

職場における女性間ハラスメントの特徴

金森 史枝¹

Characteristics of Harassment among Women at the Workplace

Nobue Kanamori

The purpose of this study is to clarify the characteristics of harassment among women at the workplace compared to that among men.

The result of the same-gender harassment analysis indicated that about half (48.5%) of the women respondents had thought that “a woman’s enemy is another woman” (while 27.6% of the male respondents felt “a man’s enemy is another man”). The result also indicated that harassment among women differ from harassment among men in terms of “psychological attacks”. Many women experienced “psychological attacks” which include derogatory comments, gossips, bullying, and abuses compared to men. Also in “psychological attacks” among women, the attackers were hanging out together and they joined the harassment along without confirming the allegations.

1 はじめに

平成 28 年 4 月、女性活躍推進法が施行された。この法律では、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主等に義務付けられた⁽¹⁾。このように女性の社会での活躍を支援するさまざまな施策が講じられ整備がなされてきている一方で、職場内において、女性の側が自ら省みることが望まれている状況もあるように考えられる。

蛭田・金森（2018）では、介護事業所における調査において個別インタビューを実施したが、ほとんどの事業所で女性間の悪口、仲間外しなどが課題として取り上げられていた。また、筆者は社会保険労務士として中小企業事業主等からの労働相談で女性間の悪口や嫌がらせ事案を数多く扱った経験を持つ。このような女性間ハラスメントは、企業では一般的に「人間関係の問題」として扱われ、結果として被害者が職場を退職することで解決が図られることが多く、全国規模の調査でもあまり表面化していないことが窺える。平成 29 年度個別労働紛争解決制度の施行状況⁽²⁾によると、労働相談内容は「いじめ・嫌がらせ」

¹ 昭和女子大学 現代ビジネス研究所 研究員／名古屋大学大学院 教育発達科学研究科博士課程後期課程
※本研究は 2018 年度昭和女子大学現代ビジネス研究所の助成金を受けたものである。

が 6 年連続トップである。また、個別労働紛争解決制度のデータから分析された労働政策研究・研修機構の「職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントの実態⁽³⁾」調査研究によれば、61.6%の申請人が「精神的な攻撃」における「主に業務に関連した不適切な発言」を経験していたことが報告されている。次いで暴言等の「主に業務に関連しない不適切な発言」が 45.4%であり、職場における不適切な発言が非常に多いことが明らかにされた。さらに、この調査報告書の中で「女性被害者の場合は、問題となっている行為が性別に関連するものでないかどうかは明らかでなく、いじめの実態調査を行う必要がある」と言及されているとおり、詳細に分析していくと異性間によるものだけではなく、同性間のいじめ・嫌がらせなどによるハラスメントも一定数潜在している可能性が示唆されている。

このように女性間ハラスメントが問題として表面化しにくいという点にこそ、女性間ハラスメントの特徴がみられるように思われる。インターネットや女性誌では、「女性の職場でいじめが起きる本当の理由」「女性に多い職場いじめの対処法」など「女社会の掟」「女の嫉妬」なるものの存在が散見されるが、職場においてはそれがハラスメントに該当するという認識が薄いように考えられる。そして、この点についての学術研究は心理学の領域では蓄積が見られるものの、職場のハラスメントとして労働問題から考察された研究は少なく（山口、2010;加藤、2015）、研究の蓄積に乏しいという課題がある。

そこで、本研究では、職場における女性間ハラスメントは男性間ハラスメントと比較してどのような特徴があるのかという点に着目して、その違いを明らかにすることを目的とする。

2 先行研究の検討

(1) 法律によるハラスメントの防止措置

働く人の個人としての尊厳を守り能力を十分に発揮できるよう職場におけるハラスメント⁽⁴⁾への対応が進められてきた。平成 11 年に改正された男女雇用機会均等法において「職場におけるセクシュアルハラスメント」の防止措置が事業主に義務付けられた。その後、平成 29 年には、さらに男女雇用機会均等法、育児・介護休業法が改正されて、新たに「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」についても防止措置を講じることが事業主に義務付けられた。これらのハラスメントには同性に対するものも含まれている。

また、平成 30 年に「職場のパワーハラスメント」についても、厚生労働省は企業に対し防止策に取り組むことを法律で義務づける方針を固めた。このように、職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントは法律によって事業主に対して防止対策が義務化されて取り組みが進められている。

ところで、厚生労働省の示す「職場のパワーハラスメント⁽⁵⁾」において、その定義は、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為とされている。そして、裁判例や個別労働関係紛争処理事案に基づき、以下の 6 類型に整理

された。「1.身体的な攻撃（暴行・傷害）」「2.精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）」「3.人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）」「4.過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）」「5.過小な要求（業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）」「6.個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）」に分類されており、本研究においてもこの「6 類型」に基づいて分析を行う。

(2) 男性間ハラスメント

男性間では「同僚の前で上司から無能扱いする言葉を受けた」「皆の前でささいなミスを大きな声で叱責された」という内容で、男性上司が男性部下に対するいじめや嫌がらせとして扱われることが多い。しかし、男性間ハラスメントとしての学術研究の蓄積は非常に少なく、まず、伊藤（2018）によれば、「男というものは弱みを見せてはならない」「男は自分の問題を自分一人で解決できなければならない」という男性像を心の中に抱いている背景があり、男性間ハラスメント問題には、「弱音が吐けない」「(家族にさえ) 相談できない」という他人に相談することを忌避しがちな男性の傾向が見て取れることを明らかにしている。次に、山口（2008）は、男性はハラスメントを「大した問題ではない」と解釈する傾向にあり、そこに「男性は他人より優位でなければならない」というジェンダー規範が存在することを示唆している。

(3) 女性間ハラスメント

一方、女性間ハラスメントに着目した学術研究も同様にその蓄積が乏しい。まず、加藤（2015）は、職場のいじめとパワーハラスメント（以下、「パワハラ」と略されている）のパターンを 3 つに分けて説明している。第 1 はリストラ目的等の組織ぐるみのパワハラ、第 2 は特定のハラッサーによるパワハラ、第 3 は加害・被害関係がわかりにくいパワハラである。このうち第 2、第 3 のパワハラは、立場に差のない関係、同僚同士のパワハラも含め、前項の定義で示された「職場内の優位性」を必ずしも伴わないものである。加藤によれば、第 2 のパワハラでは、自分の影響下に入ろうとしない人にハラスメントをするものであり、仕事ができる人や行為者に特段の敬意を示さない人達、すなわち、「行為者の自己愛を損ねる人」がターゲットとなることが示されている。第 3 のパワハラは、女性の多い職場で起こりやすいとされており、パワハラの実行者は、その職場に居心地のよさを感じており、インフォーマルなルールや空気を共有しない人がターゲットになると説明している。

次に、シモンズ（2003）は成人女性についてではないが、女の子たちは目に見えにくい攻撃に出るといって「女の子の隠れた攻撃性（裏攻撃）」について述べ、男子と女子とでは意地悪の仕方に違いがあることを明らかにしている。そして、その攻撃には、人間関係を用いた攻撃、間接的攻撃、社会的攻撃があるという研究結果を引用し、人間関係を用いた攻

撃とは、人間関係、つまり、他人に受け入れられているという感覚、友情、グループの一員であるという意識にダメージを与える行為によって、他人を傷つけることであると説明している。その具体例として、無視する、仲間はずれにする、嫌悪を示すしぐさや表情を見せるなど攻撃する側はされる側との人間関係そのものを武器として用いることを具体的に示している点で参考になる。さらに、山口（2010）は、上記シモンズの研究を基にして、シモンズの調査研究における女性間ハラスメントの被害者の語りから分析をしている。そして、人間関係を良好に維持し、孤立を避けるべきだと女性に期待する「ジェンダー規範」の影響を示唆している点が着目に値する。

また、水島（2014）は、女性間の関係が難しいことについて、具体例を挙げてその解決に向けた方策を精神科医として解説している。自分よりも恵まれた女性に嫉妬する。すぐ群れたがり、群れの中では均質を求め、異質なものを排除しようとするなど女性の特性を分析している。そして、陰口やうわさ話、つまり他人についてのネガティブな話が好きという自分自身の中にある「女性の嫌な部分」を知った上で、この嫌な「女」度を下げることによって女性とうまくやっていくことが、女性全体のエンパワーメント（有力化、力強くなること）につながるという具体的解決策を提案している。

以上の先行研究から、職場における女性間の「いじめ・嫌がらせ」は、女性が「ジェンダー規範」によって、もしくは、シモンズが明らかにしたように、「女の子」であった幼少期から日常的に行われていることの延長線上にある可能性が示唆された。このように女性間のいじめ・嫌がらせについては、女性同士がそれらを問題として認識しない、あるいは認識できない背景があると考えられ、そのことが、女性間ハラスメントが労働問題として表面化されにくい要因であると推測される。

以上から、女性間ハラスメントの特性をより明らかにするために、本研究目的である同性間ハラスメントは性差によりどのような違いがみられるのかという点をアンケート調査から探索していく必要性が見出された。

3 研究方法

(1) 調査対象

本調査は2018年7月4日（水）から7月6日（金）までの間、インターネット調査として株式会社マクロミルに委託して実施した。対象者は委託会社の登録モニターのうち22歳から65歳までの全国の男女のうち、「大学卒業者で現在雇用されている者及び自営業者である社会人」に該当した者である。その結果、男性503名、女性503名の合計1006名から有効回答を得た。なお、本調査は、筆者の別調査（大学時代の正課外活動が社会人生活に及ぼす影響についての研究）に付随する形式を取り、「ハラスメントに関する調査項目」として、問8に30項目のハラスメントに関するアンケート調査（以下、「研究1」とする）を、問9に自由記述回答を得る設問（以下、「研究2」とする）を設定して実施した。そのため、回答者は大学時代の正課外活動への参加形態として体育会系所属、文化系所属、他

の取り組みをしていた、何もしていなかったという 4 区分（以下、所属 4 区分という）に均等配分されるよう設定し、さらに、10 歳毎の年齢及び性別の層化抽出を行った上で実施した。本調査は、筆者の所属する名古屋大学総合保健体育科学センター研究倫理委員会において、上記別調査の構成部分として承認を得て実施した（平成 30 年 6 月 19 日承認、受付番号 30-4）。

本調査は上記モニターに対してアンケートの依頼メールを送付する形式を取り、①自由意思に基づいて参加いただくこと、②調査内容にはハラスメントに関するセンシティブな内容を尋ねる質問が含まれていること、③回答の際に心理的に負担がかかる可能性があることを事前に伝えた。その前提で、研究参加を控える、または、途中で研究参加を取りやめることも可能であることの注意喚起を行うなどの倫理的配慮に努めて実施した。

(2) 調査内容

本研究では、2 つの調査項目を設定した。まず、研究 1 では[職場または仕事上での「同性間ハラスメント」、すなわち、男性は男性から、女性は女性から職場等で精神的、肉体的に「攻撃的なこと」（悪口、噂話、仲間はずれ、無視など）をされた「あなた自身の経験」について教えてください]の設問を用意し、30 項目の各質問に対して回答を得た。30 項目のうち、前半 15 項目はハラスメントの具体的な形態について、後半 15 項目はハラスメントをされたことに対する感情や状態について尋ねる内容である。選択肢は、1.あてはまらない、2.あまりあてはまらない、3.ややあてはまる、4.あてはまる、とする 4 件法で、データを二値化（1.2.あてはまらない、3.4.あてはまる）して統計分析を行う。

次に、量的研究だけでは測れないハラスメントの質などを分析する目的で、研究 2 では自由記述回答の設問を用意した。問いは、[職場における「同性間ハラスメント」、すなわち男性は男性から、女性は女性から職場等で精神的または肉体的に「攻撃的なこと」（悪口、噂話、仲間はずれ、無視など）をされた経験について教えてください]という内容である。

(3) 分析方法

研究目的に従い、①同性間ハラスメントの種類とその割合を把握する、②同性間ハラスメントの種類別とそれによる感情や状態の関係を明らかにする、③自由記述回答を用いて同性間ハラスメントの質的な違いを把握する、以上 3 つの分析を実施した。なお、統計分析は SPSS Statistics 25 for Windows を用いた。

① 同性間ハラスメント類型別該当率（表 1）

研究 1 に基づく分析の 1 つ目として、同性間ハラスメント類型別該当率を表 1 に示した。まず、前半 15 項目（項目内容は表 1 参照）を職場のパワーハラスメントで示された「6 類型」に分類した。次に、前半 15 項目についてそれぞれ二値化後の「あてはまる」に該当する割合を男女別に求め、類型毎に「あてはまる」割合が多い順に 15 項目を並び変え

「項目別該当率」として示した。さらに、6 類型ごとの割合である「類型別該当率」を示した。男女間の比率の差の検定は Fisher の直接法を用い、有意水準は表中に記した。

② 同性間ハラスメント類型別による感情や状態についてのロジステック回帰分析（表 2）

研究 1 に基づく分析の 2 つ目として、ハラスメント 6 類型による感情や状態への影響を検討するために、6 類型を説明変数、ハラスメント攻撃を受けた際の感情や状態に関する後半 15 項目をそれぞれ目的変数として、男女別に二項ロジステック回帰分析を行った。後半 15 項目の各項目に対する 6 類型のオッズ比（95%信頼区間）を算出し、その結果を表 2 に該当率とともに一覧で示した。なお、本分析では 10 歳毎の年齢区分と所属 4 区分をカテゴリー共変量の調整変数として各説明変数とともに強制投入した。また、統計的有意水準は 5%とし、オッズ比については有意な結果のみを示した。

③ 自由記述回答による職場における同性間ハラスメントの内訳（図 1）

研究 2 から得た自由記述回答を用いた。分析方法は、個々の具体的な事実をもとにして一般的な原理や法則を導き出す、つまり、「データそのものから浮き上がってくるコードを使う帰納的なアプローチ」（佐藤、2008a）を採用した。その代表的な分析ソフトである MAXQDA（佐藤、2008 b）を用いて、1006 名の回答からコーディングへの抽象化作業を行い、抽出されたカテゴリー毎に回答を 6 類型に分類し、男女別に集計した。

その際、6 類型のうち、「精神的な攻撃」が圧倒的に多かったため、さらに、「悪口、陰口、いじめ、妬み」のカテゴリーと「理不尽、暴言、高圧的な態度」のカテゴリーに分類した。また、分析過程で、「同性からのセクハラ、マタニティハラスメント、子育て中の者への攻撃」について一つのカテゴリーにまとめた。集計結果は抽出されたカテゴリー別に、図 1 に棒グラフで示した。

4 結果と考察

(1) 同性間ハラスメント類型別該当率（表 1）

まず、アンケートの回答から、「項目別該当率」では 15 項目のうち 7 項目で男女間の有意差がみられた。このうち、該当率が男女とも 2 桁で比較的高い 3 項目（「1 悪口を言われた」「5 噂話や陰口を言われた」「3 事実でない自分の悪い話を作られ広められた」）では、女性の方が有意に高い該当率を示した。特に、「悪口を言われた」は女性全体の 40%以上に該当し、男女別該当率のうち最高値であった。一方、男女間で有意差がみられた項目のうち該当率が 1 桁の項目（「11 暴力など肉体的な被害を受けた」「8 SNS・ブログ等に実名ではないが悪口等を書かれた」「9 SNS・ブログ等に実名で悪口等を書かれた」「12 物品を要求されかけた」）では男性の方が有意に高い該当率を示した。

次に、「類型別該当率」は、6 類型の各区分に少なくとも 1 つ以上該当する者の割合を示したものである。これによると、女性の約半数が「精神的攻撃」を受けた経験があり、ま

た 30%の者が無視された、チームや仲間から外されたという「人間関係からの切り離し」を経験していることが明らかとなった。

表1 同性間ハラスメント類型別該当率 (男性n=503, 女性n=503)

6類型	設問	項目別該当率			類型別該当率		
		男性	女性	検定 [†]	男性	女性	検定 [†]
1 肉体的攻撃	11 暴力など肉体的な被害を受けた	8.9%	2.2%	***	8.9%	2.2%	***
2 精神的攻撃	1 悪口を言われた	31.2%	41.2%	**	40.6%	47.9%	*
	5 噂話や陰口を言われた	26.8%	36.6%	**			
	2 事実でない自分の悪い話を作られ広められた	26.6%	31.0%	n.s.			
	8 SNS・ブログ等に実名ではないが悪口等を書かれた	9.3%	4.2%	**			
	9 SNS・ブログ等に実名で悪口等を書かれた	7.2%	3.0%	**			
3 人間関係からの切り離し	3 無視された	18.5%	26.0%	**	25.0%	30.2%	n.s.
	4 チームや仲間から外された	19.7%	19.3%	n.s.			
4 過大な要求	13 理不尽なことを強要された	23.3%	19.5%	n.s.	30.4%	26.0%	n.s.
	14 仕事関係者に仕事上で不利になるような情報等を流された	13.3%	13.1%	n.s.			
	10 物を隠されたり盗まれたり壊されたりした	8.9%	5.6%	n.s.			
	12 物品を要求されかけた	7.8%	3.0%	**			
5 過小な要求	6 必要な情報や共有すべきことを教えてもらえなかった	24.9%	27.2%	n.s.	27.2%	29.0%	n.s.
	7 必要な書類、データや品物がもらえなかった	14.3%	14.5%	n.s.			
6 個の侵害	15 プライベートなことまで干渉したり否定されたりした	20.1%	22.3%	n.s.	20.1%	22.3%	n.s.

† Fisherの直接法 *p<.05, **p<.01, ***p<.001

† n.s.=not significant

(2) 同性間ハラスメント類型別による感情や状態についてのロジスティック回帰分析

(表 2)

まず、各回答の該当率からみると、「女性の敵は女性」と思ったことがある女性は女性全体の48.5%を占め、約半数の女性がそのように認識していることが明らかとなった。一方、男性の該当率は27.6%であり、認識に0.1%水準で有意な性差がみられた。そして、同性間ハラスメントにおいて、「26 攻撃的なことをされた人と普通に接するように努力することは難しい」「27 攻撃的なことをされた人に対してその人の長所を見ようとするのは難しい」「28 攻撃的なことを忘れようとしてもふとした時に思い出して怒りが湧いてくる」の3項目については、男性でも該当率がそれぞれ40%前半で他の項目よりは高いものの、女性ではさらに高い値(約53~55%)を示し、男性よりもそれぞれ0.1%水準で有意に高かった点特徴的である。女性はどちらかというとな攻撃的なことをされた人・ことに対して執着する傾向が高いと推測される。

表2 同性間ハラスメント類型別による感情や状態についてのロジスティック回帰分析

目的変数	項目	該当率 (%)	ハラスメントの6類型 (説明変数)					
			1. 身体的攻撃	2. 精神的攻撃	3. 人間関係からの切り離し	4. 過大な要求	5. 過小な要求	6. 個の侵害
男性 (ハラスメントによる感情・状態)	16 助けてくれる人はいなかった	27.8	2.751**	1.968*	2.218**	2.626**		
	17 自分の心が傷ついた	34.2	2.833***	1.864*	2.387**	2.061*		
	18 メンタル関係の病気になる	16.7		2.458**				
	19 自分に悪いところがあると自分を責めた	23.7			2.207**			
	20 家族や親友にも相談できなかった	24.3	3.033**					
	21 他人に相談しても解決しないと耐えた	31.8	1.927*	1.840*	2.999***	2.931**		
	22 相談したが何もしてもらえなかった	17.7	2.367**	2.041*	2.507**	2.292**		
	23 攻撃的なことをした人は40歳くらいより上である	29.4	2.704**	2.402**				
	24 攻撃的なことをした人は人々で群れている人である	28.2	4.387***	2.625**				
	25 「女性 (男性) の敵は女性 (男性)」 と思ったことがある	27.6	3.536***	1.970*				
	26 攻撃的なことをされた人と普通に接するように努力することは難しい	43.3	1.908*	1.816*	1.942*	2.048*		
	27 攻撃的なことをされた人に対してその人の長所を見ようとするのは難しい	43.5	2.621***		2.044**			
	28 攻撃的なことを忘れようとしてもふとした時に思い出して怒りが湧いてくる	41.2	2.213*		2.091**			
	29 同性間ハラスメントで毎日が辛い	12.5	3.855**				3.163**	
	30 周りも事実確認もせず攻撃的な人に同調している	20.7		2.349*	2.676**	2.405**		
	女性 (ハラスメントによる感情・状態)	16 助けてくれる人はいなかった	25.0	2.965**	2.046*	1.841*	3.343***	2.768**
		17 自分の心が傷ついた	43.3*	4.309***	2.485**	2.853**	3.166***	4.136***
		18 メンタル関係の病気になる	15.1	2.870*	2.444**	2.438*		
		19 自分に悪いところがあると自分を責めた	24.5	3.163**	2.344**			1.853*
		20 家族や親友にも相談できなかった	18.9*	2.570**	2.070*	2.478**	2.187**	2.714***
		21 他人に相談しても解決しないと耐えた	26.0	2.339**		2.769***		
		22 相談したが何もしてもらえなかった	18.5	2.105*	3.335***	1.868*		
		23 攻撃的なことをした人は40歳くらいより上である	33.2	1.871*	1.789*	3.478***	1.729*	2.722***
		24 攻撃的なことをした人は人々で群れている人である	35.4*	4.151***			1.823*	
		25 「女性 (男性) の敵は女性 (男性)」 と思ったことがある	48.5***	3.477**	1.892*			1.731*
		26 攻撃的なことをされた人と普通に接するように努力することは難しい	54.5***	1.999**	2.081**			
		27 攻撃的なことをされた人に対してその人の長所を見ようとするのは難しい	54.7***	2.081**	2.872***			
		28 攻撃的なことを忘れようとしてもふとした時に思い出して怒りが湧いてくる	52.9***	0.105**	2.423***			
		29 同性間ハラスメントで毎日が辛い	13.7	2.912*	2.461**	2.989**		
		30 周りも事実確認もせず攻撃的な人に同調している	21.9	4.549***				3.181***

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

† 説明変数についての表中数字は有意なオッズ比 (OR) のみを示す。OR > 1 のとき説明変数と目的変数は正の関係にある。

‡ 10歳毎の年齢区分と所属区分を調整変数として用い、説明変数と共に強制投入した。

† 該当率について同番号の目的変数項目は、該当率の有意な男女差を太字 (高値) とイタリック (低値) のペアで示す。有意水準は女性側に表示。

次に、6 類型における「精神的な攻撃」が、男性間、女性間ともに多くの項目と関係がみられ、特に女性では「精神的な攻撃」が女性間ハラスメントによる感情及び状態の全ての項目と関係していた。とりわけ、「17 自分の心が傷ついた」（オッズ比 4.309）、「24 攻撃的なことをした人は人をつるんで群れている人である」（オッズ比 4.151）、「30 周りも事実確認もせず攻撃的な人に同調している」（オッズ比 4.549）の 3 項目は、有意水準 1%水準で高いオッズ比がみられ、これらの相対的な関係の強さが窺える。このことから、女性間ハラスメントの「精神的な攻撃」について、攻撃者をつるんで群れている人たちは事実確認もせず同調して加わっている傾向にあることが明らかとなった。

さらに、「精神的な攻撃」は男性間ハラスメントにおいても「24 攻撃的なことをした人は人をつるんで群れている人である」に対しては有意水準 1%水準で高いオッズ比 (4.387) を示したものの、女性で有意なオッズ比を示した「30 周りも事実確認もせず攻撃的な人に同調している」に対しては有意なオッズ比はみられなかった。また、男性間ハラスメントでは「身体的な攻撃」が「20 家族や親友にも相談できなかった」（オッズ比 3.033）と関係性が高く、暴力を振るわれても相談できない傾向にあることが明らかとなった。

(3) 自由記述回答による職場における同性間ハラスメントの内訳 (図 1)

本回答は、同性間ハラスメントのうち、自由記述回答に記された各自が経験した一つのハラスメントの分析となっているため、複数経験している者でも記述された代表例の回答になる。量的研究では把握が難しいより詳細な内容を分析した結果となっている。

まず、ハラスメント経験者は男性 404 名 (80.3%)、女性 429 名 (85.3%) で女性が 5 ポイント高いが、男女とも全体の約 80%の者が何らかの同性間ハラスメントを経験していることが明らかとなった。そのうち、「精神的な攻撃」は、男性 258 名 (51.3%)、女性 261 名 (51.9%) とほぼ同数で、圧倒的に多かった。さらに「精神的な攻撃」の内訳を、①悪口や陰口を言う、いじめや嫌がらせ、妬みと、②理不尽なことの強要、暴言や高圧的な態度に分類したところ、女性では①が 211 名 (41.9%)、②は 50 人 (9.9%) であった。男性では①が 133 名 (26.4%)、②が 125 名 (24.9%) であり、女性は男性と比較して悪口、陰口、いじめ、嫌がらせによる攻撃経験が多いことが明らかとなった。

次に、仲間外しや無視をするという「人間関係からの切り離し」による攻撃は、男性 34 名 (6.8%)、女性 60 名 (11.9%) で、女性が倍近く多いことが明らかとなった。

さらに、同性間のセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、子育て中の者への攻撃は、女性が男性との比較で多かった。

以上から、同性間ハラスメントのうち女性間のハラスメントは、「精神的な攻撃」では、特に、「悪口や陰口を言う、いじめや嫌がらせ、妬み」という内容が多く、また、仲間外しや無視をするという「人間関係からの切り離し」が男性より女性が倍近いことが明らかとなった。一方、男性では、「理不尽なことの強要、暴言や高圧的な態度」は女性の倍以上を占めており、「ハラスメントの質」に性差のあることが示唆された。

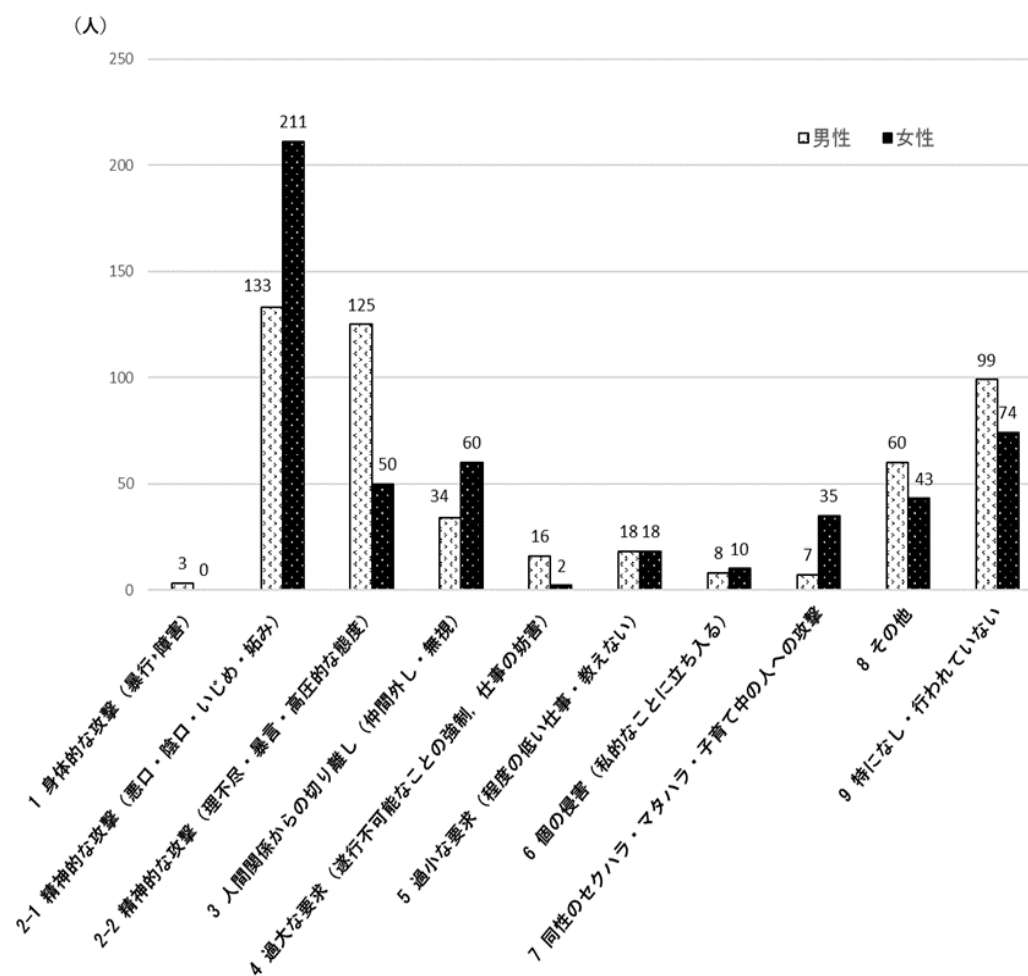


図1 自由記述回答による職場における同性間ハラスメント

5 総合考察

まず、図1においてハラスメント経験者は女性が少し多いものの男女ともに8割以上の者が何らかのハラスメントを経験していたことから、この点では性差はあまりないといえる。個別労働紛争解決制度における労働相談内容で「いじめ・嫌がらせ」が6年連続トップというデータは、本調査においても全体の8割以上の者が職場におけるハラスメントの経験者であり、そのうち「精神的な攻撃」が男女ともほぼ同数でそれぞれ半数強を占めていたことから納得できるものである。

次に、性差によってハラスメントの質がどのように異なるかについてみると、女性間ハラスメントは、「精神的な攻撃」において、特に、「悪口や陰口を言う、いじめや嫌がらせ、妬み」という内容が多く、また、仲間外しや無視をするという「人間関係からの切り離し」

は女性が倍近く多いことが明らかとなった。一方、男性では、「理不尽なことの強要、暴言や高圧的な態度」は女性の倍以上を占めており、「ハラスメントの質」に性差のあることが示唆された。「悪口や陰口を言う、いじめや嫌がらせ、妬み、仲間外し、無視をする」というのは、先行研究で確認した女性が有するとされる一般的な特性がそのままハラスメントの内容と重なっていた。

さらに、女性間ハラスメントの「精神的な攻撃」については、「攻撃的なことをした人は人とつるんで群れている人である」(オッズ比 4.151)、「周りも事実確認もせず攻撃的な人に同調している」(オッズ比 4.549)の項目が有意水準 1%水準で高いオッズ比がみられた点に着目する。この点について、男性間ハラスメントでは、「攻撃的なことをした人は人とつるんで群れている人である」(オッズ比 4.387)に対して有意水準 1%水準で高いオッズ比がみられたものの、女性の場合とは異なり「周りも事実確認もせず攻撃的な人に同調している」に対しては有意なオッズ比はみられなかった。この違いは、山口(2010)のいう、人間関係を良好に維持し、孤立を避けるべきだと女性に期待する「ジェンダー規範」の影響があることが推測される。女性は、つるんで群れて攻撃することのみならず、その攻撃について事実確認もせず攻撃的な人に同調してする傾向にあることが示唆された。

また、同性のセクハラ、マタニティハラスメントや子育て中の人に対するハラスメントが男性より多くみられた点については、そもそも男性は自分の配偶者等に育児を任せていることなどの理由により攻撃の対象になりにくいことが想定され、データの偏りが考えられる。一方で、女性管理職は自分に厳しく育児中も精一杯頑張ってきた人が多いため、女性の部下に頑張りを求めることも一般的にはよく聞かれることである。これについては坂東(2016)が、快く時短勤務等を行ってもらうなど新しい「働く女性像」をめざして、マインドセットを変える必要性を示唆しており、女性自身の意識改革が求められる。

以上から、女性間ハラスメントについて、幼少期の「女の子」と呼ばれていた頃から女性が有するとされる「悪口や陰口を言う、いじめや嫌がらせ、妬み、仲間外し、無視をする」ということは、職場において、男性間ハラスメントと比較して顕著にみられることが明らかとなり、性差によるハラスメントの内容の違いが明らかとなった。「悪口や陰口を言う、いじめや嫌がらせ、妬み、仲間外し、無視をする」ということは、幼少期からみられる女性の特性であったとしても、それを職場内で行うことはその多くがハラスメントの要件に該当すると考えられる。女性活躍推進法という法律で女性の活躍への環境整備が推進されても、職場で女性間ハラスメントを繰り返していることに無自覚であるならば女性自身が活躍推進を阻んでいるといえるであろう。昭和 60 年に男女雇用機会均等法が成立してから 30 年以上経過し、その間多くの法律も施行され職場における女性の地位は格段に上がり法的にも保護されてきた。しかし、女性が男性と同格に職場での評価を求めるのであるならば、そろそろ女性自身がこのようなハラスメントを排除しながら内面的にも洗練された働き方への意識を持つことが望まれる時期にきている。

6 結語

本研究では、職場における女性間ハラスメントは男性間ハラスメントと比較してどのような特徴があるのかという点について調査分析した。その結果、「悪口や陰口を言う、いじめや嫌がらせ、妬み、仲間外し、無視をする」というハラスメントは女性間に多く見られる内容であり、男性間ハラスメントと比較してハラスメントの質に違いがあることが明らかとなった。職場における女性間ハラスメントについて、男女間比較の調査分析からこの違いを明らかにすることができたことに本研究の意義があると考えられる。

男性間にもたしかに理不尽で高圧的な態度という女性間とは質の異なるハラスメントが多く起きている傾向にあった。男性には男性のジェンダー規範が背景にあることも示唆され、家族や親友にも相談できない傾向にある点への方策の検討が求められる。一方、女性に多く見られる、職場における「悪口や陰口を言う、いじめや嫌がらせ、妬み、仲間外し、無視をする」等は、職務遂行とは直接関係が薄い「低俗な行為」と考えられ、自分と他者を比較して、できる者等へ嫉妬をしたり無視したりする態度は、女性の自律性の無さを映し出しているということに自覚的になる必要がある。多少の嫉妬は仕事の励みになるとも一般的に言われているが、職場において他人を妬み、悪口を言っているようでは女性活躍推進の実現は程遠いと考えられる。坂東（2016）が「新しい時代に対応するには女性自身も変わらなければなりません」と述べるとおり、今、女性が大きく意識変革する時期に来ている。女性が社会において仕事を通してキャリア形成及びキャリア発展を推進し、自己実現を実践していくためには、単に行政や企業に労働環境の整備・充実を求めるだけでなく、女性自身が女性間のハラスメントを排除しながら自己研鑽に励み自己陶冶していくことも男性との真の平等を得る方策の一つである。

なお、今回の調査は、男性間ハラスメントとの質的な違いの確認はできたものの、さらに具体的なハラスメントの内容分析や職場における対策までには言及できておらず、この点について詳細な分析を進めていくことが今後の課題である。

[注]

- (1) 内閣府男女共同参画局（2018）「女性活躍推進法」
(http://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/index.html) 2018.10.9.
- (2) 厚生労働省（2018）「平成 29 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000213219.html>) 2018.12.11.
- (3) 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2015）「職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントの実態」
(<https://www.jil.go.jp/institute/siryu/2015/154.html>) 2018.12.20.
- (4) 厚生労働省（2018）「職場におけるハラスメント対策マニュアル」
(<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-koyoukintou-jidoukateikyoku/0000181888.pdf>) 2018.12.10.

(5) 厚生労働省 (2018) 「職場のパワーハラスメントについて」

(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000126546.html>) 2018.12.10.

参考文献 (著者姓五十音順)

伊藤公雄 (2018) 「剥奪 (感) の男性化 Masculinization of deprivation をめぐって」
『日本労働研究雑誌』 699:63-76.

加藤伊都子 (2015) 「女性の間でのパワハラ:非主張型と攻撃性」『女性学講演会』 18 (2) :1-31.

佐藤郁哉 (2008a) 「質的データ分析法:原理・方法・実践」新曜社.

佐藤郁哉 (2008b) 「実践質的データ分析入門」新曜社.

シモンズ (2003) 鈴木淑美訳 『女の子同士って、ややこしい』草思社.<*Rachel, Simmons. (2002) Odd Girl Out: the Hidden Culture of Aggressions in Girls.*>

坂東眞理子 (2016) 「女性リーダー4.0-新時代のキャリア術」毎日新聞出版.

蛭田秀一・金森史枝 (2018) 「介護職員の仕事の満足度と体力の関係」『総合保健体育科学』 41(1):15-22.

水島広子 (2014) 「女子の人間関係」サンクチュアリ出版.

山口季音 (2008) 「男性間ハラスメントのジェンダー学的考察」『九州教育学会研究紀要』 36:71-78.

山口季音 (2010) 「女性間ハラスメント被害者の語りとジェンダー規範」『教育科学セミナー』 41:16-28.