

# 職場のパワハラ 依然深刻

## 6年前と同様

# 過去3年間に5人に1人がパワハラ被害

### 自治労第2回パワー・ハラスメント実態調査結果概要

図1 過去3年間でパワハラを受けたことの有無 (2016年計、2010年計、団体区分別、職種別)

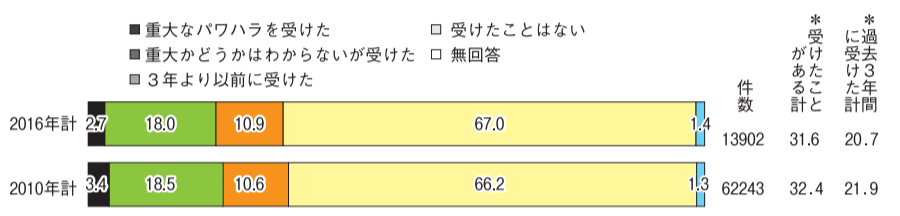
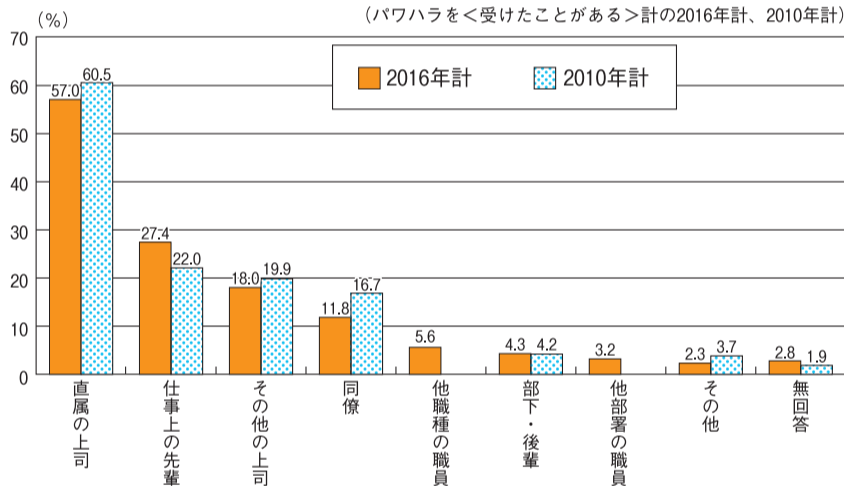


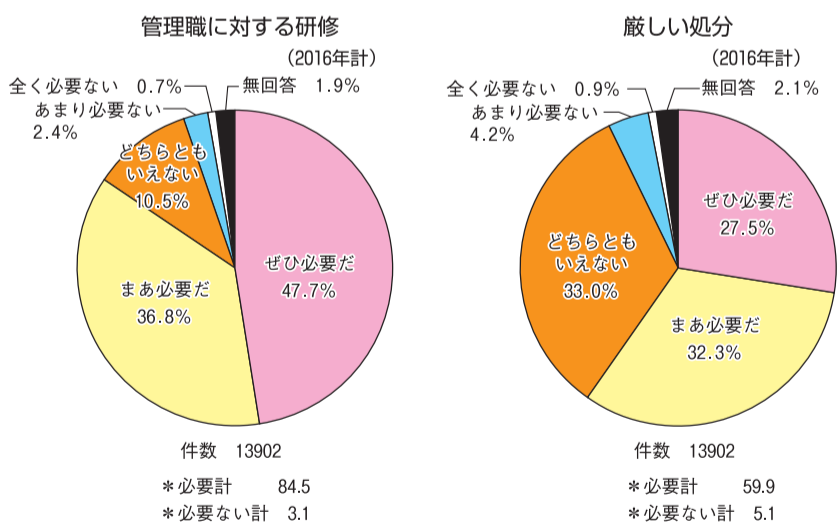
図2 パワハラの主な行為者 (2つ以内選択)

(パワハラをく受けたことがある>計の2016年計、2010年計)



※2010年と一部の選択肢が異なることに留意。

図3 パワハラに関する職場での取り組みの必要性について



#### ○パワハラの実態

「重大なパワハラを受けた」(27.7%)、「重大かどうかはわからないがパワハラを受けた」(18.0%)をあわせると(過去3年間に受けた)が20.7%にのぼる。パワハラ対策の制度化は進んだが、実態は2010年(21.9%)から変わっていない(図1)。具体例として「怒鳴る、あるいはいきなり怒りの矛先を向ける」、「あなたが起こした間違いや誤りを、繰り返し思い出させられる」、「近づいたり話しかけると、無視したり、敵意を持った反応をする」となっている。

パワハラの実態は、「直属の上司」(57.0%)が最も多く、「仕事上の先輩」が27.4%、「その上司」が18.0%、「同僚」が11.8%、「他職種の職員」が5.6%、「部下・後輩」が4.3%、「他部署の職員」が3.2%、「その他」が2.3%、「無回答」が2.8%となっている(図2)。

#### ○相談窓口の利用意向と課題

重大なパワハラを受けた場合に「相談する」の比率は、「組合が職場に設置した窓口」が43.8%、「組合が専門機関に委託した窓口」が58.9%、「自治体が職場に設置した窓口」が33.5%、「自治体が専門機関に委託した窓口」が54.3%となっている。職場設置の窓口よりも専門機関に委託した外部設置の窓口、職場設置の窓口では、自治体より組合による窓口への相談意向が高い。相談窓口を利用する上での心配としては、「プライバシーが守られないのではないか」(67.7%)が最も多く、「結局は解決されないのではないか」(59.3%)が続く。

#### ○パワハラについての認識と必要な取り組み

「重大な人権侵害」(90.6%)、そして、「職場全体の人間関係を悪くする」(92.2%)、「職場全体の仕事の能率を下げる」(81.9%)など職場全体の問題としての認識は広く共有されている。しかし、「パワハラをする人の個人的な問題」(54.9%)、「受ける方にも問題がある」(21.9%)と問題の所在を個人に帰結させる認識、「気にすると指示・指導がやりにくい」(51.1%)、「神経質になると職場がぎすぎすする」(49.0%)と取り組みにより仕事で悪影響が生じることへの危惧も少なくない。

パワハラ対策のうち「管理職研修」(84.5%)、「安心できる相談窓口」(80.2%)、その他、事後対応として「厳しい処分」(59.9%)を大多数が求めている(図3)。