

5. 結果の考察

1) ハラスメントの実態と発生状況

本調査は、パワハラの詳細を示すと共に、セクハラをはじめマタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメントを含む、あらゆるハラスメントを調査できるように設計し、その結果を得ることができた。

まず、結果の考察に入るまでに、今回の調査のサンプルについてふれておきたい。結果の概要に示しているように、本調査のサンプルは現在の社会を大まかに反映している。

また、回答者の業種はサービス、製造業、卸売・小売、医療・福祉の順で多い。性別でみると男性比率の高い業種とそうでない業種に分かれる。女性比率が医療・福祉で高いことが目立った。また従業員規模でみると卸売・小売、医療・福祉、そしてその他サービス業で 300 人以下企業が上位になっている。そして社会全体の就業実態の平均値と比べると、正社員比率は高く 66%が正社員である。また、従業員規模別でみると大企業は男性比率が高い。しかし、社会の平均値同様に女性の正社員比率は低い。

ただひとつ注意しておきたいことは、働いている人の企業情報の認識である。ハラスメントに関する企業の施策にとどまらず、企業自体の一般情報を把握していないことが目立った。特に非正社員の場合、みずから働く従業員規模を認識していない人が約7割に上っている。この点は働く人、特に非正社員の企業認識の一面として指摘しておきたい。

今回の調査にあたってどのような状況がハラスメントであるかについて、具体的な表現を示しながら経験の有無を調査した【図表4-1）-3】。【図表4-1）-3】には、今回調査の最も基本となる回答が示されている。すなわち、同表は、調査設計においてもっとも検討をかさねた“ハラスメントの実態”を記述している。その結果、同表を確認することによって、現在の時点での実に多様なハラスメントの発生実態が明らかとなったのである。

パワハラが暴力行使、暴言、無視などの形をとることが、同表の項目には示されている。また、セクシュアル・ハラスメントや育休取得などに関わるハラスメントにとどまらず、仕事の世界には実に多様なハラスメントが存在していることが、この回答結果によって示された。ハラスメントを「受けた」、「見たり聞いたりした」、そして「ハラスメントをした、または、したと指摘された」のそれぞれの経験の実態が、このような一覧とすることで明確に示された。

2) さまざまなハラスメント経験の有無

【図表4-1）-4】に示すとおり、ハラスメントを受けた人は5人に1人となっている。調査結果から、全体の2割にハラスメントを受けた経験があるが、その大半をいわゆるパワハラが占めている。【図表4-1】-2】それは男女ともにパワハラを受けた人が最も多くなっている。セクハラを受けた経験は女性の比率の方が高く、パワハラを受けたと回答する比率は女性より男性のほうが高い。

ハラスメントを受けたその頻度は、1度だけの体験ではなく「時々」や「何度も繰り返し」が8割近い。頻度については男女差が目立つのは、女性の場合「何度も繰り返し」受ける方が多い。正社員が「何度も繰り返し」、非正社員が「時々」がより多いことは仕事の世界で起こることを何か象徴している（Q8）。

従業員規模での発生差をみると、「わからない」を除くとき、「時々経験した」と「繰り返し経験した」を合わせた「一度以上受けている」人は、299人以下の方が出現率が高い。300人以上の場合、すでにパワハラ防止法による指導が届いている結果として理解できる。

ハラスメントを行った人が組織においてどのような人かをみると、上司が70.1%と圧倒的多数である。次いで多いのは、先輩26.4%、同僚17.8%が上位を占める（Q7）。後輩や部下、派遣先や取引先、顧客からのハラスメントもみられる。男女差は上司や先輩では差が目立たない。しかし、同僚からのハラスメントは女性において男性の倍という結果になった。ハラスメントは仕事の場のパワー関係（権限）を前提として起こりがちと理解できる。しかし、そのパワー権限が上下という地位だけでなく、同僚という職場の人間関係における要素もあることが示されたと言える。職場の権限のヒエラルキーとは別の関係性もハラスメントと関わっている証左である。

ハラスメントを受けたとき、勤務している企業の対応は全体の3分の1以上の35.5%が「特に何もしなかった」という。さらに、「ハラスメントを受けていることを認識していなかった」25.4%をあわせると過半数どころか実に6割以上の企業が何も動いていない。残りの3割の企業は事実確認16.8%やヒアリング17.8%などを行い相談に応じている。

そうした企業の対応について、受けたハラスメントについて勤務先が認識していないと回答した女性は33%であり、男性の場合の18.9%にくらべて高い。しかも、事実確認のヒアリング実施に男女差はさらに大きい。女性は9.9%しか事実確認ヒアリングされないのに、男性の場合は24.5%がなされている。こうした事実あるいは状況認識に関する男女差は、女性がハラスメントを受けることについての組織内の認識レベルを示すといえる。また逆に、事実確認実施の男女差は、男性についてはハラスメントが仕事に与える影響を女性より重視していると考えられる。

ただ、勤務先のハラスメント対応は従業員規模による差をみると、「認識しない」と「特に何もしない」では大きな差はなかった。目立つのは、全体に300人以上企業

より 299 人以下企業のほうが「相談にのる」ことや「事実確認」などの対応を行っていることである。中小企業では何か対応する勤務先の場合は少し積極的である。【図表 4-2）-4】

ハラスメントが発生した場合、その状況をハラスメントと勤務先が認めることについては認める勤務先は 20.4%にとどまる。まず、その行為について「あいまいなまま」放置している企業が 55.8%と半分以上である。ハラスメントかどうかの判断を半分以上企業が放棄している。状況を判断して「勤務先が認めなかった」ケースは 20.4%である。【図表 4-2）-5】

男女別にみると、ハラスメントとして勤務先が認定したのは、男性が 26.7%、女性が 11.5%と女性は男性の半分以下しか認定されていない。女性は認定の比率が男性より低いだけではない。実に 65.6%が「あいまいなまま判断されない」状態に置かれている。これは、女性がハラスメントを受けることは判断する必要がないと企業が考えていると推測できる。その理由は、1 つには企業におけるハラスメント判定が機能していないことにある。またもう一つには、女性のハラスメントは「よくあること」、「それほどとりあげることはない」という判断が組織内に一般化しているのであろう。こうしたことは、ハラスメントについての理解や認識が組織で共有されていない状況にあると判断できる。ハラスメントの定義や基準、判例のルールなどが組織運営や雇用管理ルールとして共有されない限り、組織構成員にとって判断することは困難だからである。

しかし、大変興味深いことに 300 人以上企業の方が「判断しないであいまいなまま」にしておく比率は 62.1%と高い。この「あいまい」と「認めない」とあわせると 300 人以上企業も 299 人以下企業もいずれもほぼ 8 割と共通している。大規模企業の方が組織構成員が多い分、配置転換や転勤などハラスメント認定を回避しての対処がしやすい可能性がある。

ハラスメント認定後の勤務先の対応でもっとも多い 30%を占めたのが「何もなかった」である（Q15）。次いで、ハラスメントを受けた人を配置転換 23.3%、ハラスメントを行った人を謝罪させる 23.3%、ハラスメントを行った人を処分 13.3%とつづく。そうした対応に対しての納得で「非常に納得」7.5%、「まあ納得」20.4%であるのに対して、「あまり納得できない」13.6%、「全く納得できない」は 34.7%とおおよそ半分以上が納得していない。加えて「どちらともいえない」と保留している回答が 23.8%ある。これは納得していないとも見なせるので、実に 7 割近い人が納得していない。

【図表 4-2）-6】

男女別でみると、女性の場合「どちらともいえない」が 37.7%であるので 8 割以上の女性は納得していないとみなすことができる。男性について、この点では「どちらともいえない」が 14%しかないの、男性の 4 割程度は納得していることになる。この「どちらともいえない」で男女差が大きいことは、女性に対しては〈納得できる説明をしようとする姿勢・スタンス〉が企業や組織側に少ない可能性もある。そこに

は、女性に対するハラスメントの扱いや対処が男性と異なる状況があることが推測される。さらに「どちらともいえない」について従業員規模の差は大きくない。300人以上企業より299人以下企業の方が「まあ納得できた」の割合が高いことが目立つだけである。

ハラスメントを受けた人が指摘する職場の特徴は、仕事の仕方と組織のあり方にかかわることである（Q18）。複数回答を求めている設問で、3割を超える回答となった項目はつぎの3点である。「失敗が許されない/許容度が低い」33.5%、「上司と部下のコミュニケーションが少ない」32.5%、「残業が多い/有給休暇が取りにくい」32%であった。2割を超える人が選んでいるのは、「男女比率に偏り」25.9%、「さまざまな立場の従業員が一緒に働く」25.9%である。ここからハラスメントがおこる可能性のある職場の類型が推測できる。そうした職場は、男女や就業形態の点多様な働き手が混在し、同時に繁忙などの要因のために労働時間に制約が高い。そしてそれにともなう摩擦を緩和する役割を担うコミュニケーションが機能していないという特徴を示すと類推される。こうして導かれる職場特徴は、今後ハラスメント防止のための防止策や啓発を考えるとときに重要なヒントとなるといえよう。

3) ハラスメントを見たり聞いたりした経験

ハラスメントを見たり聞いたりした経験については、4人に1人である。興味深いことに、パワハラをはじめ、ほとんどのハラスメントについて男性の方が高い割合で経験している。またハラスメント研修を実施している勤務先に所属している人の方が見たり聞いたりした経験が多いことに注目したい。というのは、何がハラスメントであるかの理解が研修によって深まっている人は、他者がハラスメントに遭っていることに気づくことが可能になると考えられるからである。

そして「何度も見たり聞いたりする」比率は、年代が上がるほど増加する。つまり職業経験時間に比例して経験が増加している。つまり、一般的に仕事場でハラスメントはありがちなことといえるのかもしれない。ハラスメントは仕事をするに伴い、どこでも起こりうることを考える必要がある（Q19）。

ハラスメントを見たり聞いたりした経験に際した人がとる行動は、「被害者の話を聞いた」40.3%が最も多い。ただ、それについて「何もしなかった」38.1%も同じくらい多い。特に非正社員は49.2%が何もしていない。「話を聞いた」比率も正社員は45.1%に対して、非正社員は27%である。さらに従業員規模でみると、300人以上の企業の方が「何もしない」46.7%が多い。300人以上の企業においては、何もしていないが話は聞くという傾向、非正社員も何もしないし話を聞く比率も低い。従業員規模が大きい場合、あるいは非正規の場合は、他者のハラスメントに遭遇したとき行動することを避けようとする傾向にある（Q22）。

こうした傾向は、職場の特徴とも関係する。正社員と非正社員が混在する職場にお

かれた女性がハラスメントを見たり聞いたりする機会が多い。加えて、残業が多かったり有給休暇が取りにくかったりする労働時間管理がタイトな職場では、正社員もハラスメントを見たり聞いたりする経験が多い（Q23）。これは仕事の要員管理が厳しい職場であると推測される。つまり、与えられた仕事量に比べて、働く人間の数が不足する水準で配置されているという雇用管理あるいは業績管理にハラスメントの種があるといえる。ハラスメント防止が、ただハラスメントの認識を深めることでは実現しにくい理由は、仕事のノルマに潜んでいる。ハラスメント防止は業務全体および組織全体の業績管理と不可分なのであることに注視しなくてはならない。

4）ハラスメントをした、または、したと指摘された経験

自らの言動がハラスメントであると自覚したり指摘されたりしたことについては9割以上が男性女性とも「ない」と回答している。1008件の回答者のうち86人、1割弱が「ハラスメントをした、または、したと指摘された」経験を持つ。女性は男性の半分以上であり、また非正規より正社員の方が多い【図表4-1）-12】。

先の「受けた」と「見たり聞いたりした」経験と比べて大きな差が生じていることは重要である。受けた経験が5人に1人、見たり聞いたりした経験が4人に1人という頻度からみて、自らがハラスメントを行った自覚や指摘された経験が10人に1人であるという今回の調査結果は、ハラスメント問題の防止や対策を考えると極めて重要な示唆であるといえる。なぜなら、ハラスメントは『ハラスメントする側』と『ハラスメントされた側』の受け止めの差つまり認識の問題が焦点となるからである。

ハラスメントとしての訴え、その問題解決、そして防止策や啓発の仕組みを構築する際に、今回の調査においていわゆる「当事者」の認識の差異が生ずるというハラスメント問題の特性が端的に示された結果であるといえる。この点を示しているのは指摘を受けた際の認識である。「自分ではハラスメントの認識がなく、勤務先も判断しなかった」が33.7%にのぼる【図表4-2）-7】。「したと感じているが勤務先が認めない」場合が20.9%、「したと感じており、勤務先も認めた」場合が19.8%という結果であった。

そして、ハラスメントした人に対する勤務先の対応は53.5%が「何もしなかった」となっており、半数以上である。謝罪14%や研修11.6%、配置転換7.0%、処分7.0%がされているとはいえ、全体として放置されるのが現状である。これは従業員規模に関わらない。また、女性の場合は男性より「何もしなかった」比率が高い【図表4-2）-8】。こうした対応に納得しているのは3分の1であり、納得できない人も同じくらいある【図表4-2）-9】。女性の方が納得できないとする比率が高く、また非正社員も納得できない人がほぼ半数みられる。

5) 自由記述から

自由記述は、ハラスメントの実態を推測する貴重なデータと考えられる。ハラスメントを受けた内容、見たり聞いたりした内容は資料編を参照されたい。そこに示されているハラスメントの実態の示唆するところは以下の通りである。

法律や条約によって一般論として示されるハラスメントの定義の一方で、それぞれの働く場でどのような「こと」が発生しているかの「事例」である。一般論でない「事例」は、ハラスメントをよりよく理解するのに役立つものである。また同時に、雇用管理の責任を担う企業経営者や管理者にとって、防止すべき事態、解決を迫られるものでもある。

現在は、まだ何がハラスメントであるかの考えを社会全体で共有できてはいないといえる。世代や仕事上の立場によってその認識が異なるものであり、「暴力」は論外であるが、「発言」の受け止めについては個人差のもとに放置されることもありうる。法律の判例のように、ハラスメント理解とハラスメント判定は事例を重ねて推進せざるをえない。

そうした現状において、今回の自由記述を適宜検討し啓発などで紹介することによりハラスメント理解の助けとすることが可能となるであろう。

6) 予防と解決

今回の調査から明らかとなった予防策や解決策の実態は、「まったくとりくんでいない」組織が 29.8%もある。「わからない」28.7%もあわせると 6 割近い。「相談窓口がある」27.9%、「研修実施」13.2%、「就業規則や社内規定」11.3%などの対応はまだまだ整備途上であることを物語っている【図表 4-3) - 1】。

従業員規模別での結果を確認すると、300 人以上企業では「まったく取り組んでいない」は 8.5%となる。さらに「相談窓口がある」は実に 58.9%となり 299 人以下企業の 13.5%と明らかな対比を示す。「研修実施」も 30.4%、「就業規則や社内規定」21.3%、「アンケートなどで実態把握」18.2%、さらには「トップの宣言、会社方針を定める」13.8%と何れの項目でも 299 人以下企業とは倍以上の差を示している。

従業員規模による予防・解決策の差は、明らかにパワハラ防止法による指導が効果を上げているといえよう。ただ、企業がおこなう予防・解決策については「わからない」28.7%、「まったく取り組んでいない」29.8%を合わせて 6 割となるのも実態である。実際、ハラスメント研修などの経験がある人は 4 割に満たない。そして実施されている対策は各種の研修が中心である【図表 4-3) - 4】。

勤務先がハラスメントの予防・解決のための取組を行うための支援として、どのようなことがあると良いと思うかについては、「実態把握」24.1%、「ルール整備」20.5%が多い。つまり、第 1 にハラスメントの実情を明らかにするとともに、第 2 にその対

応のルールを示すことが求められている。そしてその両方に関わるが、企業の姿勢を明確にすることも求められるのである。「企業として取り組むべき内容の明確化」18.2%がその基本となるといえる。【図表4-3）-3】

その一方で、勤務先がどの程度積極的にハラスメントの予防・防止に取り組むべきかについては「取り組む必要ない」13.6%、「慎重にすすめるべき」31.7%という結果で、どことなく積極的な対応は避けたい傾向が見られる。【図表4-3）-2】

また、各人にハラスメントについて知りたいことを聞いたところ、「特になし」49.9%【図表4-3）-5】のである。これには男女差がない。こうした傾向は、やはり何よりも万一ハラスメントが職場でおこることによって仕事にどのような影響があるかという視点の理解のなさによるものといえる。

それに加えて、当事者性の低さも一因であると考えられる。ハラスメントを受けた経験は5人に4人はなく、4人に3人は見聞きの経験もない。そのため、ハラスメントに対しては他人事となり、無関心の状態が続くと、結果としてハラスメントに対する理解が進まないことにつながるのである。しかし、その一方で、ハラスメントへの各個人のニーズはかなりはっきりしている。ハラスメントにならない指導や部下への接し方を知りたい人は4人に1人いる。また同時にハラスメントを受けてしまったときに、どのように対応すべきかをしりたいという希望ははっきりと確認できた。【図表4-3）-5】

したがって、今後、研修や啓発をすすめるにあたって、ハラスメントがどのようなものかという定義の理解を深めることは重要である。【図表4-1）-3】そしてそれに加えてハラスメントは仕事を行うにあたって仕事を妨げる要素になるという理解を深めることが肝要となるであろう。【図表4-2）-3】啓発の場合、“人権侵害”、“働く権利を脅かす”という視点は重要である。しかしそれだけでなくハラスメントのない仕事の仕方、つまり、みなが気持ちよく働ける職場環境づくりへの取組は持続可能な働き方への取組であり、誰もがハラスメントの予防・防止に取り組み必要があるということを強調する必要がある。また、これらの取組は、短期的にも長期的にも仕事の生産性の向上につながり、こうした視点からのハラスメント防止啓発も求められる。