

安全・衛生 じゃーなる
Journal

112
2015.04

〒060-0004 札幌市中央区北4条西12丁目 ほくろビル4F TEL011-272-8855 FAX011-272-8880 発行責任者：松浦 俊一



農業団体職場のパワーハラスメント 特集

「パワハラ」を知っている ほぼ100%だが！

NPO北海道勤労者安全衛生センターは、北海道における職場のいじめ・嫌がらせ問題（ハラスメント）の解決促進のため、2010年に実施された「自治労10万人パワハラアンケート」を参考に、2011年度から北海道の公務職場と民間職場におけるパワハラの実態について、調査に取り組み約5千名の匿名アンケートを集約しました。

その結果は、一言でいうと、官民間問わずパワハラが存在し、少なくとも職場の3割程度の働く仲間が苦しんでいるという実態が明らかになりました。同時に、その結果からは同僚によるモラル・ハラスメントも垣間見ることが出来ます。

2014年度は、北海道農団労のご協力をいただき、「農業団体の職場におけるパワハラ」についてアンケート調査しました。その結果は、ひと言で言うと、「ここも同じ」でした。むしろ、あからさまなセクハラと思われる事象が見られるなど、職場の環境整備が必要と思われました。

みんなでなくそう! 職場のパワーハラスメント

厚生労働省
ひと、くらし、みらいのために

これって？ パワハラ？

毎朝挨拶しても無視される

机の引き出しをあさられていた

上司にネクタイを引っ張られる

同僚が自分だけに回ってこない

威嚇し強権行使の経験された

隣の部署からいつも放り声

自分だけがモラルハラスメント

そんなつもりはなかったのに!

コミュニケーション不足

回数は少ない

みんなでなくそう! 職場のパワーハラスメント

いま、職場のいじめ・嫌がらせが、社会的な問題として顕在化してきています。厚生労働省では、これらの行為を「職場のパワーハラスメント」と呼んで、社会に注意を喚起し、この問題の予防・解決に取り組むことを訴える「提言」を取りまとめました。企業や労働組合は、職場のパワーハラスメント対策に取り組みましょう。また、職場で働く一人ひとりの皆さまも、自分たちの職場を見つめ直し、互いに話し合うことから始めましょう。

「これって、パワハラ?」と思ったら

まずは、周りの人に相談しましょう。周りの人と組織は、整っている人を支えましょう。具体的な取組は、「提言」で紹介しています。

パワーハラスメント 厚生労働省 検索

ポータルサイト・平成24年10月1日開設予定

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

※ 2013年度までのアンケート結果と比較する場合、それまでの結果を「職場総計」とし、今回の結果は「全体」としています。

道内の11農協職場労働組合に513枚を配布し、354枚を回収しました。回収率は69%でした。有効回答数は344枚でした。男女比は男性70.1%、女性29.9%でした。「職場総計」は男女ほぼ同数でしたので、今回は男性数が多いということになります。年齢構成では、20代29.4%、30代34.0%、40代21.8%、50代13.4%、60代0.3%です。雇用形態では、非正規職員の比率は7.9%でしたが、性別では男性の97.5%、女性の79.4%が正規職員でした。

今回の特徴としては、全体では管理職が4.4%と他のアンケート結果（0.2%程度）と比べて特に大きいことにありました。

1. パワハラを受けた 男性31.7%、女性27.5%と、過去の集計より若干低い！

「パワハラ」の言葉はほぼ全員が知っていました。ただし、男性の12.5%と女性の17.5%（全体で14%）が「言葉だけ知っていた」としてありますが、これは北海道の職場全体集計（以降、「職場総計」と表記）と比較すると若干多くなっています。職場できちんと討議する必要があります。

パワハラを受けた経験は全体で30.4%と、「職場総計」より7%ほど低くなりました。この内訳は、「重大なパワハラ」と感じたのは全体で3.2%で、男性4.2%、女性1.0%でした。また、「重大かどうか分からないが受けた覚えがある」では、男性の19.6%、女性の16.7%となっていますが、「過去3年間以前に受けた」では男性7.9%、女性9.8%が経験ありと答えており、3年以前に限定しない今までの経験では、男性31.7%、女性27.5%が「受けた」としています。



2. 「些細なミスをしつこく叱る」が14.7%でトップ

受けたパワハラの内容としては、男女別では男性が「些細なミスをしつこく叱る（18.9%）」、「意向を無視した一方的な指示・命令（16.1%）」、「大声で感情的に叱る（16.0%）」の順で多くなっています。女性では、「大声で感情的に叱るのを見聞きした（24.5%）」、「些細なミスをしつこく怒るのを見聞きした（23.8%）」、「無能扱いしたりわざと低い評価をするのを見聞きした（16.0%）」となって、自分が受けることよりも「見聞きした」という経験が多くなっています。これは、その職場でこれらのことが日常的であることを意味しています。

また、「職場総計」と相違が明確であったのは「暴力や身体的虐待を加える」が2.7%あったことで、「職場総計」では1.0%ですから、明らかに暴力や虐待が目につくほどと言えます。これはどのような組織であっても許容できないことです。

3. パワハラの行為者は直属上司がトップ！ただし、女性では先輩・同僚のパワハラも40.7%

パワハラを受けた経験のある人に「その行為者は」と複数回答で求めたところ、男性の62.2%が「直属の上司」でしたが、「その他の上司」も27.0%となりました。また、女性は「直属の上司（40.7%）」と比較的低かったのですが、同率で「同僚」と答えています。これはパワハラと言うより、モラル・ハラスメント（嫌がらせ）ではないかと思われます。

回答からは、上司・先輩・同僚の複数からハラスメントを受けていることが伺われます。また、「職場総計」との比較では、「その他の上司」からのハラスメントが多くなっており、少人数職場において業務関係を越えたハラスメントと言えます。

4. パワハラを受けたそのときどう対応したか 41.0%が「何もしなかった」

「何もしなかった」は全体で41.0%で、これは「職場総計」と同率でした。その「何もしなかった」理由を求めると、「何をしても解決にならない」が全体で61.0%と「職場総計」より8%ほど高かったのですが、性別では男性が「何をしても解決にならない」が63.3%と特に高く、また女性は「仕事を辞めたくなかったから」が45.5%と「職場総計」にくらべ非常に高かったことから、職場ではあきらめの気持ちでいなければ職を失うという恐怖が強く働くようで、これらの気持ちを職場で労働組合がつかむことが大事です。

5. 相談先は「組合が外部に設置した窓口」が一番多い 54.1%



パワハラを受けた時などの相談先については、職場内部の窓口よりも、労働組合や当局のどちらが設置しても「外部の相談窓口」の方が信頼されているようです。

その理由としてあげたのは、一番心配することが「プライバシーが守られるか（男69.8%、女77.0%）」だからでしょう。これは「職場総計」でも変わらない傾向です。気になるのは、相談するというなかでも「周囲の目が気になる（41.6%）」があげられます。これは「職場総計」より13%高い数値でした。

6. パワハラは「職場全体の人間関係を悪化させる」70.3%、「仕事の能率を下げる」48.4%

パワハラについて「どう思うか」を問いました。「重大な人権侵害」と考える人がほぼ90%で、女性の方がそう考える人が多くありました。一方、「加害者の個人の問題」と思う人も半数以上いました。いずれにしても「人間関係を悪化させ、能率を下げる」と考える人が7割を超え大多数です。

「受ける方にも問題がある（男35.2%、女29.4%）」は「職場総計」と比較して多めであり、「どこまでがパワハラで、どこまでが指導か」という根本的な理解をもう一度考えてみる必要があります。

7. 自由回答から見えるものは職場の叫び

Q2（職場での言動）に関する自由回答（以降、F Aと表記）では、「相談をしても馬鹿にして、ハナで笑う上司。話にならん。」「立場を利用した男女交際の押し付け。」「上司の気に入った人以外は、キツイ仕事につかされる。」など、実体験が生々しく書かれています。

また、Q12（取り組み必要性）に関するF Aでは、「『こういう行為はパワハラとなる』という事例を職場全体の人間が理解しなければならない。」「男尊女卑の傾向が強い。」「能力のない上司から能力のない部下が育てられる」という問題点の指摘をはじめ、「発覚した場合の即断即決性の高い判断と厳しい処分と決定」という正論がきちんと述べられていました。

さらに、総括的なF Aでは、「トップの人間が人事を自由に決めている。適材適所にはなっていない。」「人を評価すべき上司が、人に評価されてこなかった事による悪い連鎖を終わらせてほしい。」などなど。

8. 総括 パワハラのみならずセクハラの根絶が緊急課題です。

全体としては、自治労の10万人パワハラ・アンケートや「北海道における職場アンケート（職場総計）」と大差ない実態が見えてきました。いやむしろ農業団体職場においては、パワハラはもちろんあるものの、セクハラ
の要素が強烈ではないかとの印象を受けました。

アンケートから読み取れることは、パワハラそのものについて、ほとんどが「人権侵害」と感じています。一方で、「あまり神経質にならなくても・・・」や「仕事上の指示がやりにくく・・・」「受ける方にも問題が・・・」

などの回答が2～3割あり、そう思うのは受けたことがない人ばかりかという、「重大な・・・」や「重大かどうか・・・」の回答者の中にも見られ、「パワハラは許せないが、雰囲気の良い安心して働ける職場」を望んでいるととれます。

また、セクハラについては、すでに対応指針や判断基準が明確になっているものであり、加害者は“職を失うこともある”ことを明確に各職場で共通認識にすべきです。

では、私たち労働組合としてなすべきことは何かについて考えます。

1. トップが明確にハラスメント防止を発信する(させる)

ひとつはパワハラを見逃さないことです。継続してパワハラやセクハラを行う加害者（管理者・同僚）にはルールに沿って、矯正あるいは排除する必要があります。これは同僚による「モラル・ハラスメント」でも同様です。そのためには、組織のトップが、明確に、そして継続的に、ハラスメント防止の方針を発信し周知することが必要です。

2. 被害者の救済徹底と責任の追及

二つ目には、それでも年齢等の意識ギャップや職業生活における経験の違い、性別の違いからパワハラやセクハラが起きてしまうことはあるのが現実ですから、被害者を徹底して守り抜く決意を組織として明確にすることです。必要であれば必ず治療に向かわせることや、業務上災害としての取り扱いなどに躊躇せず行動することです。被害者が「どうせ何も変わらない」という心理状態（学習性無力感）に陥らないようにすべきです。

3. 巡思とストレス度合いの把握 相談先を明確に

三つめは、そのためには、職場の「巡思」（巡視＋コミュニケーション）を強化するとともに、安全衛生委員会での取り組み強化、職場のストレス度合いを常に把握する活動、被害者の受け皿である「相談窓口」を積極的に設置する（させる）ことです。

アンケートを通じて、私たちの仲間である職場の組合員は、「快適な職場でいい仕事をしたい」と思っています。これを実現するのは「職場環境配慮義務」と言う安全配慮義務として管理当局の責任ではありますが、私たち労働組合が目指す姿でもあります。

一番大事なことは、「何がパワハラ・セクハラにあたり、何がそうでないか」を気軽に職場で、職制・管理者を含め話し合えるルールを作ることだと思います。そのためには、判例などに基づく「判断基準の共通認識の学習会」や「職場改善グループワーク」に取り組むことをおすすめします。

◇2015年度総会

5月19日 13:00～14:00 北海道自治労会館 3階 中ホール

◇第20回全道セイフティネットワーク集会

5月19日 14:15～16:30 北海道自治労会館 3階 中ホール

テーマ「メンタル・脳心臓疾患・がん

3大疾病と職場の対応～復帰と離職回避のために」

講師 北星学園大学文学部 心理・応用コミュニケーション学科

大島 寿美子 教授 他