職場パワーハラスメントの認識性と体験の性差

○山廣知美¹・津田 彰²・鄧 科³・仁位百雲子¹・入江正洋⁴ (非会員)

(¹久留米大学大学院心理学研究科・²久留米大学文学部・³久留米大学比較文化研究所・⁴九州大学健康科学センター)

キーワード: パワーハラスメント, パワハラ認識性, パワハラ体験, 性差

Gender differences in awareness and experiences of power harassment in workplaces

Tomomi YAMAHIRO¹, Akira TSUDA², Ka TOU³, Momoko NII¹ and Masahiro IRIE²

(¹Graduate School of Psychology, Kurume Univ., ²Department of Psychology, Kurume Univ., ³Institute of Comparative Studies of International Cultures and Societies, Kurume Univ., ⁴Kyusyu Univ.)

Key Words: Power harassment, Awareness of power harassment, Experiences of power harassment, Gender differences

目 的

近年, 様々な種類のハラスメントが社会問題化されており, パワーハラスメント(以下, パワハラ)も例外ではない。厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」(2012)によると, 過去3年間にパワハラを受けたことがある女性は23.9%, 男性は26.5%であった。また, 独立行政法人労働政策研究・研修機構「第2回日本人の就業実態に関する総合調査」(2014)では, 過去1年でいじめ・嫌がらせやパワハラと見られる行為を職場で受けた経験のある人が34%, そのうち3分の1がその行為をパワハラと認識しており, パワハラだと感じた割合は女性が若干高くなっている。しかしながら, これらの調査で示された性差について, 詳細な統計学的検討は行われていない。

そこで本研究では, 「職場でのある行為や状況に関してそれがパワハラに該当すると思うかどうか」の個人の判断(パワハラ認識性)を尋ねるとともに, 「自分自身がそれを受けたことがある, 職場で起こっているかどうか」(パワハラ体験)について同時に回答を求める「職場パワーハラスメント尺度」(鄧・津田, 2016)を用いて, パワハラ認識性とパワハラ体験の性差を実証的に検討することにした。

方 法

調査協力者

複数の企業(一般企業・病院・市役所など)の勤労者387名(男性175名, 女性212名, 年齢41.2±10.8歳)であった。

質問紙

職場パワーハラスメント尺度: 「パワハラ行為」(12項目)「パワハラ状態」(4項目)「パワハラ態度」(2項目)の3下位尺度, 18項目から構成されており, 信頼性と妥当性の確認がなされている(鄧・津田, 2016)。パワハラと思しき行為(eg., 気に入らない者に対して, わざと低く評価したり, 異動させたり, やめさせようとする)と状態(eg., 上司の顔色を見て部下が行動している), 態度(eg., 人から指摘されても, 自分の過ちは認めない)に対して, パワハラに該当・関連するかといった個人の判断(パワハラ認識性と称する), ならびにそれらの言動を過去6ヶ月間の内に体験したかどうか(パワハラ体験と称する)の回答を求めた。パワハラ認識性は「1: 1回でも該当する, 2: 繰り返し返されれば該当する, 3: 該当しない」, パワハラ体験は「1: 1回受けた(1回あった), 2: 繰り返し受けた(繰り返しあった), 3: 受けなかった」の3件法であった。得点が高いほど「パワハラ認識性」と「パワハラ体験」が高い。

結 果

【パワハラ認識性】

性差の検討を行うために, パワハラ認識性における3下位因子についてt検定を行った。その結果, パワハラ「状

図1 パワハラ認識性の性差(* $P < .05$)

態」に対する認識性において, 女性の得点は男性と比較して有意に高かった($t(385) = -3.2, p = .002, d = .33$) (図1)。パワハラ行為とパワハラ態度の認識性には有意な性差はなかった。

【パワハラ体験】

パワハラ体験に関して, 行為, 状態, 態度のいずれにおいても有意な性差はなかった。

考 察

本研究から, 女性は男性よりもパワハラ状態をパワハラとして認識することが明らかになった。「上司の顔色を見て行動している」などのパワハラ状態に関して, 男性と女性では捉え方が異なっているように思われる。松村(2013)は, 職場のいじめの受け止め方や対応に男女差があるとすれば, 学校時代からの経験の違いによる可能性を指摘している。いじめの様態は小・中・高等学校を通じて「仲間外れ・無視」は女性に多く, 「殴る・蹴る」は男性に多いとされており, いじめの被害については, 女性は「関係性攻撃」を多く, 男性は「身体的攻撃」を多く経験していた(岡安・高山, 2000)。換言すれば, 女性は経験的に直接的な攻撃を伴わない関係性攻撃をいじめであると認識してきた為, 職場における行為や態度を伴わないパワハラ状態についても, パワハラであると認識したのかもしれない。一方, 男性は女性よりもパワハラ状態をパワハラであると認識しにくいことから, 知らずにパワハラ加害者となる可能性も危惧される。

パワハラ状態の認識性に性差があったが, パワハラ状態の体験に関しては性差が見られなかった。このことから, パワハラ体験はパワハラ認識性が高い為に生じるのではないように思われる。

本研究から, パワハラ状態の認識性に性差があることが明らかになった。認識性の差はパワハラを引き起こす要因の一つとなりうる為, パワハラに対する共通理解を持つことが重要となる。

本研究は, 平成26-27年度日本学術振興会科学研究費助成基盤研究(C)(研究者代表 入江正洋)の一部である。