

安全・衛生 ———— じゃーなる Journal

〒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

123
2016.04

パワハラ・匿名アンケート 「青年委員会 編」の結果

24. 3%がパワハラを受けた

職場のメンタルヘルス問題は、精神疾患の年間受診者数が100万人に達するほど、深刻な状況となっています。しかし、いまでも「メンタル不全問題は個人の問題」との誤解が多く見られ、職場で真摯な取り組みが行われているところは少ないのが現状です。

メンタル不全問題への対応は、発症後の対処的な取り組みから、「職場環境配慮義務（安全配慮義務に含まれる）」の視点で、発症を防ぐ「一次予防」と「連鎖の防止」を重点にした取り組みへと変化させることが、一刻の猶予も無く必要です。2015年12月から施行された「ストレス・チェック制度」はその一環ですが、職場におけるストレス弱者を「選別」する可能性が大きく、その効果は疑問視されています。

職場のハラスメントを無くすには、ストレスの大きな要因である「パワーハラスメント」など、職場における各種のハラスメントについて、実態把握とその結果に基づく職場環境の改善を進めることが必要となります。特に、ハラスメント行為者には厳格に対処する職場のルールと、対処の中心となる組織的活動体制（ハラスメント委員会など）の構築が急務です。



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、「自治労10万人パワハラアンケート（2010年実施）」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アンケート調査に取り組み、約6千名の回答を得ました。

第1回 自治労北海道本部（データのみ）、北教組、国公連合北海道（全開発）

第2回 JP北海道労組、北海道電力総連

第3回 協会病院労使

第4回 北海道農団労

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できます。

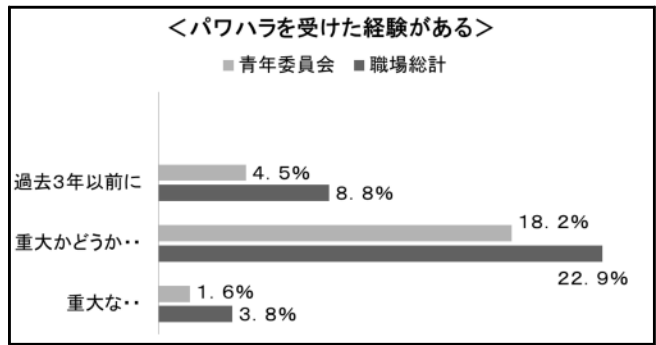
ハラスメントのある職場は、雰囲気は暗く、能率（生産性）も低下し、顧客満足度は大きく下がります。人材の定着が悪く、情報の流出につながります。

ハラスメントはどこ職場でも、あってはならないことなのです。職場でハラスメントについて議論が進むことを期待します。

回答者の6割は20代 24.3%が「パワハラを受けた」

連合北海道青年委員会の6産別青年委員会が、2015年12月～2016年2月に、アンケートを取り組みました。集計された929人の結果は、過去4回の「北海道における職場のパワハラアンケート（6,269人） ※文中では「職場総計」と表記」と比較検討し、「職場のパワハラアンケート 青年委員会 編」にまとめました。

さすがに「パワハラ」の言葉はほぼ全員が知っていました。また、パワハラの被害を受けた経験は全体で24.3%と、「職場総計」より13.2%ほど低くなりました。



受けた被害の内訳は、「重大なパワハラ（Q3-1）」と感じたのは全体で1.6%（職場総計は3.8%）で、男性1.6%、女性1.7%でした。

全体としては、被害を受けた経験は「職場総計」と比較して少ないといえますが、「自由記入欄」には生々しい記述が見られ、現在進行形で被害が続いているものと思われます。

自分が受けたパワハラでは、「大声で感情的に叱る」が12.7%でトップ

受けたパワハラの内容としては、男性が、「大声で感情的に叱る（Q2-B、12.8%）」、「些細なミスをしつこく叱る（Q2-A、12.4%）」、「意向を無視した一方的な指示・命令（Q2-F、11.1%）」の順で多くなっています。

女性では、「大声で感情的に叱る（Q2-B、12.6%）」、「意向を無視した一方的な指示・命令（Q2-F、11.2%）」、「些細なミスをしつこく叱る（Q2-A、10.6%）」の順になっています。

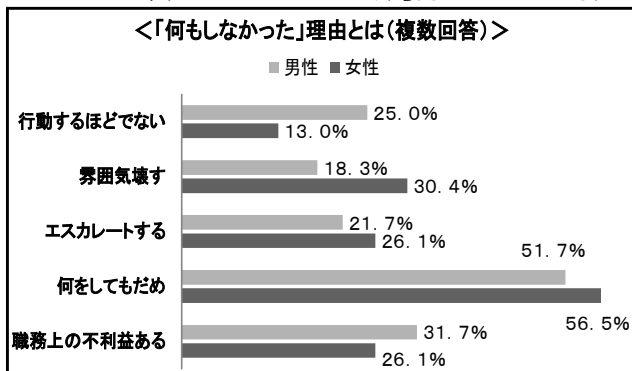
また、「自分で経験はないが見聞きた」という職場の雰囲気としては、「悪口や陰口で足を引っ張るのを見聞きた（Q2-D、23.0%）」が一番多く、自分が受けることよりも「見聞きた」という経験が多くなっています。これは、その職場でこれらのことが日常的であることを意味しています。

パワハラの行為者は直属上司がトップ！ ただし、先輩・同僚のパワハラも31.8%

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61.7%が「直属の上司（Q5-1）」でしたが、「仕事上の先輩（Q5-3）」も35.3%となりました。また、女性は60.9%が「直属の上司（Q5-1）」でしたが、「同僚（Q5-4）」も20.7%ありました。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。

また、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が、「職場総計」との比較では、「仕事上の先輩（Q5-3）、31.8%」からのハラスメントを受けていると感じる回答が多くなっています。

パワハラを受けたそのときどう対応したか 36.4%が「何もしなかった」



「パワハラを受けた時の対応」では、男女で大きく違ったのは「職場の上司に相談した（Q6-3）」。男性が相談したのは12.0%でしたが、女性は27.6%が相談しています。

問題となる「何もしなかった（Q6-9）」は全体で36.4%となり、これは「職場総計」とほぼ同率でした。

その「何もしなかった」理由は、「何をしても解決にならない（Q7-2）」が全体で53.0%と「職場総計」より4%

ほど低かったのですが、性別では男性が「何をしても解決にならない（Q7-2）」が51.7%と高く、また女性は「職場の雰囲気を変えたくなかったから（Q7-4）」が30.4%と「職場総計」にくらべ11%ほど高かったことから、職場ではあまり波風を立てたくないという気持ちが強いのかもかもしれません。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。

パワハラは「職場全体の人間関係を悪化させる」73.3%、「重大な人権侵害」64.3%

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（Q10-A）」と考える人が64.3%で、女性の方がそう考える人が多く（66.7%）ありました。一方、「加害者の個人の問題（Q10-B）」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（Q10-F）」と考える人が7割を超え大多数の意見です。

職場での取り組みについては、「職場全体で（防止策に）取り組むべき（Q11-1）」と考えるのが62.4%でした。「問題があれば（Q11-2、21.2%）」は消極的賛成ととらえれば83.6%が取り組みを希望しています。

では何に取り組むかという、「管理職への研修（Q12-B）」が45.6%、「安心できる窓口（Q12-D）」が38.6%の順となっていますが、これは「職場総計」と比較すると低い数字です。「厳しい処分（Q12-E）」を求める意見が多くありました。

自由回答(FA)から見えるものは職場の叫び

自由回答欄には、合計179本の書き込みがありました。これらの自由回答から、職場の中でコミュニケーションを大事にして、何でも話し合える雰囲気を求める声が強くと聞こえてきます。つまり現状はそうではないということになります。

Q2に関する自由回答（以降、FAと表記）では、「機嫌が悪いと当たりがキツイ」、「人によってあからさまに態度を変える」、「部下にグループを結成させ、グループ提言として個人攻撃させる（間接パワハラ）」、「職場で個人の悪口を頻りに言って、課内の雰囲気を非常に悪くする」など、実体験が生々しく書かれています。

また、Q12に関するFAでは、「指導するべき立場の人が指導する。見て見ぬふり、気づかないことが多すぎる。「そういうもの」なのかもしれないが、若い世代は苦しんでいる人が多い」、「監視カメラの設置し、現場でのパワハラを厳しくチェックして、処分をする。会社に相談など出来る訳ないので、別に窓口を用意すべき」、「相談した時に「どうせ今年で係を異動すると思うから我慢しな。がんばれ」と言われて、そこからの3か月間がとてつらかった。当事者としては、1日1時間、1秒が苦痛だった。生け贖みたいな感じだった。私のあと、その人の下に部下はつかなかった。もっと問題視して欲しかった」という指摘をはじめ、「話をしやすい環境づくりが必要だと思います」という正論がきちんと述べられていました。

さらに、総括FAでは、「アンケートに回答していく中で、ドキッとさせる内容もあった。皆がパワハラの意味を認識し、気持ちよく働ける環境をつくろうと、一人一人が努力できたら良いと思う」、「是非、「調査して終わり」にはしないで下さい」、「どのような事例がパワハラなのか、具体的にわかるようになると、気を付ける人がいるので良いかと思う」、「何度もパワハラで注意を受ける上司が、更にパワハラを続ける場合、何らかの措置をすぐにもらえるように体制を整えてほしい」などなど。

パワハラのみならずセクハラやマタハラ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。いやむしろ職場においては、パワハラはもちろんあるものの、いまだセクハラやマタハラ

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・・・」などの回答があり、そう思うのは受けたことがない人ばかりかということ、「重大なパワハラを受けた」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」を望んでいるとともわれます。

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・マタハラを行う加害者（管理者・同僚）にはルールに沿って、矯正を求める、あるいは、職場から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ちがひ、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、相談しやすい窓口を労働組合が要求して設置し、相談者・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

第三にそのためには、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の強化、職場のストレス度合いを常に把握する活動（ストレス・チェック）を徹底する（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者・当局の責任ではありますが、私たち労働組合が目指す職場の姿でもあります。

一番大事なことは、職場で「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、職制・管理者を含め話し合えるルールを作ることと思います。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。

2016年度総会と第21回全道セイフティネットワーク集会の予告

●2016年度NPO北海道勤労者安全衛生センター 総会

5月18日（水） 13：00 北海道自治労会館 3階中ホール

●第21回全道セイフティネットワーク集会

5月18日（水） 14：15（総会終了後） 北海道自治労会館 3階中ホール

テーマ「アスベスト被害の現状と課題」