

ファイディングスの概要

1 単純集計結果要旨

本調査で質問項目として設定した職場トラブルは、人間関係型職場トラブルには限定せず、解雇通知、労働条件切り下げ、いじめ、険悪な人間関係、仕事干し、適性無視の仕事強要の6種類である。は雇用条件・労働条件にかかわる職場トラブルであり、は、対人関係にかかわる職場トラブルであり、は、仕事内容にかかわる職場トラブルである。相談先としては、(1)同僚、(2)上司、(3)別部署同僚、(4)別部署上司、(5)会社相談窓口、(6)社内労働組合、(7)家族・親族、(8)友人・知人、(9)ユニオン(社外労働組合)(10)行政機関、(11)専門家、(12)裁判所、(13)その他、以上の13種類である。

相談先として選択された度数がもっとも高かったのは上司であった。続いて、家族・親族、友人・知人、同僚であった。最も低かったのは裁判所であった。他方、最も多くの相談先として選択された職場トラブルは、解雇通知であり、つぎに多かったのがいじめ、最少なかったのは険悪な人間関係であった。

職場トラブル経験の有無については、解雇通知、労働条件切り下げ、いじめ、険悪な人間関係、仕事干し、適性無視という6種類の職場トラブルのうち、険悪な人間関係が最も多く、有職者の約3割が経験している。

情報収集の手段については、テレビ・ラジオ、新聞・雑誌・書籍、電話帳、友人・知人・家族、労働組合、行政、専門家、インターネットの8種類の情報収集手段について質問したところ、友人・知人・家族、専門家は、「役立つ」ないし「どちらかといえば役立つ」の割合がかなり高かった。労働組合も、情報収集手段として比較的高く評価されている。

2 職場トラブル相談行動のジェンダー比較要旨

6種類のトラブル相談に関する相談先と性別とをクロス集計し、性別ごとの相談傾向を比較してみると、総じて女性は、家族・親族、友人・知人、同僚などインフォーマルな相談先を選択する傾向がある一方、男性は女性より専門家、行政機関などフォーマルな相談先を選好する傾向があると分かる。また、いじめ、険悪な人間関係という対人関係トラブルに関して、男性は女性に比して上司に頼る傾向があることが読み取れる。

6種類のトラブルについて、性別ごとに相談先の平均値を算出し、平均値の高い順に並べ

てみると、そこからつぎのことが読み取れる。解雇通知の場合、女性は家族・親族に相談する値が際立って高い。男性は、女性よりも社内労働組合に頼る傾向が大きい。労働条件の切り下げの場合、女性は家族・親族、上司、同僚に相談する傾向があるが、男性は専門家、行政機関に相談する傾向がある。いじめの場合、女性は友人・知人に依存する傾向が顕著であるが、男性は他のトラブルの場合と比べて家族・親族には頼らない傾向が目につく。険悪な人間関係の場合、男性は上司に相談し、女性の友人・知人に相談する傾向がある。仕事干しの場合、男性は労働組合に相談する傾向が強い。適性無視の場合、男性、女性ともにまず上司に相談する傾向が見られる。

3 職場トラブル「相談先別」相談ニード・スコア分析要旨

職場トラブル発生時における相談先別相談ニード・スコア（相談ニードの累計値）と、その変動係数を用いた分析から、つぎのことが読み取れる。まず、全サンプル傾向として、相談先別相談ニード・スコアが高いのは上司である。また、その点においてサンプル間のばらつきは少ない。

性別による層別化を行った場合をみると、職場トラブルの際に、男性はトータルにみて女性よりも、頼りにする相談先が少なく、また男性が頼りにする相談先数の個人差は女性より大きい。男性は上司を信頼する傾向が強く、また親密圏はやや苦手である反面、制度的相談窓口への親和性は比較的高い。他方、女性は、親密圏への親和性が高く、制度的な窓口はやや苦手としている。

年齢による層別化を行った場合については、50歳未満の若年齢層は比較的に多くの相談先を有しており、またその個人差は比較的に小さい。他方、50歳以上の高年齢層では頼りにする相談先は比較的に少なく、またその個人差はかなり大きい。ここから、職場トラブルに際して、高年齢層は期待の持てる相談先が少なく、孤立しがちであるということが言える。

雇用形態による層別化を行った場合については、正規雇用であれば、非正規雇用よりも職場トラブルの際に頼りにする相談先は比較的に多いが、これにも個人差がある。他方、非正規雇用であれば、職場トラブルの際に頼りにする相談先は正規雇用よりも比較的に少なく、その点において個人差も小さい。また非正規雇用の場合、総じて組織内外の制度的な窓口にあまり多くを期待しない傾向がある。

帰属意識の高低で層別化を行った場合については、職場トラブルに際して、職場への帰属意識が高いと、期待する相談先として上司を頼る傾向が強く、また組織内の制度的窓口

にも相談を期待する傾向がある。これに対し、職場への帰属意識が低いと、親密圏、とりわけ友人・知人や同僚を相談先として重視する傾向があり、他方、組織内の制度的窓口にはそれほど期待しない。

4 職場トラブル「事案別」相談ニード・スコア分析要旨

職場トラブル発生時における事案別ニード・スコアと、その変動係数を用いた分析から、つぎのことが読み取れる。まず全サンプル傾向をみると、職場トラブル事案別相談ニード・スコアは解雇がもっとも高い。続いて高いのが職場いじめとなっている。

性別による層別化分析からは、男性よりも女性の相談ニード・スコアが総じて高いことが分かる。また、男性よりも女性の方が職場いじめを重視しているということが言える。男性は女性より相談先は比較的少ないのに、個人差は大きいので、職場トラブルに際して男性の一部は、相談先がかなり少ないことが読み取れる。

年齢による層別化分析からは、いずれの職場トラブルにおいても、基本的に50歳未満より50歳以上の高年齢層の孤立的傾向が読み取れる。相談ニード・スコアの順序は、年齢層による差は少ない。また高年齢層の方が個人差は比較的大きいので、その一部は職場トラブルの際に相談先が少ないことが窺われる。

雇用形態による層別化分析からは、総じてどの職場トラブルでも、正規雇用のほうが非正規雇用より若干相談ニード・スコアが高いことが分かる。職場トラブルの順位については、職場いじめは非正規雇用の方が正規雇用より相談ニード・スコアが高く、仕事干しはその逆である。変動係数で見ると、正規雇用の方が非正規雇用よりも職場トラブルの種類を問わず相談先数の個人差が大きいので、正規雇用であっても相談先が少ない人々はそれなりにいることが分かる。

事業所規模による層別化分析からは、個別のどの職場トラブルをみても、100人未満の事業所より100人以上の事業所の方が、相談ニード・スコアが大きい。他方、変動係数についてはまちまちである。それは大規模事業所の方が、制度を整備しやすく、またいろいろな職場に相談先を見つけやすいからであると推測され、小規模事業所において職場トラブルに対応できるような組織内外の制度的窓口を整備する必要性が示唆される。

5 情報収集先評価の分析要旨

情報収集先評価の分析から、まず全体的に専門家による情報提供への評価が高いことが

分かる。層別化して個別にみると、50歳以上の高年齢層は情報弱者の傾向がある。非正規雇用層は友人・知人・家族という親密圏を最も高く評価しており、フォーマルな窓口はやや敷居が高いと感じているようである。帰属意識スコア高位群は情報収集先への評価が総じて高いが、これについては疑似相関が疑われる。弁護士・社労士などの専門家のところに職場トラブル発生時にいきなり相談に行くのは、普通の人にとって敷居が高いということが窺われる。しかし、インターネットでの検索などをふくむ情報収集であれば、それほど敷居は高くないということが窺われる。

文責 福井 康太