

# 3人に1人が、 パワーハラ 被害に!?

## 「職場における いじめ・暴力の禁止・防止」の 取り組みを



### まずはその実態を知ってください

自治労「パワー・ハラスメント10万人実態調査報告書」  
ダイジェスト版

## POWER HARASSMENT

自治労は第81回定期大会（2009年8月）の運動方針及び当面の闘争方針で、メンタル不調の要因としても問題視されるようになってきたパワー・ハラスメントについて取り上げました。そして職場における人権確立のために「職場のいじめ・暴力禁止法」（仮称）の検討を進めることとしました。実際にどんなパワーハラが職場で起きているのか、公務災害申請や裁判に至らない事案がどれだけ起きているのかを把握し現状分析するため、全ての地域から多様な立場の組合員の生の声を聞く「10万人実態調査」を実施しました。

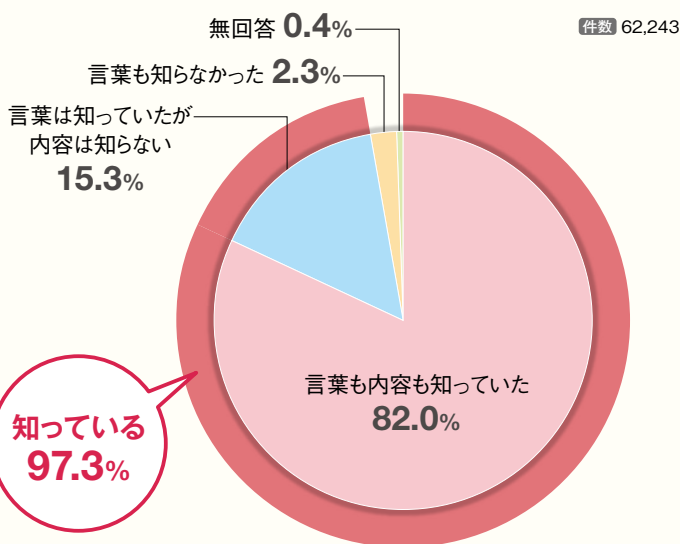


自治労

# 「パワハラ」という言葉を 知っている人

97.3%

図① パワハラの周知度



「パワハラ」という言葉は広く使われてきている現状にあります。今回の調査でも、「言葉は知っている」「言葉の内容も知っている」という回答をあわせれば97.3%が「知っている」との結果になりました。



**パワー・ハラスメントとは**、「職場において、地位や人間関係で弱い立場の相手に対して、繰り返し精神的又は身体的苦痛を与えることにより、結果として働く人たちの権利を侵害し、職場環境を悪化させる行為」を言います。

(職場のハラスメント研究所の定義より)

調査に  
参加してくれた  
仲間たち

## 調査対象

自治労の47都道府県本部、  
全ての組合員から10万人を抽出

都道府県職・政令市職・市職・町村職・臨時非常勤労組・  
事務組合広域連合・社会福祉協議会・国保協議会・市町村共済・  
全国一般・民間事業所、全国消防職員協議会

- パワハラが起きる原因と仕事の関係性の実証のため、事務職・技術職・現業職・保育職・看護職・医療職・消防職・その他の職場別とした。
- パワハラが起こる心理的メカニズムを探るため、正規職員だけでなく嘱託職員・臨時職員・非常勤職員・派遣職員・再任用職員・再雇用職員等・パート職員・アルバイト職員等全ての職員を対象とした。

## 実施期間

2010年5月末／調査票配布・実施  
2010年11月16日／集計分析完了

## 回収状況

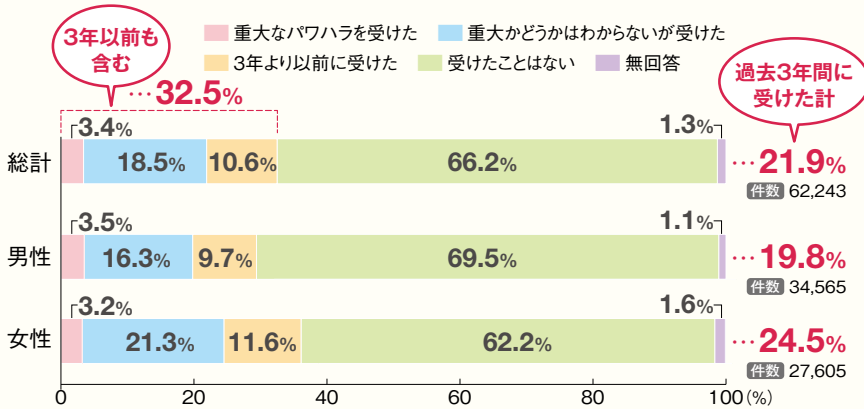
[組織単位] 466対象単組中  
401単組回収  
▶ 86.1%

[個人単位] 103,827人配布  
62,243人回収  
▶ 59.9%

# パワハラ被害を受けた人

**3人に1人**  
(過去3年間では  
5人に1人)

図② 過去3年間でパワハラ被害を受けたことの有無



パワー・ハラスメント被害は過去3年間では5人に1人が「受けた」と答えており、それ以前も含めれば3人に1人が「被害経験を持つ」と答えています(図②)。

男女比全体では大きな差は表れていませんが、事務職・技術職に限ると10代40代50代60代では女性の比率が高くなっています(図③)。



## 自由記述より



### 大声で感情的にしかる

- 勤務時間中に自席に呼びつけて、他の職員にも聞こえるように大声で注意をするので、職場内環境も悪く、士気も下がる。  
(事務・女性・40代)
- 不本意な指示を拒否したら、「子どもがいない人はいいい」「夫婦で稼いでいる人はいいい」などと意味不明なことを言われて怒鳴られた。  
(事務・女性・50代)

### 意向を無視した一方的な指示をする

- 既婚者上司が身体を要求、応じなかったら口をきかない、無視する、不要な仕事をさせるなど仕事上一方的な指示で嫌がらせをする。  
(事務・女性・30代)

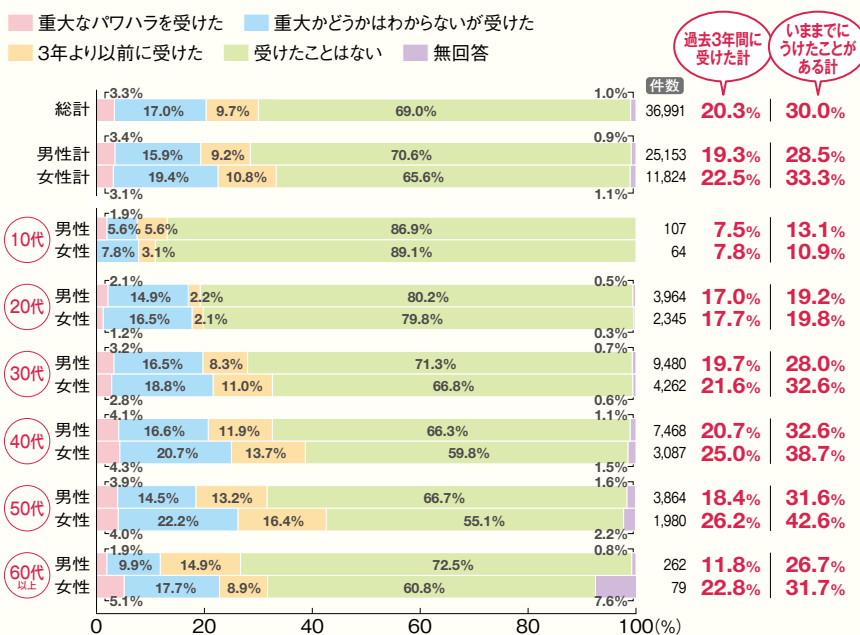
### 性格や容貌をからかったり非難する

- 容姿をからかう先輩がいる。  
(事務・男性・40代)
- 「職場で嫌われているから気をつけた方がいい」「社会人としてお粗末だ」と言われるが具体的な注意をしてくれない。  
(医療・女性・20代)

### やたらに権限を振り回す

- 上司の誤りを指摘したら、「評価や異動の権限は俺にあるんだ」と言われ、評価では勝手な言い分を書かれて異動させられた。  
(現業・女性・40代)

図③ 過去3年間でパワハラを受けたことの有無(事務職・技術職)



# パワハラ被害を

## 受けた人

**3人に1人**  
(過去5年間では  
5人に1人)



### 自由記述より

#### 直属の上司

- スタッフ全員の前で、無能力扱いをする。(看護・女性・30代)
- 所属長にパワハラの悩みを聞いてもらおうとしたら「そういうことは言わないこと」と言われて、逆に追い込まれてしまい不公平な扱いを受けることになってしまった。(保育・女性・30代)
- 「あなたと話すとイライラする。時間の無駄」と言われる。(看護・女性・20代)
- いろんな場面で「親の顔が見たい」などと繰り返し人前でバカにする。(技能・男性・30代)
- 他人の前で恥をかかせるような言動をする。細かいところを突っついて、チクチクと何回も電話してくる。(保育・女性・50代)
- 上司の考えが、その都度変わり、戸惑っているとミスとして指摘され、「次はクビだよ」と脅かされる。(現業・女性・50代)

#### 悪口や陰口で足を引っ張る

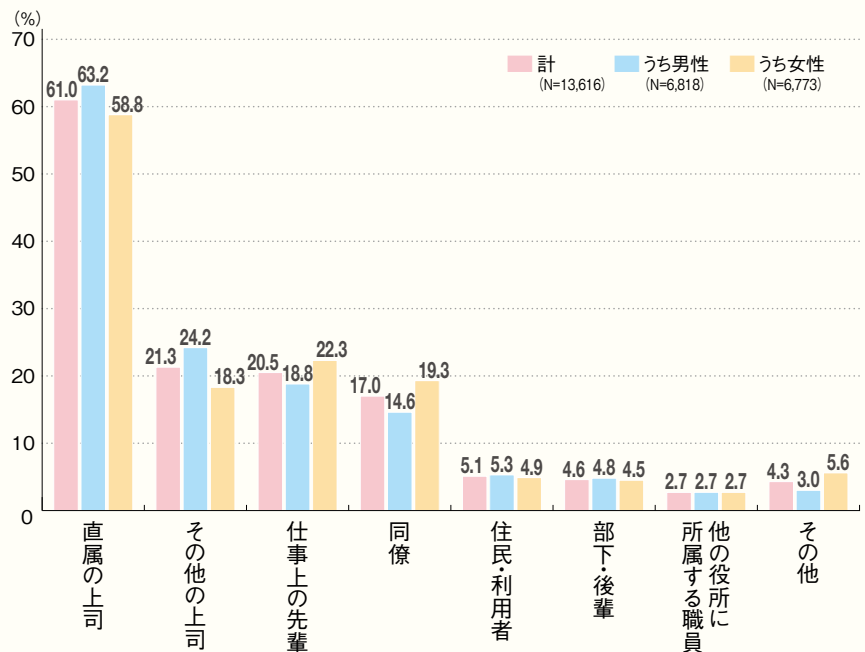
- 妊娠をきっかけに、それまでやっていた仕事をはずされて、陰で「あてにならない人間には仕事をさせられない」と言っているというのを聞いた。(看護・女性・30代)
- 上司が、その場にはいない人の悪口を言って、「そうは思わないか」と同意を求めてくる。(事務・女性・30代)



パワハラ行為者は「直属の上司」と61.0%が回答している(図4)ことから、管理職における女性の登用率が進んでいないことも要因といえ、また、セクシュアル・ハラスメントと複合的にパワー・ハラスメント行為がおこなわれていることも背景として考えられます。

図4 パワハラの実行者

[過去3年間にパワハラを受けた方・2つ以内選択]



そのほか、「仕事上の先輩」(20.5%)、「その他の上司」(21.3%)、「同僚」(17.0%)もみられます。「住民・利用者」は5.1%となっています。パワハラの行為者別に、過去3年間に職場で受けた行為をみると、行為者が直属の上司の場合には、「大声など感情的にしかる」、「意向を無視した一方的な指示をする」、「ささいなミスをしつこくしかる」などに集中するのに対し、仕事上の先輩、同僚の場合には、「悪口や陰口で足を引っ張る」、「性格や容貌をからかったり非難する」、「仕事仲間とみなさない対応をする」も多くみうけられます。



# パワハラを受けて

## 「死にたくなかった」と思った人

5.1%

被害を受けた後の状況では、「心療内科・精神科に通院した」が、「パワハラを受けたことのある」人の7.7%、「死にたくなかった」5.7%となっています。この割合を自治労組合員全体に置きかえれば、約15,000人が通院、約11,000人が死にたくなかったと推計でき、決して少なくない数字です(図⑤)。また、そのうち重大なパワハラでは、この数字が19.5%、15.7%となり、受けたパワハラが重大であることによって、状況が深刻化することがわかります(図⑥)。



### 自由記述より

#### 身体に異変を感じた

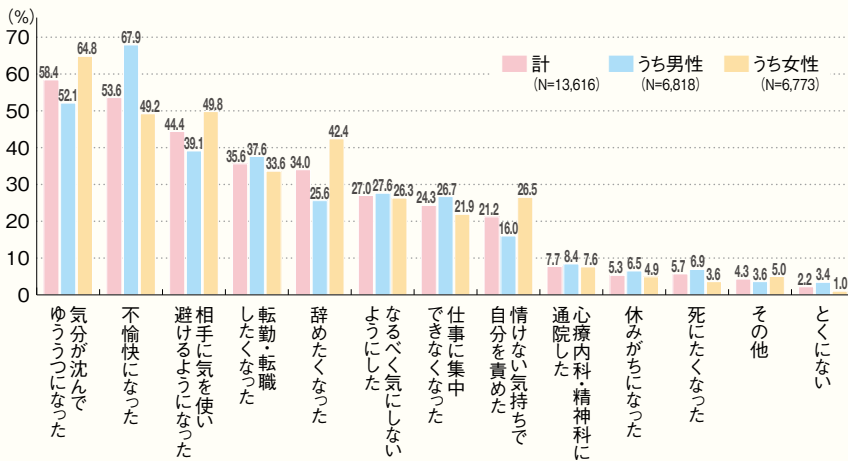
- 過呼吸になり、それを隠して仕事を続けるのが辛かった。(事務・女性・30代)
- 不眠で感情のコントロールができなくなってしまった。(看護・女性・30代)
- 1年間で5キロ痩せて、生理が止まってしまった。(現業・女性・50代)
- ストレスでPTSDになり、現在も通院している。(技能・男性・40代)
- 円形脱毛症、甲状腺、じん麻疹などで病院通いをしている。(保育・女性・50代)

#### 働けない

- 職場に行けなくなり、うつ病で休職した。(技能・女性・40代)
- 人との接触の仕方が分からなくなり、仕事が出来なくなった。(事務・男性・30代)
- 家においても、カーテンが開けられない、電話が怖い状態になり、買い物にもいけなくなった。(看護・女性・30代)
- 周囲には申し訳ないとは思っているが、電話がこわい。本人を見るとドキドキして恐怖心があるので、出勤出来ないでいる。(技能・女性・30代)
- その人に合わせようと、気を使い、再度同じことが起こらないか不安で出勤が出来なくなった。(看護・女性・50代)
- 電車に乗れなくなり、検査したら胃にポリープができていた。(事務・女性・50代)

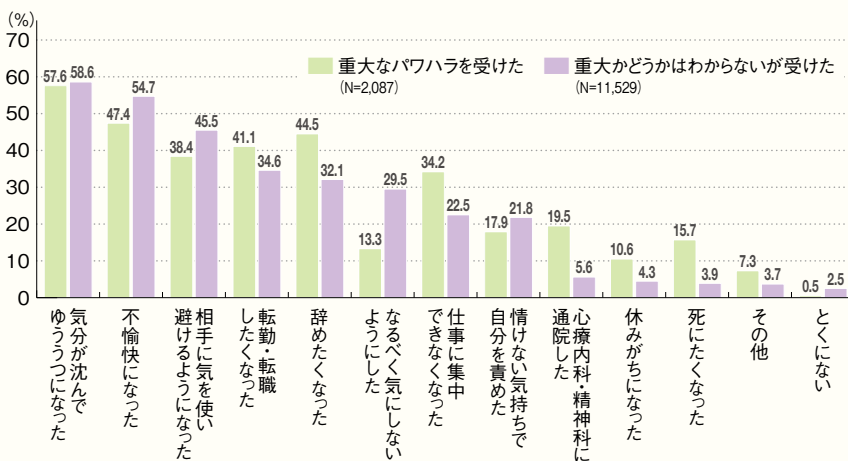
図⑤ パワハラ行為を受けた後の状況

[過去3年間にパワハラを受けた方・4つ以内選択]



図⑥ パワハラ行為を受けた後の状況

[過去3年間にパワハラを受けた方・4つ以内選択]



# 対応は

## 「何もしなかった」人

40%以上

### 自由記述より



#### 諦め型

- 相手が女性だし、女性職員なんてそんなものだと思って納得した。(事務・男性・40代)
- 上司がパワハラの実状を知っても、何の対応もしてくれないから。(事務・男性・30代)
- 正職員には何を言っても勝てないと思ったから。(臨時・女性・40代)

#### 自責型

- 自分の無能力が原因であったため。(事務・男性・30代)
- 相手を責める気持ちよりも、自分を責める感情が強かったから。(事務・男性・30代)

#### 精神的ダメージが大きい

- 気力がわかず、何もする気になれなかった。(保育・女性・20代)
- 行動を取ろうと思っはいたが、その前に倒れてしまった。(事務・男性・40代)

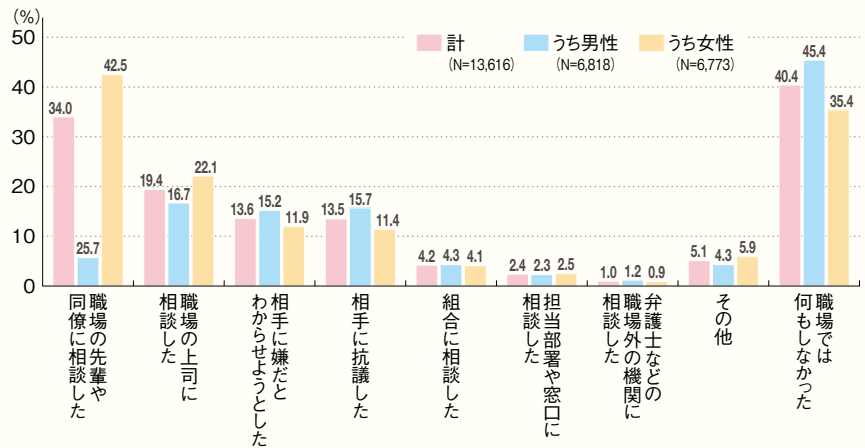
#### 相談が出来なかった

- 以前、管理者に相談したが、筒抜けで回り回って、自分が叱られて、何の解決にもならなかった。(医療・男性・30代)
- 田舎で、閉鎖的なので、ウツカリ話したら大変なことになった。(事務・女性・30代)



図7 パワハラに対して職場でとった行動

[過去3年間にパワハラを受けた方・2つ以内選択]



取った対応としては、「職場や同僚に相談した」が34%と一番多いものの、「何もしなかった」が40%を超えています(図7)。何もしなかった理由としては、「何をしても解決にならない」という諦めが約52%と半数を超えているのです。また、「いずれかの窓口相談する」と74.9%が答えており(図9)、相談意向が高く、期待は高いにもかかわらず、現在の受け皿が不十分であることが考えられます。一方、相談窓口への期待については、「組合が専門機関に設置した窓口」(54.3%)、「自治体が専門機関に設置した窓口」(49.7%)と、ともに外部窓口への期待が高く(図8)、さらに外部、内部ともに組合への期待度が高く現れています。

図8 重大なパワハラを受けた場合の相談窓口への相談意向

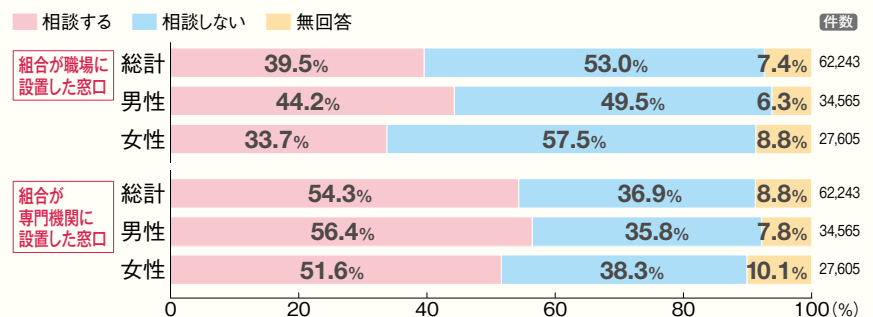
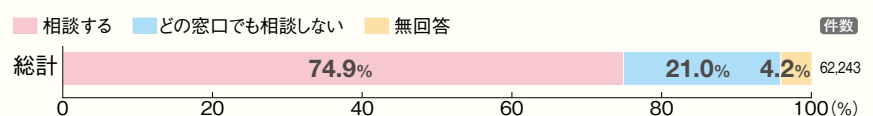


図9 パワハラ相談窓口への相談意向



# 「パワハラは職場の人間関係を悪くする」と思っている人

# 98.4%



## 自由記述より

### プライバシーが守られない

- 勤相談窓口でプライバシーが守られなかった場合に、更なる人間関係の悪化を懸念する。  
(技能・男性・50代)
- 少数職場なので、すぐ誰か分かってしまう。  
(現業・女性・40代)
- 役所の場合、なぜか相談していることがすぐ誰かに分かってしまう。  
(保育・女性・40代)

### 結局は解決されない

- 原因は、個人の資質にあるので、解決のしようが無いと思う。  
(事務・女性・40代)
- 個人の責任やメンタルの問題にされてしまいそう。  
(事務・男性・40代)
- 同じ公務員が行っている相談窓口なら、相談しても意味が無いと思う。(看護・女性・40代)

### 人事管理上なんらかの不利益が生じる

- 行為者が手を回して、なおさら状況が悪くなった。  
(技能・男性・40代)
- 相談先の人事課が異動や配転で不利益な取り扱いをする。  
(事務・女性・30代)

### 相談した

- 同期や他の職場の仲間に言って回った。(保育・女性・20代)
- メンタルヘルス相談窓口に相談した。(事務・男性・40代)

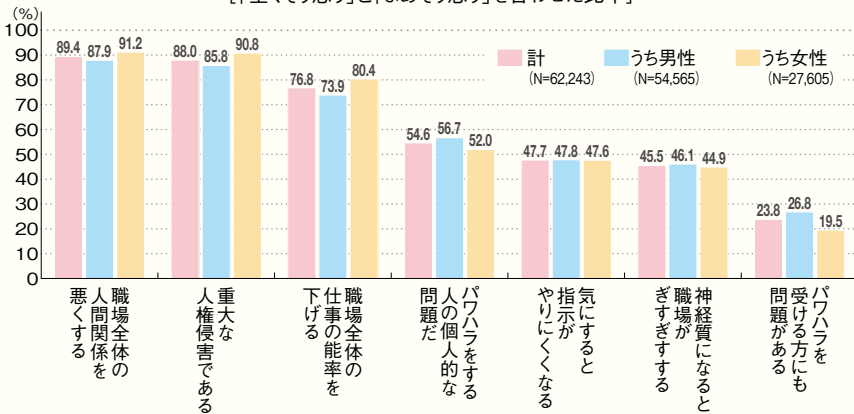
### 消極的な行動

- 異動願いを書いた。  
(事務・男性・30代)

パワハラは「職場の人間関係を悪くする」98.4%「重大な人権侵害である」88.0%となり、パワハラが人権問題であるとの認識は高いことがうかがえます。一方、「個人的な問題である」と54.6%が回答していることから、職場全体の課題としての意識になっていないこともわかります(図10)。

図10 パワハラについて

[[「全くそう思う」と「まあそう思う」を合わせた比率]



取り組みの必要性については、「職場全体で取り組むべき」57.1%(図11)、必要なのは「管理職の研修」82.2%、「安心できる相談窓口の設置」77.5%(図12)となっています。



図11 パワハラをなくすための取り組み姿勢

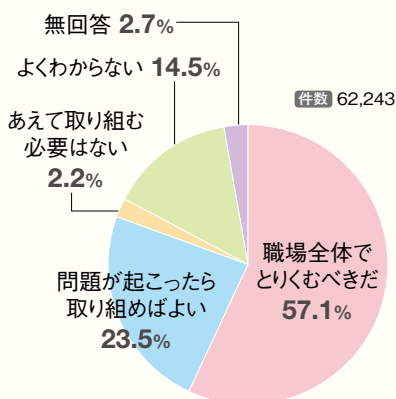
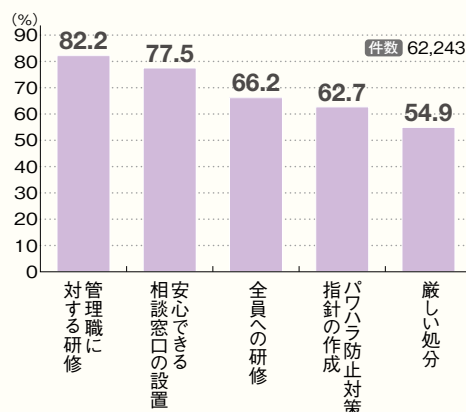


図12 パワハラに関する職場での取り組みの必要性について

[[「ぜひ必要だ」と「まあ必要だ」を合わせた比率]



## 今後 に向けて

### 労働者の命と、 人権と尊厳を守るために

今回の「パワー・ハラスメント（以下パワハラ）自治労10万人実態調査」では、予想を上回るパワハラの実態と深刻な影響が浮き彫りとなりました。

過去3年間では実に5人に1人がパワハラ被害を受けており、多くは「不愉快で頭にきた」「気分が沈んで憂鬱になった」と答えています。また、「死にたくなった」「心療内科・精神科に通院した」等の深刻な回答も少なくありません。そのような状況であるにもかかわらず、相談や対策を講じている回答は少なく、ほとんどが「相談しても解決にならないと思った」等の諦めの回答であり、確たる解決策を持たない現状を反映していると言えるでしょう。

相談先については、組合・自治体が外部に設置した機関への期待度が高く、中でも労働組合が設置した外部機関への相談希望が最も多くなっています。自治労の取り組み体制の構築も含めて、本部・県本部・単組での取り組み強化が求められています。

本部は方針に基づき、「職場のいじめ・暴力禁止法」(仮称)の制定に向けて検討を開始します。県本部・単組では、パワー・ハラスメント対策を専門的に検討する機関の設置や、労安担当者の機能強化等の検討をはじめることが必要です。すでにセクシュアル・ハラスメント対策委員会を設置している県本部・単組では、その活用も含めてを検討して下さい。

また、「自治労10万人実態調査結果」を受けて学習会の実施や、現行法活用を含む担当者研修の実施、組合員学習会の実施、パワハラ対策指針の策定、外部相談窓口の設置など、解決策に向けた具体的な取り組みが必要です。

今回の実態調査結果を受けて、職場におけるいじめ・暴力を「起きない」「起こさない」「起こさせない」ため、また「起きてしまった」場合の被害者救済、行為者（加害者）対策について、法整備も含めて取り組む必要があります。あらためて快適職場とはどういう職場なのかを整理し、働くものの尊厳を守り、自信を持って公共サービスの提供や仕事ができる環境づくりのために積極的に行動を起こしていきましょう。

労働安全衛生法71条の2（事業者の講ずる措置）では、「快適な職場環境を形成するように努めなければならない」とし、雇用する側の努力義務として安全で快適な労働環境の提供が求められています。職場の環境整備は雇用主の責任でおこなわれるべきです。パワハラ対策指針の策定や、管理職及び職員研修の実施、外部相談窓口の整備等を当局要求に反映させ、パワハラ防止・禁止対策の充実を求めていきましょう。

