

Harassment



自分では認識できない？

「職場のハラスメント言動」 に気をつけよう！

2021年3月18日に一般財団法人労務行政研究所より職場のハラスメントについて「被害認識」「加害認識」の観点における調査結果が公表されました。この結果をもとに職場のハラスメントの実態を読み解きます。

社会保険労務士法人
大槻経営労務管理事務所
特定社会保険労務士

武田 正行

ハラスメントの種類と 法整備の歴史

職場において「ハラスメント」という言葉が使われ出したのは、それほど古くはありません。

セクハラについては、1997年の改正男女雇用機会均等法において事業主による予防と事後対応に関する「配慮義務」が導入され、その後2006年の同法改正にお

いて「配慮義務」から「措置義務」に強化されました。

マタハラについても、2006年の男女雇用機会均等法改正により「妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いの禁止の導入」が始まり、2016年の同法および育児介護休業法改正により「妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関する上司・同僚による就業環境を害する行為に対する防止措置」の義務化が始まりました。

パワハラについては、2019年の労働施策総合推進法改正により事業主の「防止措置」の義務化が始まりました。また、同年に男女雇用機会均等法、育児介護休業法の改正も行なわれ、セクハラ、マタハラに対する防止対策の強化も図られました。

このように、ハラスメントに対する法整備については、まだ20年余りしか経過していません。

「職場のハラスメント言動 に関する調査」とは

一般財団法人労務行政研究所による「職場のハラスメント言動に関する調査」は、職場での発生頻度が高いとされる言動を17項目に

選別し、各項目について周囲調査（被害認識・職場のメンバーが自身を含む同じ職場内の人々に対して、それらの言動・行動を行なったか）（図表1）と、本人調査（加害認識・自分自身が同じ職場内の人々に対して、それらの言動・行動を行なったか）（図表2）の観点から行なったものです。

この調査結果からポイントとなる点について解説します。

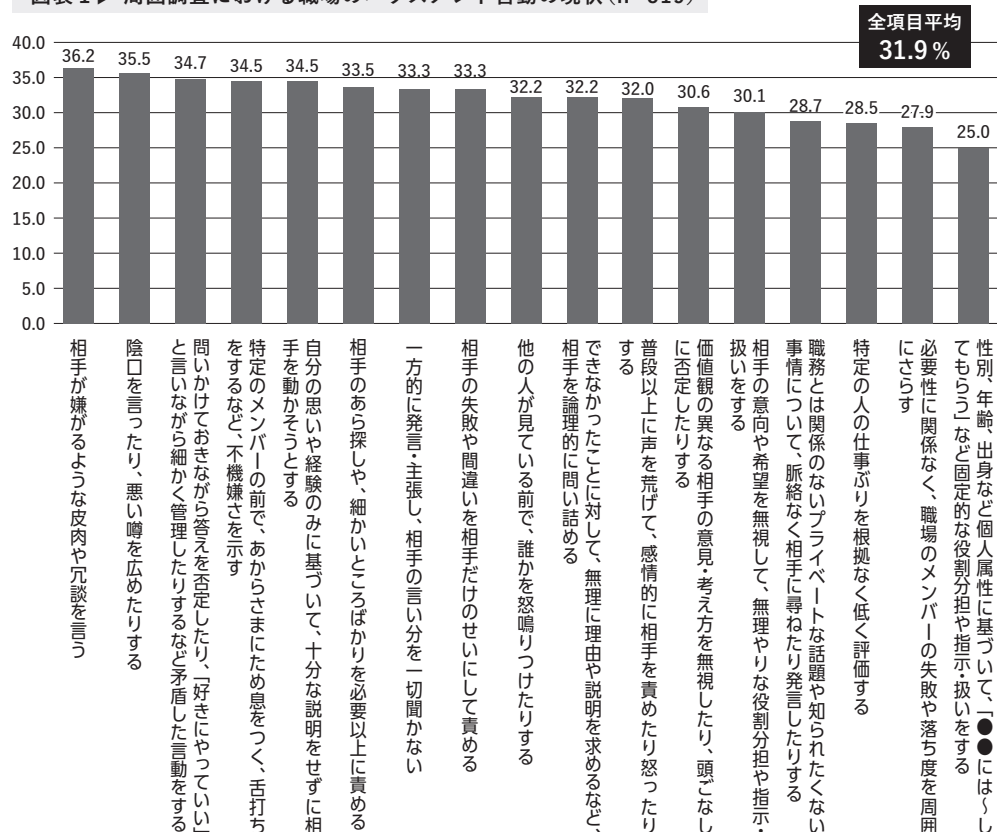
(I) 17の測定項目について

17項目を見ると、いじめや嫌がらせなどのパワハラ傾向が強い内容が多いことがわかります。

厚生労働省が毎年公表している「個別労働紛争解決制度の施行状況」の「個別労働紛争相談件数」によると2012年度までは最も多い相談は「解雇」についてでしたが、2013年度以降は「いじめ・嫌がらせ」が最も多くなり、2019年度には相談内容の4分の1を占めています。

世の中にはセクハラをはじめ様々な類型のハラスメントが存在しますが、職場のハラスメントとして認識されている項目としてはパワハラ傾向が強いことがわかります。

図表 1 ▶ 周囲調査における職場のハラスメント言動の現状 (n=519)



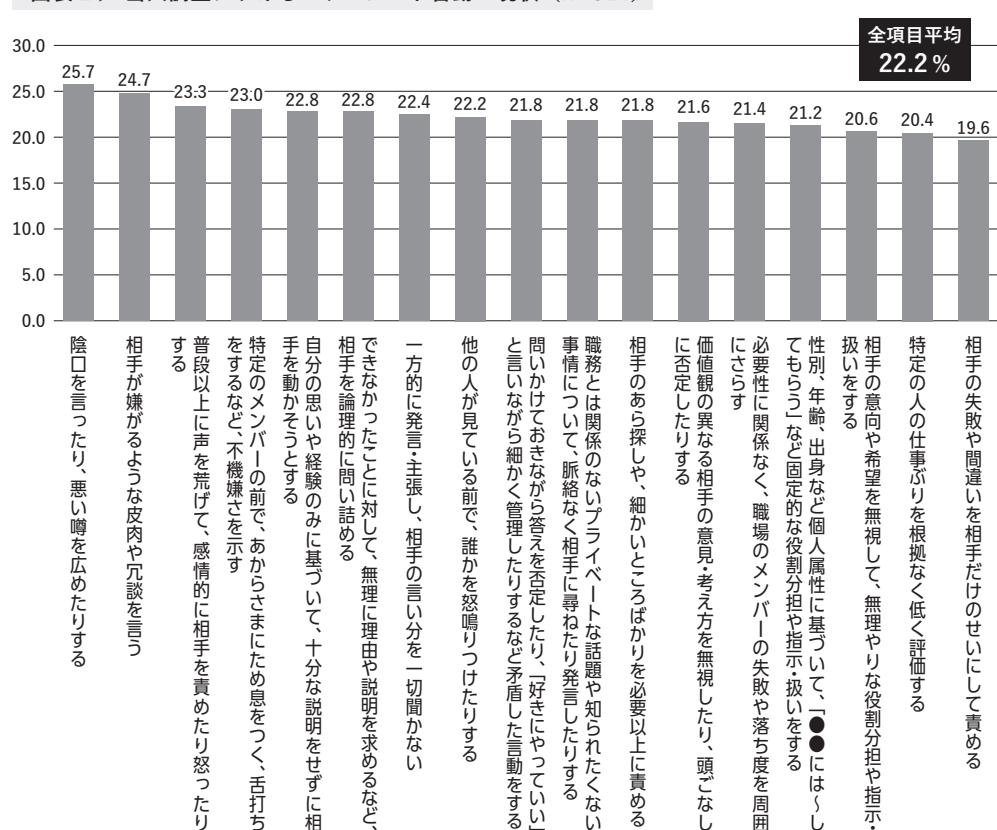
また、セクハラ、マタハラ、パワハラには定義が存在しますが、17項目を見ると、必ずしも各ハラスメントの定義に該当しているとは言いえないような内容のものも多くあることから、一般社会が

(2) ハラスメント認識のギャップ

17項目について、周囲調査で「職

感じるハラスメントの認識と法律上のハラスメントの認識には、ギャップがあることがわかります。

図表 2 ▶ 当人調査におけるハラスメント言動の現状 (n=514)



場のメンバーが行なった」と認識している人が全項目平均で31・9%であるのに対して、当人調査で「自分自身が行なった」と認識している人は同平均で22・2%と、自分自身が行なっているという認

識のほうが低くなっています。つまり、「自分がハラスメント言動を行なっているという自覚が少ない」ことがわかります。

なお、17項目のうち、周囲調査、当人調査ともに上位の2つは「相

手が嫌がるような皮肉や冗談を言う」「陰口を言ったり、悪い噂を広めたりする」で、また、そのほかの項目についても似たような順位になっていることから、周囲で行なわれている言動と自分自身が行なっている言動には、ある程度同じ認識を持っていることもわかります。

(3) 年代別の考察

年代別の調査結果を見ると、周囲調査では30代前半が最も高くなっています。この年代は一般的に新卒で入社し10年程度経過している、実務的にも成果を求められ、また人材育成といったマネジメントへの期待も大きい年代だと思えます。上司から成長を促すために強めの指示を受けたり、役割や成果に対して自分が想像する以上に説明を求められたりして、日々プレッシャーやストレスを感じていることも想像できます。年代の近い同僚についても見聞きする機会も多くあると思います。結果的に、ハラスメントに対しての意識が高まっているのではないかと考えられます。

一方、当人調査では40代前半までは20%台を維持していたものが

40歳代後半から50代前半にかけて一気に15%台まで下がっています。40歳代後半からは「バブル世代」「就職氷河期世代」で、「残業するのが当たり前」「先輩や上司よりも先に帰ることは許されない」そんな世代でした。

また、40歳代前半以前になると1997年の男女雇用機会均等法の改正などもあり、「ハラスメント」に対する意識が高まってきました。

このような動きもあって、40代前半まではある程度ハラスメントに対しての意識があるものの、40代後半よりも上の世代になると意識が低くなるという結果に表われているのかもしれませんが。

(4) 職位別の考察

職位別の当人調査では、各職位ともに約20%台で大きな差がないことから、職位に関わらず、一定程度は自分自身もハラスメント言動を行なっているという意識があることが見てとれます。2019年の労働施策総合推進法の改正で事業主にパワハラ防止措置が義務づけられたことなどもあり、職位に関わらず、ハラスメントに対する意識は高まっているようです。

周囲調査でも、主任・係長相当職を筆頭に、担当職、課長相当職、部長相当職のいずれも30%以上が職場のメンバーによるハラスメント言動を認識しています。一方で、役員担当職だけは、19・9%しかハラスメント言動を認識していませんでした。

担当職から課長相当職までは実際に現場で仕事をしていることが多く、部長相当職についてもマネジメントが主な業務ではあるものの現場で執務していることが推測されますので、結果的に、周囲のハラスメントへの認識が高いのだと考えられます。

しかし役員相当職ともなると、一般的に現場から離れていることが多いでしょうから、結果的に、職場のハラスメントを認識する機会が少なくとも考えられます。

年代別の周囲調査でも50代後半から60代については全体的に低くなっている、この年代は世間的にも部長相当職、役員相当職となっていることも多く、年代別の調査結果とも一定程度の相関性を感じることができそうです。

(5) 企業規模、職種別の考察

企業規模については、周囲調査、

当人調査ともに10人以上の企業については大きな差が発生していないものの、10人未満の企業だけ突出して低い結果となっています。このことから10人未満の企業ではハラスメント言動自体が少ないと考えることもできます。しかし、離職率に関して企業規模が小さいほど高くなっているということも踏まえると、ハラスメントが確認できる前に対象者が退職してしまい、周囲調査でも当人調査でもその確認が難しく、調査結果に表われていないのではないかと推測できます。

職種別については「製造・生産工程職」で周囲調査の結果がかなり高くなっているとともに、周囲調査と当人調査との差が一番大きくなっています。また、「管理職」は周囲調査の結果は一番低いものの周囲調査と当人調査との差も一番小さくなっています。

ハラスメントは、責任が重く業務量が多い仕事ほど発生しやすいと言われています。

「製造・生産工程職」では、周囲調査ではハラスメントとなる言動があるという認識が一番高くなっていますが、当人調査では一番低くなっており、周囲で起こっ

ている認識と自分自身で行なっているという認識に一番ギャップが発生しています。この原因として、製造業などでは人手不足のために、休む人に対して厳しく当たってしまったり、危険を伴う業務もあるため指導がきつくなる現状があるように感じます。

また、「管理職」は周囲調査では一番低くなっているものの、他職種と比較して突出して低いわけでもなく、当人調査では一番高くなっています。これは、2019年の労働施策総合推進法の改正により、企業としてもハラスメントに対する関心が高まるなかで、管理職向けの研修などを行なう企業も増えており、管理職自身が日々ハラスメントを意識していることが想像できます。

(6) 調査結果のまとめ

調査でわかったことは、ハラスメントに対する法的な定義と世間の認識とのギャップ、周囲認識と当人認識のギャップ、そして世代、職位、企業規模によるギャップ、あらゆる調査内容でギャップが存在していることです。

では、このようなギャップはなぜ発生するのでしょうか。それは

思い込みにあると感じます。法律によるハラスメントの定義に当てはまらなければハラスメントではない、まさか自分はハラスメントなんてしていない、自分のなかで当たり前のことは当然周囲も当たり前、仕事を教えるために厳しい指導は当たり前、上司のやり方に従うのが当たり前、このような思い込みによってギャップが発生していると感じます。

特に感じることは時代による意識の変化です。タバコの例を取っても、40代の世代が新卒であった約20〜25年前は職場でタバコ、路上でタバコが当たり前の時代で、喫煙率も60%ほどありました。しかし、いまはどうでしょうか。職場でのタバコ、路上でのタバコはもつての外、喫煙率も30%ほどで20代、30代の若年層では喫煙者のほうがめずらしいという時代になっ

ています。同じように当時は当たり前だった言動が、いまではハラスメントに該当することが多々あります。この変化自体は確実に起きています。しかし、意識の変化も起こっているために、その変化に気づくことができないことがギャップを大きくしていると考えられます。

周囲の言動から自分の言動を改めて考え、周囲から見られているという意識を持ち、時代の変化を受け入れていくことで周囲の認識と当人の認識のギャップをなくしていく。このことが、ハラスメントをなくすために最も重要なことだと思います。

中小企業が抱える問題と今後の取組みの重要性

今回の年代別や職位別の結果でも、40歳代後半以降ではハラスメントへの自覚や意識が低かったり、部長相当職以上では周囲のハラスメント言動に対する認識が低かったりといった傾向が見られます。おそらく、実際に経営者や部長相当職などの管理職が加害者となっているケースも少なくないことが想像できます。中小企業において同様のケースが起きた場合、加害者に直接話をすることも難しいですし、被害を相談しようにも、相談窓口自体が経営者といったケースも多くあります。

さらに、2019年の労働施策総合推進法の改正により、中小企業についても2022年4月からはパワハラに関する方針の明確化

や労働者に対しその方針の周知・啓発、相談に応じるための体制の整備、そして相談に対する事後の迅速かつ適切な対応が義務となります。これらのパワハラ防止対策が行なわれないと、最悪の場合は企業名が公表されてしまうケースもあるのです。

このように、法的な義務は待たなしの状況となっており、今後、中小企業でも対策を講じることが必須となっています。ハラスメントに対する意識とその優先順位も上げていく必要があるでしょう。人事担当者だけではなく、経営者や管理職も一緒になって研修を受けるなど、会社全体の意識を高めることも有効な方法です。

企業内で相談窓口を設置しても、実効性のない場合もあります。その場合は社外に相談窓口を設けることで、相談することへの抵抗を少しでも減らすような対策も考えられます。

中小企業においても、ハラスメントに対する正しい知識、常に周囲から見られているという意識、些細なことでも相談できる環境などを日々整えることが、ハラスメントをなくすための大切な取組みなのです。

たけだ まさゆき 特定社会保険労務士 2008年10月に社会保険労務士法人大槻経営労務管理事務所に入所。多数のクライアントより個別労使紛争を含む労務相談を受ける。海外進出に必要な労務管理、労働社会保険のアドバイスなどを積極的に行なっている。