

就労前学生に対するハラスメント教育のアプローチに関する考察

ーハラスメントに関する意識調査結果からー

杉浦 礼子

高田短期大学キャリア育成学科

長谷川 聡子

株式会社 Will Staff

1. はじめに

高田短期大学は、平成 28 年度より全学共通教養科目で 1 年次前期開講の卒業必修として「スタートアップゼミナール (Startup Seminar)」をおき、初年次教育に取り組んでいる。この科目の到達目標は、①大学で学ぶための基本的な姿勢を身につけ、課題を持って意欲的に学ぶことができる、②課題の解決に向け、「聴く」「考える」「伝える」等の基本的な力が身につく、③社会的なルールやマナー、倫理、規範などを理解して、しっかりと行動できる、の 3 つを掲げている。授業概要は、到達目標の実現に向け、まず、短大で学ぶためのスキル (ノートの取り方、情報収集の方法など) やマナーについて学ぶ。次に、様々なテーマのもとに、ゼミ内での発表やディスカッションを繰り返すことで、自分の意見をまとめ伝えるスキル、相手の意見を聴くスキルを身につける。あわせて、短大生としてふさわしい行動ができるように、社会で求められるルールやマナーについて考えるとしている。

本科目の第 11 講義の授業内容には、「話し合いの基本③ハラスメントについて」取り上げ、話し合いの基本を学びながら全般的なハラスメントについてゼミ内で話し合い、発表を繰り返し、伝え・聴くスキルを身につけることを目標にした。さらに、この講義においては、就労後、類似したケースが自らあるいは身近に生じたときに対処できる心構えと術を学生に身につけて欲しいという思いから、キャリア育成学科オフィスワークコース教員¹でライティングした職場でのハラスメントに関するディスカッション・ケースを教材として活用した。

平成 28 年度のスタートアップゼミナールにおいて、ハラスメントの中でも職場でのハラスメントに焦点をあてた理由の一つが、本学を卒業し就労している (就労していた) 卒業生から寄せられる声の中に、職場におけるパワーハラスメントと思われる内容、自分がハラスメントを受けていると訴え離職を考えているといった内容があり、「ブラック企業なので離職したい (離職した)」と訴えるものが少なからず存在することにある。

現代社会において、社会問題としてクローズアップされ法整備も進み、個々の企業においても様々な取り組みがなされる動きがあるなど、ハラスメントに対する意識は変革期にある。国が最初に職場のパワーハラスメントに関する実態調査に着手し発表したのは平成 24 年 12 月の「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」(厚生労働省)で、それによると、企業側がパワーハラスメントに該当する事案を把握していると回答した割合は 3 割を超え、また、それは「上司から部下へ」、「先輩から後輩へ」、「正

社員から正社員以外へ」といった立場が上の者から下の者への行為が大半を占めていることが報告されている²。本学を卒業し新社会人として就労する学生は、この報告書で表現されている「下の者」に該当する。よって、職場でのハラスメントに対する知見を広めて社会に出ることは転ばぬ先の杖として有効であると考ええる。

また、同報告書では、企業がパワーハラスメントの予防・解決に向けた課題として「パワハラかどうかの判断が難しい」と回答した比率が72.7%で最も高いことも報告されている。

そこで、本稿では、就労前の高田短期大学生と四年制大学に籍をおく1、2年生を対象にハラスメントに関する意識調査アンケートを実施し、

- ① 就労前学生がハラスメントであると判断する行為、ハラスメントには該当しないと判断する行為の傾向
- ② 就労前学生が、アルバイトなどで経験しているハラスメントの実態
- ③ ハラスメントであると判断する行為と離職を考える要因となる行為との相関

を、分析する。

2. 調査方法

本稿におけるアンケート調査は、杉浦が高田短期大学において担当している「キャリアデザインⅠ」、長谷川が高田短期大学において担当している「サービス実務総論」を受講している学生を対象に実施した。さらに、就労前で同学年ではあるが4年制大学に籍を置く学生との差異を今後検証することを視野にいれ調査協力を得て実施した。

アンケート調査は以下の要領にて実施し、無記名で回答を得た。回収したサンプルの中には、アンケート調査票に書かれている内容を的確に判断できずに提出したと推測される2サンプルが含まれていたため除外した。なお、本アンケートを実施するにあたり、調査の目的、倫理的配慮、成績等に反映するものではないことを調査票に明記するとともに口頭でも伝えている。

- 実施時期 : 平成28年6月10日～7月29日
- 調査対象 : 高田短期大学キャリア育成学科1年生、キャリア育成学科オフィスワークコース2年生、名古屋学院大学商学部1、2年生
- 配布回収 : 紙面を直接配布・直接回収
- 有効サンプル数 : 215 サンプル
(短期大学生126 サンプル、四年生大学90 サンプル)
(女子学生140 サンプル、男子学生75 サンプル)
- 調査項目 : ハラスメント行為40項目(表1)ごとに、①ハラスメントに該当する行為と思うか、②職場(アルバイト先)で受けたり感じたりしたことがあるか、③離職を考える原因となるか、のそれぞれについて3つの選択肢から1つの回答を求めた³。

表1 ハラスメント行為 40項目

1	○○ちゃん、○○くんと下の名前と呼ばれる
2	ニックネームと呼ばれる
3	話すときの距離が近い
4	身体に触れられる
5	個人的な連絡先を聞かれる
6	男らしい、女らしい、男のくせに、女のくせにといった発言をされる
7	自分のことを、おじさん、おばさんと言われる
8	容姿や体型のことを話題にされる
9	交際相手の有無を聞かれる
10	結婚相手を紹介される
11	業務後の飲み会に誘われる
12	取引先との接待に同行させられる
13	同じ業務を担当している社員と処遇が異なる
14	付き合いを断ったら、次から誘われなくなる
15	卑猥な話を聞かされる
16	自分に対する上司の言動が、他の人と差がある
17	自分は連絡事項などの情報が伝わりにくいことがあると感じる
18	自分の意見を発言したら、頭ごなしに否定される
19	会議で考えを述べても、相手にしてもらえないことがある
20	「仕事が遅い」「何回言ってもわからない」などと言われる
21	「また同じ失敗をしたのか」と言われる
22	「どういうつもりだ」「わかっているのか」と言われる
23	ミスをしたときに、お客様や同僚などの人前で注意される
24	あなたに対して、あなたが「会社を辞めても会社は困らない」と言われる
25	自分があいさつをしても、あいさつが返ってこない
26	残業（バイト時間）を正確に申請しにくい雰囲気がある
27	昇格や昇給の制度など評価制度が明確ではない
28	休日出勤を頼まれる（無理なシフト勤務や急なシフト勤務を頼まれる）
29	正当な評価を受けていないと感じる
30	有給休暇を申請しにくい雰囲気である（シフトに入ることを断りにくい）
31	注意や指導が、主観的な意見や感情も交えた発言となっている
32	仕事の失敗をしたら、減給される
33	就業規則が明確でなく、正確に知らされていない
34	営業部門ではない部署に勤務しているが、ノルマがある
35	ノルマを達成しないと、減給される
36	ミスやクレームに対して個人の責任を追求される
37	役不足の仕事（簡易すぎる仕事）を人前で大きな声で指示される
38	書類で殴られたり、物を投げつけられたりする
39	自腹（自己負担）での経費の支払いがある
40	定められた勤務時刻よりも早く出勤することが当たり前の雰囲気がある

3. 調査結果の概要および考察

アンケートで得たデータから、①就労前学生がハラスメントであると判断する行為、ハラスメントには該当しないと判断する行為の傾向、②就労前学生が、アルバイトなどで経験しているハラスメントの実態、③ハラスメントであると判断する行為と離職を考える要因となる行為との相関、について分析し考察する。

(1) 調査結果の概要

① 就労前学生がハラスメントであると判断する行為、ハラスメントには該当しないと判断する行為の傾向について

まず、一つ目の「就労前学生がハラスメントであると判断する行為、ハラスメントには該当しないと判断する行為」についてである。40行為のうち、「ハラスメントである」と判断する比率が半数以上となった行為一覧は表2で15行為である。殴られたり、物を投げつけられたり、触られたりする実質的な自身への身体的攻撃行為および口頭的攻撃行為が上位を占めている。また、減給や処遇など経済的攻撃行為もハラスメントであると判断する比率が高い傾向にある。なお、40行為別に「思う」の回答比率から「思わない」の回答比率を減算した数値も、表2と類似した結果であった。

表2 就労前学生がハラスメントであると判断する比率が高い行為 (上位抜粋)

38	書類で殴られたり、物を投げつけられたりする	85.2 %
4	身体に触れられる	74.1 %
8	容姿や体型のことを話題にされる	70.8 %
16	自分に対する上司の言動が、他の人と差がある	67.9 %
24	あなたに対して、あなたが「会社を辞めても会社は困らない」と言われる	67.6 %
15	卑猥な話を聞かされる	67.4 %
6	男らしい、女らしい、男のくせに、女のくせにといった発言をされる	64.7 %
32	仕事の失敗をしたら、減給される	63.9 %
39	自腹（自己負担）での経費の支払いがある	63.9 %
18	自分の意見を発言したら、頭ごなしに否定される	63.0 %
31	注意や指導が、主観的な意見や感情も交えた発言となっている	58.8 %
13	同じ業務を担当している社員と処遇が異なる	53.2 %
19	会議で考えを述べても、相手にしてもらえないことがある	53.0 %
25	自分があいさつをしても、あいさつが返ってこない	51.9 %
36	ミスやクレームに対して個人の責任を追求される	50.0 %

一方、40行為のうち、「ハラスメントには該当しない」と判断する比率が半数以上となった行為は表3の通り9行為である。自身に対する呼称、業務後の誘い、恋愛や結婚に関することに関してはハラスメントには該当しないと判断する比率が高い傾向にある。「また、同じ失敗をしたのか」「どういうつもりだ」「わかっているのか」と言われるなど、精神的攻撃と思われる行為に対しても、ハラスメントには

該当しないと判断する比率が高い傾向にある。

表3 就労前学生がハラスメントには該当しないと判断する比率が高い行為 (上位抜粋)

1	〇〇ちゃん、〇〇くんと下の名前で呼ばれる	82.9 %
11	業務後の飲み会に誘われる	81.5 %
2	ニックネームで呼ばれる	81.0 %
12	取引先との接待に同行させられる	75.0 %
21	「また同じ失敗をしたのか」と言われる	57.9 %
9	交際相手の有無を聞かれる	57.4 %
40	定められた勤務時刻よりも早く出勤することが当たり前の雰囲気がある	56.5 %
10	結婚相手を紹介される	52.8 %
22	「どういうつもりだ」「わかっているのか」と言われる	52.1 %

② 就労前学生が、アルバイトなどで経験しているハラスメントの実態

次に、二つ目の「就労前学生が、アルバイトなどで経験しているハラスメントの実態」についてである。40行為のうち、「受けたり感じたりしたことがある」と行為を経験した比率が20%を上回った行為一覧は表4で6行為である。この6行為のうち3行為は表3で示した「就労前学生がハラスメントには該当しないと判断する比率が高い行為」に含まれている。その他の3行為のうち、「個人的な連絡先を聞かれる」「話すときの距離が近い」は、ともにハラスメントには該当しない回答比率が該当する回答比率を上回っている行為である。

しかし、「休日出勤を頼まれる(無理なシフト勤務や急なシフト勤務を頼まれる)」は、ハラスメントに該当する行為であると判断する比率が41.4%、該当しないと判断する比率が34.0%、わからないが24.7%であり、「ブラックバイト」と称される状況を就労前学生が経験し、ハラスメントを受けていると判断している状況であることがわかる。なお、見たり聞いたりした言動で、セクハラ、パワハラにあたると思った具体的行為の記述は注4に示している。

表4 就労前学生が受けたり感じたりしたことがある行為 (上位抜粋)

9	交際相手の有無を聞かれる	36.1 %
1	〇〇ちゃん、〇〇くんと下の名前で呼ばれる	33.3 %
5	個人的な連絡先を聞かれる	26.9 %
2	ニックネームで呼ばれる	23.7 %
3	話すときの距離が近い	20.8 %
28	休日出勤を頼まれる(無理なシフト勤務や急なシフト勤務を頼まれる)	20.4 %

③ ハラスメントであると判断する行為と離職を考える要因となる行為との相関

最後に、三つ目の「ハラスメントであると判断する行為と離職を考える要因となる行為との相関」について考察するために、40 行為それぞれが「離職を考える原因となるか」について問うた。回答者が就労前学生であるため、アンケート実施時には、「みなさんが将来、社会人となり就職した事業所において、自分の身に生じたときの場面を想像して、率直な思いを答えてください」と説明を加え、回答を求めた。40 行為のうち、「離職を考える原因になる」と判断する比率が半数以上となった行為一覧は表 5 で 15 行為である。上位 9 行為は表 2 で示した 15 行為の一覧の行為と一致しており、実質的な自身への身体的攻撃行為および口頭的攻撃行為、経済的攻撃行為が上位を占めている。そのほか、「休日出勤を頼まれる（無理なシフト勤務や急なシフト勤務を頼まれる）」「就業規則が明確でなく、正確に知らされていない」「有給休暇を申請しにくい雰囲気である（シフトに入ることを断りにくい）」など働き方に関連する行為が離職を考える要因になると考える比率が高い。

表 5 離職を考える原因になると判断する比率が高い行為（上位抜粋）

38	書類で殴られたり、物を投げつけられたりする	84.3 %
24	あなたに対して、あなたが「会社を辞めても会社は困らない」と言われる	69.8 %
32	仕事の失敗をしたら、減給される	66.2 %
39	自腹（自己負担）での経費の支払いがある	65.6 %
18	自分の意見を発言したら、頭ごなしに否定される	60.5 %
16	自分に対する上司の言動が、他の人と差がある	56.1 %
19	会議で考えを述べても、相手にしてもらえないことがある	56.0 %
4	身体に触れられる	54.6 %
36	ミスやクレームに対して個人の責任を追求される	54.4 %
35	ノルマを達成しないと、減給される	53.0 %
28	休日出勤を頼まれる（無理なシフト勤務や急なシフト勤務を頼まれる）	52.6 %
33	就業規則が明確でなく、正確に知らされていない	52.3 %
29	正当な評価を受けていないと感じる	51.4 %
8	容姿や体型のことを話題にされる	50.5 %
30	有給休暇を申請しにくい雰囲気である（シフトに入ることを断りにくい）	50.2 %

一方、40 行為のうち、「離職を考える原因にはならない」と判断する比率が半数以上となった行為は表 6 の通り 8 行為である。表 6 で示した行為一覧は、表 3 で示した「就労前学生がハラスメントには該当しないと判断する比率が高い行為」のうち、自身に対する呼称、業務後の誘い、恋愛や結婚に関する行為と一致している。

表 6 離職を考える原因にはならないと判断する比率が高い行為 (上位抜粋)

1	〇〇ちゃん、〇〇くと下の名前で呼ばれる	87.5 %
2	ニックネームで呼ばれる	81.3 %
11	業務後の飲み会に誘われる	79.6 %
12	取引先との接待に同行させられる	71.2 %
9	交際相手の有無を聞かれる	69.3 %
5	個人的な連絡先を聞かれる	57.4 %
10	結婚相手を紹介される	57.2 %
3	話すときの距離が近い	55.6 %

離職を考える原因になると判断する比率がハラスメントであると判断する比率を上回った行為は、表 7 の 17 行為である。表 7 において網掛けを付した 10 行為は、離職を考える要因になると半数以上が回答した行為で、「働き方」に関する行為が目立つ。

表 7 「離職を考える原因になると判断する比率」－「ハラスメントと判断する比率」が高い行為 (上位抜粋)

28	休日出勤を頼まれる (無理なシフト勤務や急なシフト勤務を頼まれる)	11.2 %
27	昇格や昇給の制度など評価制度が明確ではない	9.7 %
26	残業 (バイト時間) を正確に申請しにくい雰囲気がある	7.7 %
21	「また同じ失敗をしたのか」と言われる	6.5 %
35	ノルマを達成しないと、減給される	6.0 %
20	「仕事が遅い」「何回言ってもわからない」などと言われる	6.0 %
29	正当な評価を受けていないと感じる	5.3 %
22	「どういうつもりだ」「わかっているのか」と言われる	5.3 %
34	営業部門ではない部署に勤務しているが、ノルマがある	4.6 %
36	ミスやクレームに対して個人の責任を追求される	4.4 %
30	有給休暇を申請しにくい雰囲気である (シフトに入ることを断りにくい)	4.2 %
40	定められた勤務時刻よりも早く出勤することが当たり前の雰囲気がある	3.7 %
33	就業規則が明確でなく、正確に知らされていない	3.2 %
19	会議で考えを述べても、相手にしてもらえないことがある	3.0 %
32	仕事の失敗をしたら、減給される	2.3 %
24	あなたに対して、あなたが「会社を辞めても会社は困らない」と言われる	2.2 %
39	自腹 (自己負担) での経費の支払いがある	1.7 %

(2) 考察

アンケート結果から、就労前の学生がハラスメント行為であると強く判断する行為は、殴られたり、物を投げつけられたり、触られたりする実質的な自身への身体的攻撃行為や身体的・精神的にダメージを与える口頭的攻撃行為、減給や処遇、自腹での経費支払いなどの経済的攻撃行為である。

そのほか、働き方や人事考課など人事・労務に関連する行為が就労前学生がハラスメントであると強

く認識し、離職を考える要因にもなると考える比率が高い。

現在、行政や企業が結婚支援に積極的に取り組む事例が増加傾向にあるが、恋愛や結婚に関連する行為に関してはハラスメントには該当しないと判断する比率が高い傾向にあることが分かった。また、自身に対する呼称、業後の誘いも同様で、勤務時刻よりも早く出勤する雰囲気があることに関してもハラスメントである意識は低い。

今回提示した 40 の行為は、全行為ハラスメントに該当するが、就労前学生がハラスメントに該当すると判断する行為と離職を考える原因になると判断する行為、ハラスメントに該当しないと判断する行為と離職を考える原因にはならないと判断する行為、これらには高い相関があった。

4. おわりに

ハラスメント行為と離職を考える原因の意識に相関があったことから、初職を意図に反して離職に追い込まれる学生を減らし、希望する就労を継続して充実した職業人生活を営むことができるキャリア形成を支援するために、就労前学生にハラスメント教育を行うことは必要である。既にアルバイト先などでハラスメントであると判断する行為を受けている学生の存在も確認できているが、ハラスメント行為の種類は多様で、事例によって全く異なる。よって、ハラスメントに関するディスカッション・ケースを充実させディスカッションを繰り返し異なる考えを吸収したり、体験談を聞くことで自らの事柄として受け止め考えたりするなど、ハラスメントに対する知見を広げる機会を増やすアプローチは有効であると考えられる。

また、離職を考える原因になると判断する比率が高い行為の中に、「ノルマを達成しないと、減給される」「休日出勤を頼まれる（無理なシフト勤務や急なシフト勤務を頼まれる）」「就業規則が明確でなく、正確に知らされていない」「正当な評価を受けていないと感じる」「有給休暇を申請しにくい雰囲気である（シフトに入ることを断りにくい）」など、人事・労務に関する行為が多く含まれていることから、労働基準法をはじめとする労働者を守る法律の知識を修得することも大切であると考えられる。

今回の調査では短期大学と四年制大学、男性と女性など、属性の違いによる差異を分析するには至っていないが、今後、これらの視点からも掘り下げて分析したり、人事・労務に関する意識・考えを把握し分析したりして得た結果に基づき、就労前学生に対するハラスメント教育のアプローチに関する考察をより深める必要がある。

(註)

1. 杉浦、鷺尾、島山、野呂、川喜田、海住、岡田 7 名で職場でのハラスメントのディスカッション・ケースとして竹田恵理子のケースを作成。
2. 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」、平成 24 年 12 月 12 日、厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002qx6t.html>) .

この報告書において、実際に過去3年間にパワーハラスメントに関する相談を1件以上受けたことがある企業は回答企業全体の45.2%で、実際にパワーハラスメントに該当する事案のあった企業は回答企業全体の32.0%であった。従業員に関しては、過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した者は回答者全体の25.3%であった。企業に寄せられるパワーハラスメントに関する相談について、当事者の関係をみると、「上司から部下へ」、「先輩から後輩へ」、「正社員から正社員以外へ」といった立場が上の者から下の者への行為が大半を占めている。パワーハラスメントに関連する相談がある職場に共通する特徴として、「上司と部下のコミュニケーションが少ない職場」が51.1%と最も多く、「正社員や正社員以外など様々な立場の従業員と一緒に働いている職場」(21.9%)、「残業が多い／休みが取り難い」(19.9%)、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」(19.8%)が続いている。パワーハラスメントの予防・解決の取組を進めるに当たっての課題として最も比率が高かったのは「パワハラかどうかの判断が難しい」で、回答企業全体の72.7%が課題としてあげている。

3. 同上以後、ハラスメントの意識に関して実施・公開されているアンケート結果を参考に、拙者らが設定したハラスメント行為40項目である。

4. 暴力をふるわれる。おしりを触る。お茶碗を胸にあてられた。ボディータッチをされる。メガネが雲っていた時に、「前が見えやんから胸をもんだろか」と言われた。気分が悪かった。後ろを通られた時、お尻をさわられると聞いた。女の人に電車の中でお尻をさわられた。女性の体をさわったり、変に話しかけたりする。商品を袋に入れて渡すとき、手を触られた。理由もなく、さりげなく身体に触れてくる。貧乳のことを言われる。ボディータッチが多い。「どうせ暇だろ？シフトに入れよ。」と言われた。「帰らせない」「会社に泊まれ」と言われる。シフトが自動的に組まれる仕組みで、休みの届を出したら休ませるはずなのに、理由まで細かく聞かれて、「遊ぶ」とかだと休ませてくれない。休むことを悪のように言われる。下宿することを理由にバイトを辞めると言ったのに辞めさせてくれない。バイトの仕事を早く覚えろと言われた。お客様の前とかでも、怒られたりする。片付けをしていたら怒鳴られた。気に入っている人しか目を見て話さない。相手の機嫌次第でやつあたりされたりする。仕事目的ではなく、勝手に電話番号などの個人情報を知られる。人と差別される人によって態度が変わる。「俺次第でやめさせられるんだぞ！」と、言われる。1人に対して当りが強い、理不尽な要求をされる。あるスタッフが退勤したあと、そのスタッフのミスが分かり、「店員が何をしてくれるんや」とみんなの前で怒っていた。「ゆとり世代」と特に関係がなくても「これだからゆとりだ」と少しミスをしただけでもしつこい年上がいる。心当たりのないことでみんなの前で怒られ、その割に何一つ謝罪がなかった。店長が社員をいじめる。