かった「社内の同僚」に相談した人は「良かった」が76.4%を占めます。他方、二番目に多かった「社内の上司」に相談した人では「良かった」が53.7%にとどまっています。

表－9 問3、ロー被害者(問2で「受けた」という方)、どのような行動をしたか

	身体をたたく		脅威を与える		人格否定		人前での叱責		からかい		悪口や陰口		無視する		情報与えない		過大な業務	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
社内の担当部署に相談	1	1.1	3	6.0	3	3.0	6	3.4	4	3.6	1	1.6	5	2.6	2	3.6	6	5.9
社内の相談窓口	0	0.0	2	4.0	3	3.0	3	1.7	3	2.7	1	1.6	1	0.5	2	3.6	3	3.0
社内の同僚に相談	11	11.7	8	16.0	20	20.0	28	15.6	11	10.0	6	9.8	28	14.4	4	7.1	11	10.9
社内の上司に相談	12	12.8	6	12.0	13	13.0	29	16.2	10	9.1	6	9.8	24	12.4	9	16.1	15	14.9
労働組合へ相談	10	10.6	5	10.0	7	7.0	10	5.6	8	7.3	4	6.6	9	4.6	5	8.9	8	7.9
弁護士や専門家	0	0.0	1	2.0	4	4.0	5	2.8	2	1.8	0	0.0	3	1.5	2	3.6	2	2.0
公的機関に相談	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
身内や社外の友人	8	8.5	8	16.0	21	21.0	27	15.1	14	12.7	7	11.5	21	10.8	7	12.5	9	8.9
我慢した	22	23.4	16	32.0	35	35.0	59	33.0	31	28.2	20	32.8	48	24.7	15	26.8	31	30.7
何もなかった	47	50.0	18	36.0	23	23.0	52	29.1	45	40.9	23	37.7	75	38.7	14	25.0	34	33.7
合計	94	118.1	50	134.0	100	129.0	179	122.9	110	116.4	61	111.5	194	110.3	56	107.1	101	117.8

	過小な仕事		人事権		過度な介入		不当な評価		その他		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
社内の担当部署	3	8.6	2	4.0	1	1.3	2	8.7	1		22	3.4
社内の相談窓口	0	0.0	2	4.0	1	1.3	0	0.0	0		10	1.6
社内の同僚に相談	2	5.7	7	14.0	4	5.1	2	8.7	1		72	11.2
社内の上司に相談	7	20.0	10	20.0	7	8.9	2	8.7	4		67	10.4
労働組合へ相談	3	8.6	6	12.0	6	7.6	0	0.0	0		39	6.1
弁護士や専門家	1	2.9	2	4.0	0	0.0	0	0.0	0		7	1.1
公的機関に相談	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0		1	0.2
身内や社外の友人	4	11.4	6	12.0	10	12.7	3	13.0	1		54	8.4
我慢した	12	34.3	16	32.0	26	32.9	8	34.8	3		129	20.0
何もなかった	9	25.7	13	26.0	31	39.2	8	34.8	2		243	37.7
合計	35	117.1	50	128.0	79	108.9	23	108.7	7		644	100.0

表－10 問3、ハー相談してよかったですか(口で1)～8)選択の方)

	相談して よかったです		良かったかどうか わからない		するべきで なかった		白紙		合計(対象数)	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
社内の担当部署	12	54.5	8	36.4	1	4.5	1		22	100.0
社内の相談窓口	6	60.0	4	40.0	0	0.0	0		10	100.0
社内の同僚	55	76.4	14	19.4	1	1.4	2		72	100.0
社内の上司	36	53.7	20	29.9	8	11.9	3		67	100.0
労働組合	26	66.7	10	25.6	2	5.1	1		39	100.0
弁護士やカウンセラー	6	85.7	1	14.3	0	0.0	0		7	100.0
公的な機関	1		0		0		0		1	100.0
身内の家族や友人	37	67.3	16	29.1	2	3.6	0		55	100.0
合計	131	60.9	64	30.2	13	6.0	7		215	100.0

5、「解決しないと思ったから」「我慢すればよいと思ったから」

同上口の設問で「どこも相談せず我慢した」「特に何もしなかった」人にその理由を聞きました。

「相談せず我慢した」人では、「解決しないと思ったから」が半数近くにのぼり、「我慢すればよいと思った」も42.6%に及びます。「さらにエスカレートすると思ったから」(22.5%)、「不利益を被ると思ったから」(17.8%)などを考慮すると、「受けた」行為、被害の程度が大きいことが窺えます。対して「何もしなかった」という人では「相談するほどのことではないと思った」が一番多く42.0%、被害の程度も軽度と言えるのかもかもしれません。

表－11 問3、ニ－口で9)10)を選択した方の理由(相談などしなかった理由)

	相談するほどの 事でない		我慢すれば よいと思った		不利益を被ると 思ったから		更にエスカレー トすると思った		解決しないと 思ったから		相談先が わからなかった		何をしたらよい かわからない		その他	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
相談せず我慢した 129人	24	18.6	55	42.6	23	17.8	29	22.5	62	48.1	10	7.8	9	7.0	5	3.9
特に何もしなかった 243人	102	42.0	46	18.9	21	8.6	16	6.6	61	25.1	7	2.9	17	7.0	22	9.1

6、危機感乏しいハラスメント意識

問3－ホでは、問2で一連の行為を「してしまった」人、「見聞きした」人に、行為についての認識度を聞きました。「いじめやハラスメントに該当するとは思わなかった」「相手も悪い」「よくあること」など、罪悪感や罪の意識を伴わない日常的なことであるとの認識が大勢を占めています。このまま放置されれば、同じような行為が繰り返される訳で、「経験したことも見聞きしたこともない」という人を含めて、職場にはいじめやハラスメント行為の温床があるとの危機感が共有されているのではないかと思います。

表-12 問3、ホ-問2の各行為についてどう思いますか

「してしまった」「見聞きした」方への設問

	身体をたたく				相手に脅威を与える行為				人格否定や差別的言葉				人前での感情的な叱責			
	してしまった		見聞きした		してしまった		見聞きした		してしまった		見聞きした		してしまった		見聞きした	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
該当するとは思わなかった	34	42.5	25	18.8	2	8.3	32	18.3	7	30.4	38	17.4	14	26.9	58	13.6
相手も悪い	17	21.3	25	18.8	9	37.5	39	22.3	7	30.4	53	24.3	21	40.4	96	22.5
よくあること	38	47.5	65	48.9	11	45.8	73	41.7	8	34.8	94	43.1	16	30.8	159	37.2
業務遂行上必要	7	8.8	9	6.8	2	8.3	6	3.4	2	8.7	12	5.5	7	13.5	26	6.1
合計	96	120.0	124	93.2	24	100.0	150	85.7	25	108.7	197	90.4	58	111.5	339	79.4
対象数	80	100.0	133	100.0	24	100.0	175	100.0	23	100.0	218	100.0	52	100.0	427	100.0

	性格や容貌等へのからかい				悪質な悪口や陰口				挨拶や話しかけを無視				情報を与えない			
	してしまった		見聞きした		してしまった		見聞きした		してしまった		見聞きした		してしまった		見聞きした	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
該当するとは思わなかった	16	36.4	34	17.7	6	26.1	29	14.6	2	9.1	32	19.2	0		9	11.4
相手も悪い	8	18.2	40	20.8	7	30.4	45	22.7	8	36.4	45	26.9	3	42.9	19	24.1
よくあること	20	45.5	99	51.6	11	47.8	90	45.5	7	31.8	67	40.1	3	42.9	37	46.8
業務遂行上必要	2	4.5	11	5.7	1	4.3	12	6.1	5	22.7	8	4.8	0		3	3.8
合計	46	104.5	184	95.8	25	108.7	176	88.9	22	100.0	152	91.0	6		68	86.1
対象数	44	100.0	192	100.0	23	100.0	198	100.0	22	100.0	167	100.0	7	100.0	79	100.0

	能力を超える過大な業務				過小な仕事しか与えない				人事権をちらつかせた叱責				私生活にたいしての過度な介入			
	してしまった		見聞きした		してしまった		見聞きした		してしまった		見聞きした		してしまった		見聞きした	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
該当するとは思わなかった	0		20	14.3	3	30.0	11	12.6	1		18	16.2	2	50.0	17	17.5
相手も悪い	2	20.0	33	23.6	2	20.0	18	20.7	2		19	17.1	2	50.0	21	21.6
よくあること	5	50.0	70	50.0	4	40.0	46	52.9	2		55	49.5	0	0.0	45	46.4
業務遂行上必要	2	20.0	8	5.7	0		3	3.4	0		4	3.6	0	0.0	1	1.0
合計	9	90.0	131	93.6	9	90.0	78	89.7	5		96	86.5	4	100.0	84	86.6
対象数	10	100.0	140	100.0	10	100.0	87	100.0	6		111	100.0	4	100.0	97	100.0

	不当な評価や殊遇の格差				その他			
	してしまった		見聞きした		してしまった		見聞きした	
	人	%	人	%	人	%	人	%
該当するとは思わなかった	1		9	18.0	1		1	9.1
相手も悪い	1		10	20.0	0		4	36.4
よくあること	2		30	60.0	0		7	63.6
業務遂行上必要	0		3	6.0	0		0	0.0
合計	4		52	104.0	1		12	109.1
対象数	4		50	100.0	2		11	100.0

[メモ]

## 7、ゆとりのなさがハラスメント行為の背景要因？

問4では、職場の特徴について聞きました。

全体では「人が足りていない職場」であると認識する人の割合が最も多く47.8%を占め、次いで「(雇用形態)等のさまざまな立場の人が一緒に働いている職場」との認識をもつ人が35.5%、「残業が多い職場」(29.6%)、「休みがとりづらい職場」(23.1%)と続きます。全体として「ゆとりがない」「仕事に追われている」という職場の状況がイメージされ、ストレス要因とも言えるでしょう。事業所規模による差異は特には見つかりませんが、業種別には少なからず特徴があります。運輸・建設での67.3%を筆頭に製造業、通信・情報では「人が足りていない」がトップで「休みが取りづらい」「残業が多い」が高い比率を占めているのに対して、卸・小売や病院・福祉の職場では「さまざまな立場の人が一緒に働いている」がトップで、「休みを取りづらい」は5番目で、「いそがしさ」やゆとりの無さは他に比べると「まだまし」と言えるのかもしれませんが、「教育・学習支援」や「病院・福祉」の職場では問2でのいじめやいやがらせ行為を「受けた」「見聞きした」という人の割合が低いことと関係があるのではないかと思います。

表-13 問4、あなたの職場の特徴(性別、勤務形態別)

	男性		女性		白紙		合計		正社員		有期・契約		派遣		パート等		その他
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%			
厳しく指導する	169	11.0	19	5.4	3		191	10.0	178	10.1	3	4.3	0		4	12.1	6
上司に反論言えない	188	12.2	29	8.2	2		219	11.4	207	11.7	5	7.1	0		3	9.1	1
残業が多い	466	30.3	76	21.4	4		546	28.5	523	29.6	8	11.4	3		4	12.1	2
休み取りづらい	365	23.7	62	17.5	7		434	22.7	408	23.1	8	11.4	1		4	12.1	2
失敗許されない	258	16.8	33	9.3	1		292	15.3	277	15.7	10	14.3	0		4	12.1	0
競争が激しい	53	3.4	3	0.8	0		56	2.9	54	3.1	0	0.0	0		1	3.0	0
人が足りていない	760	49.4	149	42.0	6		915	47.8	862	48.8	26	37.1	2		13	39.4	4
人が余っている	54	3.5	8	2.3	0		62	3.2	55	3.1	3	4.3	0		2	6.1	1
さまざまな立場の人	500	32.5	172	48.5	7		679	35.5	600	34.0	44	62.9	1		19	57.6	9
中途入社の人多い	196	12.7	31	8.7	1		228	11.9	212	12.0	11	15.7	0		4	12.1	0
外国人多い	9	0.6	1	0.3	0		10	0.5	9	0.5	0	0.0	0		0	0.0	1
外部との関わり少ない	163	10.6	28	7.9	1		192	10.0	178	10.1	6	8.6	0		3	9.1	4
合計	3181	206.6	611	172.1	32		3824	199.9	3563	201.9	124	177.1	7		61	184.8	
対象数	1540		355		18		1913		1765		70		6		33		

表－14 問4 職場の特徴とハラスメント被害との関係

	身体をたたく、小		脅威を与える行		人格否定や		人前での		性格、容貌への		悪質な悪口、陰		挨拶や話し		必要な情報を与		過大な業務の強		過小な仕事		人事種らつか		私生活への	
	突く		為		差別的言葉		感情的叱責		からかい		口		かけを無視		えない		要		しか与えない		せた叱責		過度な介入	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
厳しく指導することで育つ	18	19.1	12	24.0	29	29.0	40	22.3	17	15.5	13	21.3	30	15.5	11	19.6	23	22.8	10	28.6	13	26.0	3	13.0
反論言えない雰囲気	14	14.9	16	32.0	27	27.0	44	24.6	25	22.7	14	23.0	42	21.6	22	39.3	30	29.7	8	22.9	20	40.0	7	30.4
残業が多い職場	29	30.9	13	26.0	26	26.0	53	29.6	37	33.6	20	32.8	70	36.1	23	41.1	50	49.5	8	22.9	20	40.0	7	30.4
休みがとりづらい職場	24	25.5	14	28.0	29	29.0	51	28.5	31	28.2	17	27.9	68	35.1	19	33.9	43	42.6	11	31.4	16	32.0	10	43.5
失敗への許容度が少ない	16	17.0	14	28.0	35	35.0	54	30.2	27	24.5	24	39.3	62	32.0	19	33.9	33	32.7	12	34.3	19	38.0	8	34.8
競争が激しい職場	7	7.4	3	6.0	8	8.0	9	5.0	12	10.9	7	11.5	12	6.2	6	10.7	6	5.9	4	11.4	3	6.0	3	13.0
人が足りていない職場	48	51.1	28	56.0	54	54.0	96	53.6	60	54.5	30	49.2	116	59.8	32	57.1	73	72.3	15	42.9	32	64.0	10	43.5
人が余っている職場	10	10.6	4	8.0	3	3.0	11	6.1	5	4.5	1	1.6	10	5.2	3	5.4	5	5.0	3	8.6	1	2.0	3	13.0
さまざまな立場の人が一緒	27	28.7	15	30.0	36	36.0	66	36.9	33	30.0	20	32.8	74	38.1	22	39.3	30	29.7	15	42.9	18	36.0	6	26.1
中途入社の人が多い	15	16.0	11	22.0	18	18.0	29	16.2	23	20.9	14	23.0	38	19.6	10	17.9	8	7.9	4	11.4	11	22.0	5	21.7
外国人の方が多い職場	1	1.1	2	4.0	2	2.0	4	2.2	2	1.8	1	1.6	3	1.5	1	1.8	2	2.0	2	5.7	2	4.0	1	4.3
外部との関わりが少ない	13	13.8	8	16.0	15	15.0	28	15.6	17	15.5	12	19.7	30	15.5	8	14.3	13	12.9	5	14.3	8	16.0	4	17.4
合計(対象数)	94	100.0	50	100.0	100	100.0	179	100.0	110	100.0	61	100.0	194	100.0	56	100.0	101	100.0	35	100.0	50	100.0	23	100.0

## 8、「会話のない職場」もハラスメントの要因の一つ

問5では職場のコミュニケーションの状況を聞きました。職場全体の雰囲気としては、「何でも話せて和気あいあいとした職場」との認識が6割近く(58.2%)あります。雇用形態別、年代別、企業規模別、勤続年数別の動向を表にしていますので参照して下さい。ハラスメント行為を「受けた」という人の職場におけるコミュニケーション状況をクロス集計してみますと、「何でも話せる和気あいあいとした職場」との認識は全体として低いです。「あまり会話のない職場」「あいさつもほとんどない職場」との認識が合わせても全体では8.5%程度ですが、被害を受けている人(問2での行為を「受けた」とした人)の認識では20%前後あります。職場のゆとりやコミュニケーションの状況がハラスメント行為の発生と大きな関係のあることがみてとれます。

表-15 問5、貴方の職場のコミュニケーションの状況は

	男性		女性		白紙		合計		正社員		有期・契約		派遣		パートなど		経験ない人	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
何でも話せる和気あいあい	901	58.5	206	58.0	6	33.3	1113	58.2	1035	58.6	36	51.4	2	33.3	20	60.6	643	65.5
仕事以外の話はしない職場	335	21.8	69	19.4	5	27.8	409	21.4	376	21.3	17	24.3	2	33.3	5	15.2	188	19.2
挨拶はするが会話にない職場	111	7.2	19	5.4	2	11.1	132	6.9	121	6.9	5	7.1	0	0.0	4	12.1	42	4.3
あいさつもない職場	24	1.6	5	1.4	2	11.1	31	1.6	26	1.5	2	2.9	0	0.0	1	3.0	10	1.0
わからない	102	6.6	34	9.6	0	0.0	136	7.1	125	7.1	7	10.0	1	16.7	2	6.1	46	4.7
白紙	67	4.4	22	6.2	3	16.7	92	4.8	82	4.6	3	4.3	1	16.7	1	3.0	52	5.3
合計	1540	100.0	355	100.0	18	100.0	1913	100.0	1765	100.0	70	100.0	6	100.0	33	100.0	981	100.0

表-16 職場のコミュニケーションの状況(年代別)

	10代		20代		30代		40代		50代		60代以上		白紙		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
何でも話せる和気あいあい	10	66.7	324	66.4	340	58.9	301	56.8	125	47.0	9	36.0	4		1113	58.2
仕事以外の話はしない職場	1	6.7	89	18.2	121	21.0	122	23.0	66	24.8	6	24.0	4		409	21.4
挨拶はするが会話にない職場	1	6.7	23	4.7	43	7.5	34	6.4	29	10.9	2	8.0	0		132	6.9
あいさつもない職場	2	13.3	12	2.5	8	1.4	5	0.9	3	1.1	1	4.0	0		31	1.6
わからない	0	0.0	25	5.1	44	7.6	40	7.5	23	8.6	3	12.0	1		136	7.1
白紙	1	6.7	15	3.1	21	3.6	28	5.3	20	7.5	4	16.0	3		92	4.8
合計	15	100.0	488	100.0	577	100.0	530	100.0	266	100.0	25	100.0	12		1913	100.0

表-17 問5 コミュニケーションの状況とハラスメント(被害「受けた」)との関係

	何でも話せる		仕事以外の話は あまりない		あまり会話を ない職場		あいさつも ほとんどない		わからない		白紙		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
1)身体をたたく、小突く等	59	62.8	15	16.0	9	9.6	1	1.1	6	6.4	4	4.3	94	100.0
2)相手に脅威を与える行為	25	50.0	11	22.0	2	4.0	2	4.0	7	14.0	3	6.0	50	100.0
3)人格否定や差別的な言葉	41	41.0	26	26.0	13	13.0	3	3.0	13	13.0	4	4.0	100	100.0
4)人前での感情的叱責	75	41.9	53	29.6	22	12.3	4	2.2	17	9.5	8	4.5	179	100.0
5)容貌等へのからかいや非難	57	51.8	16	14.5	15	13.6	8	7.3	10	9.1	4	3.6	110	100.0
6)悪質な悪口や陰口	24	39.3	10	16.4	13	21.3	8	13.1	4	6.6	2	3.3	61	100.0
7)話しかけを無視する行為	93	47.9	43	22.2	23	11.9	8	4.1	18	9.3	9	4.6	194	100.0
8)必要な情報を与えない、	26	46.4	13	23.2	5	8.9	5	8.9	7	12.5	0		56	100.0
9)過大な業務の強要	36	35.6	37	36.6	13	12.9	4	4.0	9	8.9	2	2.0	101	100.0
12)私生活に対する過度な介入	33	41.8	17	21.5	11	13.9	8	10.1	5	6.3	5	6.3	79	100.0

### 9、対策は多面的に

問6では、職場におけるハラスメント対策についての取組み状況を聞いています。最も多いのは「相談窓口の設置」(51.9%)、次いで「講演や研修会の実施」(33.4%)「トップの宣言や会社の方針に定めている」(22.8%)などです。大企業ほど取組みは多く実施されているようで、「1000人以上」規模の事業所ではのべ数で回答者の2.5倍になります。業種別にみると、卸・小売業や通信・情報業での取組みは多く、教育・学習支援、病院・福祉の職場では少ないものとなっています。

表-18 問6、勤務先でのハラスメントなくすための取組み

	男性		女性		合計		30未満		30~99人		100~299人		300~999人		1000人~		公務		白紙	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
相談できる窓口の設置	824	53.5	161	45.4	992	51.9	39	42.9	65	40.9	241	43.0	232	51.3	368	69.0	27	40.9	20	38.5
トップの宣言や会社の方針に	375	24.4	56	15.8	437	22.8	21	23.1	31	19.5	103	18.4	86	19.0	179	33.6	6	9.1	9	17.3
就業規則等の規定に盛り込む	299	19.4	34	9.6	348	18.2	13	14.3	12	7.5	75	13.4	102	22.6	124	23.3	3	4.5	8	15.4
講演や研修会等を実施	538	34.9	96	27.0	638	33.4	25	27.5	57	35.8	163	29.1	126	27.9	231	43.3	21	31.8	15	28.8
ポスターやチラシなど啓発	309	20.1	60	16.9	376	19.7	18	19.8	34	21.4	83	14.8	67	14.8	143	26.8	11	16.7	11	21.2
社内報で取り上げ	206	13.4	31	8.7	242	12.7	11	12.1	17	10.7	54	9.6	48	10.6	102	19.1	5	7.6	5	9.6
アンケート等で実態把握	266	17.3	49	13.8	315	16.5	12	13.2	27	17.0	79	14.1	81	17.9	105	19.7	5	7.6	6	11.5
その他	19	1.2	7	2.0	26	1.4	1	1.1	3	1.9	8	1.4	5	1.1	6	1.1	2	3.0	1	1.9
何も行われていない	130	8.4	34	9.6	166	8.7	15	16.5	24	15.1	53	9.5	44	9.7	27	5.1	2	3.0	1	1.9
わからない	207	13.4	69	19.4	277	14.5	15	16.5	24	15.1	98	17.5	67	14.8	48	9.0	12	18.2	13	25.0
合計	3173	206.0	597	168.2	3817	199.5	170	186.8	294	184.9	957	170.9	858	189.8	1333	250.1	94	142.4	89	171.2
	1540		355		1913		91		159		560		452		533		66		52	

表－19 勤務先でのハラスメントなくするための取組み(業種別)

	製造業		卸・小売		運輸・建設		通信・情報		教育・学習		病院・福祉		公務		サービス		その他	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
相談できる窓口の設置	427	50.6	37	69.8	108	52.7	96	61.1	2	10.0	4	8.5	61	33.7	88	62.9	155	71.4
トップの宣言や会社の方針に	154	18.2	21	39.6	51	24.9	60	38.2	2	10.0	3	6.4	9	5.0	46	32.9	82	37.8
就業規則等の規定に盛り込む	175	20.7	18	34.0	34	16.6	36	22.9	1	5.0	2	4.3	5	2.8	28	20.0	31	14.3
講演や研修会等を実施	226	26.8	14	26.4	72	35.1	69	43.9	1	5.0	5	10.6	45	24.9	67	47.9	123	56.7
ポスターやチラシなど啓発	138	16.4	21	39.6	38	18.5	53	33.8	2	10.0	0	0.0	24	13.3	34	24.3	56	25.8
社内報で取り上げ	80	9.5	15	28.3	38	18.5	21	13.4	0	0.0	3	6.4	10	5.5	29	20.7	42	19.4
アンケート等で実態把握	160	19.0	5	9.4	25	12.2	37	23.6	1	5.0	1	2.1	13	7.2	7	5.0	62	28.6
その他	7	0.8	0	0.0	4	2.0	4	2.5	0	0.0	3	6.4	7	3.9	0	0.0	1	0.5
何も行われていない	72	8.5	4	7.5	17	8.3	8	5.1	7	35.0	11	23.4	24	13.3	9	6.4	7	3.2
わからない	129	15.3	2	3.8	28	13.7	21	13.4	4	20.0	17	36.2	43	23.8	19	13.6	6	2.8
合計	1568	185.8	137	258.5	415	202.4	405	258.0	20	100.0	49	104.3	241	133.1	327	233.6	565	260.4
		844		53		205		157		20		47		181		140		217

### 10、相談相手は「同僚」

問7では職場にハラスメントについて相談できる人いますか、と聞きました。最も多いのは「同僚」(56.0%)で、次いで「上司」(44.0%)、3番目が「労働組合」(38.5%)です。この傾向は雇用形態別や事業規模別にもあまり違いはないようですが、年代別には、若年者では相談先は「上司」や「同僚」が高い比率を占めますが、高齢者になれば、「上司」よりも「同僚」や「労働組合」という人の方が多いようです。一方、実際に被害にあった人(問2の行為を「受けた」人)の相談行為では「社内の同僚」「社外の友人」合わせても2割程度で、「上司」に相談した人は1割程度です。そして、「相談してよかったかどうか」でも、「上司」の評価はあまり芳しくないのが実情です。したがって「我慢した」「何もしなかった」が大半ということになり、問題の解決や対策を不十分なものにする温床になっていると推察できます。「見聞きした」人の責任や役割の定めや安心と信用に応えられる相談部署の確立や労働組合がその本来的な役割を果たし、一人一人の問題に寄り添い、被害者の立場に立った解決策を果たしていくことになれば、様相は全く変わったものになるのではないかと思います。

表-20 問7、職場のハラスメントについての相談先

	男性		女性		白紙		合計		10代		20代		30代		40代		50代		60代～	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
上司	703	45.6	130	36.6	9		842	44.0	11	73.3	238	48.8	267	46.3	219	41.3	99	37.2	3	12.0
人事・労務担当者	301	19.5	56	15.8	4		361	18.9	2	13.3	88	18.0	95	16.5	114	21.5	56	21.1	4	16.0
同僚	862	56.0	207	58.3	2		1071	56.0	3	20.0	302	61.9	349	60.5	284	53.6	120	45.1	5	20.0
労働組合	637	41.4	94	26.5	5		736	38.5	3	20.0	156	32.0	231	40.0	223	42.1	108	40.6	7	28.0
いない	174	11.3	54	15.2	2		230	12.0	3	20.0	45	9.2	77	13.3	64	12.1	36	13.5	5	20.0
その他	29	1.9	11	3.1	0		40	2.1	0	0.0	17	3.5	10	1.7	9	1.7	4	1.5	0	0.0
白紙	71	4.6	21	5.9	4		96	5.0	1	6.7	20	4.1	22	3.8	25	4.7	21	7.9	4	16.0
合計	2777	180.3	573	161.4	26		3376	176.5	23	153.3	866	177.5	1051	182.1	938	177.0	444	166.9	28	112.0
	1540		355		18		1913		15		488		577		530		266		25	

表-21 問7、職場のハラスメントについての相談先(雇用形態別)

	正社員		有期・契約		派遣		パート等		その他	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
上司	775	43.9	33	47.1	2	33.3	13	39.4	4	23.5
人事・労務担当者	343	19.4	9	12.9	0	0.0	5	15.2	1	5.9
同僚	999	56.6	38	54.3	2	33.3	16	48.5	7	41.2
労働組合	690	39.1	19	27.1	2	33.3	14	42.4	6	35.3
いない	215	12.2	6	8.6	1	16.7	4	12.1	2	11.8
その他	39	2.2	1	1.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0
白紙	85	4.8	3	4.3	0	0.0	2	6.1	3	17.6
合計	3146	178.2	109	155.7	7	116.7	54	163.6	23	135.3
	1765		70		6		33		17	

### 11、相談窓口、情報漏れるのでは？

問8では、(ハラスメントについて)相談窓口を利用する上で心配なことを聞きました。全体では、「情報が漏れるのではないかと」が一番多く、47.8%を占めます。次いで「問題解決に至らないのではないかと」(41.2%)、「人事上不利益な事態にならないかと」(28.9%)、「報復されるのではないかと」(21.5%)と続きます。実際に被害にあった人(行為を「受けた」方)では心配や不安が強いようです。特に、上司から「受けた」人で、業務を通じて(例えば「過大な業務の強要」「過小な仕事しか与えない」「人事権ちらつかせた叱責」など)受けている場合は、「不利益にならないか」「報復を受けるのではないかと」などの心配を指摘する人がかなり多いようです。

表-22 問8、職場のハラスメントについて相談する上で心配なこと

	正社員		有期・契約		派遣		パート等		その他		男性		女性		白紙		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
人事上不利にならないか	514	29.1	18	25.7	0		9	27.3	3		457	29.7	92	25.9	4		553	28.9
行為エスカレートしないか	299	16.9	14	20.0	1	16.7	9	27.3	3		261	16.9	68	19.2	1		330	17.3
報復を受けるのではないか	375	21.2	16	22.9	0		14	42.4	1		324	21.0	84	23.7	3		411	21.5
情報が漏れるのではないか	849	48.1	29	41.4	4	66.7	15	45.5	6		708	46.0	199	56.1	8		915	47.8
問題解決に至らないのでは	738	41.8	22	31.4	3	50.0	14	42.4	6		620	40.3	163	45.9	6		789	41.2
その他	47	2.7	1	1.4	0		0	0.0	0		41	2.7	6	1.7	1		48	2.5
白紙	209	11.8	10	14.3	0		5	15.2	5		191	12.4	37	10.4	4		232	12.1
合計	3031	171.7	110	157.1	8	133.3	66	200.0	24		2602	169.0	649	182.8	27		3278	171.4
対象数	1765		70		6		33		17		1540		355		18		1913	

表-23 職場のハラスメントについて相談する上で心配なこと(被害を「受けた」方)

	人事上不利にならないか		エスカレートしないか		報復を受けるのではないか		情報が漏れるのではないか		解決に至らないのではないか		その他		対象数	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%		
1) 身体をたたく、小突く等	24	25.5	19	20.2	23	24.5	43	45.7	37	39.4	4	4.3	94	
2) 相手に脅威を与える行為	17	34.0	15	30.0	14	28.0	33	66.0	26	52.0	1	2.0	50	
3) 人格否定や差別的な言葉	34	34.0	35	35.0	34	34.0	56	56.0	51	51.0	2	2.0	100	
4) 人前での感情的叱責	62	34.6	57	31.8	56	31.3	100	55.9	80	44.7	4	2.2	179	
5) 容貌等へのからかいや非難	35	31.8	28	25.5	40	36.4	68	61.8	60	54.5	3	2.7	110	
6) 悪質な悪口や陰口	23	37.7	20	32.8	20	32.8	34	55.7	35	57.4	0	0.0	61	
7) 話しかけを無視する行為	76	39.2	45	23.2	60	30.9	114	58.8	88	45.4	5	2.6	194	
8) 必要な情報を与えない、	28	49.1	19	33.3	21	36.8	34	59.6	33	57.9	0	0.0	57	
9) 過大な業務の強要	44	43.6	28	27.7	27	26.7	52	51.5	50	49.5	1	1.0	101	
10) 過小な仕事しか与えない	21	60.0	12	34.3	12	34.3	19	54.3	15	42.9	0	0.0	35	
11) 人事権をちらつかせた叱責	30	60.0	15	30.0	24	48.0	28	56.0	27	54.0	0	0.0	50	
12) 私生活に対する過度な介入	26	32.9	22	27.8	24	30.4	44	55.7	43	54.4	1	1.3	79	
13) 不当な評価や処遇の格差	12	52.2	9	39.1	10	43.5	15	65.2	12	52.2	0	0.0	23	
15) その他	5	71.4	3	42.9	5	71.4	4	57.1	5	71.4	1	14.3	7	
全体では			28.9		17.3		21.5		47.8		41.2		2.5	

## 12、正面から受け止めてほしい「ハラスメント」

問9では、職場でのいじめやハラスメントについてどのように受け止めているかを尋ねました。

「誰もが加害者や被害者になるかもしれない身近な問題である」という認識について「そう思う」「どちらかいうとそう思う」合わせて83.8%で、殆どの方が肯定しています。設問が加害者と被害者を同一に扱ったことでこのように高率になり、大半が「被害者になるかもしれない」ということであって、加害者になる事が「身近である」のではないと思いたいのですが、次の認識状況を考慮するとそうとも言えないようです。

「いじめられる側にも問題がある場合が多い」という認識について「そう思う」「どちらかいうとそう思う」は少数派ではあるものの、合わせて33.7%を占めます。「どちらかいうとそう思わない」「そう思わない」は合わせて20.1%にとどまります。「社会全体にその原因がある」「家庭環境や親の教育の影響がある」「職場の雰囲気左右される問題」など、責任の所在を環境に求める認識が多数派を占めています。被害者に寄り添った認識とは言い難いようです。

厚労省は、パワハラにまつわる相談が急増したことを受けて、2012年に「円卓会議」を設置して「職場のパワハラ予防、解決にむけた提言」を示しています。「人格や尊厳を傷つけられながら働いている人が多い」という認識の下に、「一人ひとりに求められること」として、「人格尊重」「コミュニケーション」「互いの支えあい」をあげています。一人ひとりの意識改革を求めています。今回のアンケート結果によっても、加害者にならないための「自己の問題として認識」が深まる必要があると思われれます。

表-24 問9 職場のいじめやハラスメントについての認識

	そう思う		どちらかいうと そう思う		どちらとも 言えない		どちらかいうと そう思わない		そう思わない		わからない		白紙		合計(対象数)
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	
1)身近な問題である	1287	67.3	316	16.5	92	4.8	27	1.4	48	2.5	45	2.4	98	5.1	1913
2)いじめられる側にも問題が	270	14.1	374	19.6	683	35.7	134	7.0	251	13.1	84	4.4	117	6.1	1913
3)社会全体にその原因がある	512	26.8	466	24.4	462	24.2	71	3.7	165	8.6	122	6.4	115	6.0	1913
4)家庭環境や親の教育の影響	338	17.7	381	19.9	579	30.3	102	5.3	255	13.3	137	7.2	121	6.3	1913
5)職場の雰囲気左右される	540	28.2	656	34.3	357	18.7	47	2.5	123	6.4	73	3.8	117	6.1	1913
6)個人の性格やキャラクター	480	25.1	666	34.8	430	22.5	53	2.8	96	5.0	69	3.6	119	6.2	1913
7)人と人との相性の要素	568	29.7	677	35.4	346	18.1	34	1.8	97	5.1	65	3.4	126	6.6	1913

表-25 問9 職場のいじめやハラスメントについての認識(経験ない人)

	そう思う		どちらかいうと そう思う		どちらとも 言えない		どちらかいうと そう思わない		そう思わない		わからない		白紙		合計(対象数)
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	
1)身近な問題である	617	62.9	175	17.8	53	5.4	14	1.4	25	2.5	31	3.2	66	6.7	981
2)いじめられる側にも問題が	131	13.4	180	18.3	356	36.3	73	7.4	114	11.6	54	5.5	73	7.4	981
3)社会全体にその原因がある	230	23.4	252	25.7	245	25.0	38	3.9	75	7.6	68	6.9	73	7.4	981
4)家庭環境や親の教育の影響	158	16.1	196	20.0	301	30.7	58	5.9	115	11.7	79	8.1	74	7.5	981
5)職場の雰囲気左右される	235	24.0	332	33.8	193	19.7	32	3.3	64	6.5	51	5.2	74	7.5	981
6)個人の性格やキャラクター	210	21.4	337	34.4	233	23.8	33	3.4	45	4.6	48	4.9	75	7.6	981
7)人と人との相性の要素	262	26.7	343	35.0	194	19.8	30	3.1	38	3.9	45	4.6	79	8.1	981
	981		981		981		981		981		981		981		

### 13、対策はコミュニケーション、意識改革、そして労働条件改善

「職場のいじめやハラスメントを防止するために必要な措置」としては、「職場のコミュニケーションや風通しの改善」がトップで61.0%、次いで「管理職の意識啓発の研修」(44.3%)、「一般従業員の意識啓発の研修」(40.2%)、「企業トップの意識改革やトップからの情報発信」(30.7%)と続きます。システムや規則、ルールについての改善というより、意識の改革を求める意見が多いようです。労働組合への取組み強化を求める意見は21%で、ちょっと低いように思われます。そもそも、いじめや各種のハラスメントが職場の労働時間やゆとり、「能力主義」などという労働条件と深く結びついている実態からすると、「働きやすい」「人間らしい労働」環境づくりを中心的な課題とする労働組合の取組みこそが求められているものと言えます。

表-26 問10 職場のいじめやハラスメントを防止するために必要な措置は？

	男性		女性		白紙		合計		10代		20代		30代		40代		50代		60代～	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
1)企業トップの意識改革や発信	499	32.4	86	24.2	3	16.7	588	30.7	3	20.0	122	25.0	185	32.1	173	32.6	91	34.2	10	40.0
2)管理職の意識啓発研修	691	44.9	149	42.0	7	38.9	847	44.3	4	26.7	154	31.6	280	48.5	268	50.6	123	46.2	11	44.0
3)一般従業員の意識啓発研修	619	40.2	136	38.3	14	77.8	769	40.2	5	33.3	145	29.7	230	39.9	257	48.5	114	42.9	11	44.0
4)社外の相談・苦情窓口設置	319	20.7	86	24.2	3	16.7	408	21.3	4	26.7	87	17.8	125	21.7	122	23.0	58	21.8	11	44.0
5)就業規則に規定を盛り込む	256	16.6	48	13.5	3	16.7	307	16.0	3	20.0	67	13.7	103	17.9	87	16.4	42	15.8	4	16.0
6)職場のコミュニケーション	934	60.6	223	62.8	9	50.0	1166	61.0	8	53.3	292	59.8	359	62.2	346	65.3	148	55.6	8	32.0
7)人事・総務の取組みや対応	252	16.4	80	22.5	5	27.8	337	17.6	3	20.0	66	13.5	100	17.3	118	22.3	47	17.7	3	12.0
8)労働組合の取組みや対応	327	21.2	84	23.7	5	27.8	416	21.7	4	26.7	83	17.0	120	20.8	137	25.8	64	24.1	6	24.0
9)労働局、監督署窓口の充実	171	11.1	51	14.4	2	11.1	224	11.7	3	20.0	39	8.0	78	13.5	65	12.3	34	12.8	4	16.0
10)社会人になる前の学校教育	335	21.8	92	25.9	2	11.1	429	22.4	2	13.3	86	17.6	126	21.8	133	25.1	74	27.8	5	20.0
11)その他	24	1.6	6	1.7	0	0.0	30	1.6	0	0.0	7	1.4	12	2.1	8	1.5	3	1.1	0	0.0
白紙	109	7.1	27	7.6	2	11.1	138	7.2	2	13.3	40	8.2	34	5.9	30	5.7	27	10.2	4	16.0
合計	4536	294.5	1068	300.8	55	305.6	5659	295.8	41	273.3	1188	243.4	1752	303.6	1744	329.1	825	310.2	77	308.0
対象数	1540		355		18		1913		15		488		577		530		266		25	

表-27 同上(被害を「受けた」方は?)

	身体をたたく、 小突く		脅威を与える 行為		人格否定や 差別的言葉		人前での 感情的叱責		性格、容貌へ のからかい		悪質な悪口、 陰口		挨拶や話し かけを無視	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
1)企業トップの意識改革や発信	29	30.9	18	36.0	35	35.0	62	34.6	36	32.7	20	32.8	64	33.0
2)管理職の意識啓発研修	35	37.2	22	44.0	51	51.0	92	51.4	51	46.4	26	42.6	99	51.0
3)一般従業員の意識啓発研修	40	42.6	19	38.0	42	42.0	66	36.9	49	44.5	20	32.8	84	43.3
4)社外の相談・苦情窓口設置	19	20.2	13	26.0	28	28.0	57	31.8	31	28.2	13	21.3	50	25.8
5)就業規則に規定を盛り込む	18	19.1	16	32.0	25	25.0	53	29.6	30	27.3	18	29.5	38	19.6
6)職場のコミュニケーション	60	63.8	33	66.0	57	57.0	110	61.5	70	63.6	38	62.3	118	60.8
7)人事・総務の取組みや対応	12	12.8	11	22.0	25	25.0	45	25.1	26	23.6	13	21.3	43	22.2
8)労働組合の取組みや対応	19	20.2	11	22.0	27	27.0	51	28.5	27	24.5	18	29.5	49	25.3
9)労働局、監督署窓口の充実	10	10.6	9	18.0	17	17.0	38	21.2	14	12.7	14	23.0	34	17.5
10)社会人になる前の学校教育	23	24.5	15	30.0	19	19.0	49	27.4	26	23.6	15	24.6	47	24.2
11)その他	4	4.3	0	0.0	5	5.0	5	2.8	4	3.6	1	1.6	4	2.1
白紙	5	5.3	4	8.0	4	4.0	8	4.5	5	4.5	4	6.6	12	6.2
合計	274	291.5	171	342.0	335	335.0	636	355.3	369	335.5	200	327.9	642	330.9
対象数	94		50		100		179		110		61		194	

	必要な情報を 与えない		過大な業務の 強要		過小な仕事しか 与えない		人事権をちらつ かせた叱責		私生活への 過度な介入		不当な評価や 処遇の格差		その他		経験ない人	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
1)企業トップの意識改革や発信	23	41.1	38	37.6	14	40.0	19	38.0	28	35.4	9	39.1	3		288	29.4
2)管理職の意識啓発研修	35	62.5	58	57.4	16	45.7	30	60.0	35	44.3	10	43.5	4		378	38.5
3)一般従業員の意識啓発研修	24	42.9	35	34.7	12	34.3	21	42.0	28	35.4	9	39.1	3		370	37.7
4)社外の相談・苦情窓口設置	15	26.8	26	25.7	9	25.7	16	32.0	20	25.3	7	30.4	0		197	20.1
5)就業規則に規定を盛り込む	16	28.6	24	23.8	10	28.6	15	30.0	17	21.5	7	30.4	1		138	14.1
6)職場のコミュニケーション	36	64.3	60	59.4	18	51.4	30	60.0	47	59.5	14	60.9	3		613	62.5
7)人事・総務の取組みや対応	15	26.8	25	24.8	9	25.7	16	32.0	14	17.7	4	17.4	3		153	15.6
8)労働組合の取組みや対応	16	28.6	32	31.7	5	14.3	16	32.0	18	22.8	6	26.1	1		199	20.3
9)労働局、監督署窓口の充実	16	28.6	21	20.8	10	28.6	14	28.0	12	15.2	5	21.7	2		91	9.3
10)社会人になる前の学校教育	13	23.2	22	21.8	10	28.6	9	18.0	18	22.8	5	21.7	1		215	21.9
11)その他	1	1.8	4	4.0	1	2.9	0	0.0	2	2.5	1	4.3	1		5	0.5
白紙	4	7.1	5	5.0	1	2.9	2	4.0	5	6.3	1	4.3	0			0.0
合計	214	382.1	350	346.5	115	328.6	188	376.0	244	308.9	78	339.1	22		2647	269.8
対象数	56		101		35		50		79		23		7		981	

#### 14、明るく、和気あいの職場に

問2に示したいじめやハラスメント行為に「してしまった」「受けた」「見聞きした」という経験者と、それに該当しない未経験者 981 人との間では職場の特徴についての受けとめ（問4、5）や防止策（問10）についての思いに大きな違いがあります。問4の職場の特徴について、ハラスメント行為を「受けた」と比べてみると、殆どの項目で否定的認識度が低いです。「感情的叱責（を受けた）」「話しかけを無視する行為（を受けた）」人では、「失敗への許容度が少ない」職場であると感じている人が3割以上になりますが、経験ない人の受け止めでは1割未満です。同様に、「反論言えない雰囲気」「休みがとりづらい」などにおいても著しく差があります。また、コミュニケーション状況についても頻度の高さを窺わせませす。

また、職場のいじめやハラスメントの防止策について、経験のない人より経験者の方が、とりわけ行為を「受けた」人の方が切実さや要望度合いは高いものとなっています。表 27-2 参照

表-28 職場の特徴についての認識、経験ある人とない人

	経験ない人		ハラスメント行為「受けた」人			
			感情的叱責		話しかけ無視	
	人	%	人	%	人	%
厳しく指導することで育つ	61	6.2	40	22.3	30	15.5
反論言えない雰囲気	49	5.0	44	24.6	42	21.6
残業が多い職場	234	23.9	53	29.6	70	36.1
休みがとりづらい職場	183	18.7	51	28.5	68	35.1
失敗への許容度が少ない	94	9.6	54	30.2	62	32.0
競争が激しい職場	17	1.7	9	5.0	12	6.2
人が足りていない職場	434	44.2	96	53.6	116	59.8
人が余っている職場	16	1.6	11	6.1	10	5.2
さまざまな立場の人が一緒	347	35.4	66	36.9	74	38.1
中途入社の人が多い	102	10.4	29	16.2	38	19.6
外国人の方が多職場	2	0.2	4	2.2	3	1.5
外部との関わりが少ない	78	8.0	28	15.6	30	15.5
合計(対象数)	981	100.0	179	100.0	194	100.0

労働省は2012年に「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」を実施し、それらに基づいて2015年5月には「パワハラ対策導入マニュアル」を発表しています。セクハラ対策に続いたハラスメント対策についての指導指針となるもので、「トップによる強いメッセージ」にはじまって、職場の従業員末端に至るまで必要な対策を示しています。そこでは、パワハラを「人間の尊厳を傷つけるゆゆしき問題である」との認識にもとづいて、一人ひとり正面からこの問題に向かい合い、お互いを尊重し、支え合う職場づくりをテーマにしています。今回のアンケートでは半数近い人が

いじめやハラスメント行為を「してしまった」「受けた」「見聞きした」と、経験しています。そして、4人に1人が被害にあっているのです。30ほどあるハラスメントのどれか一つに絞り込んだアンケートではないため、中途半端さは否めないが、職場におけるある意味深刻な実態が表現されており、それぞれの職場で再度の点検と対策の見直しが必要であろうと思われます。