

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

133
2017.03

第6回 パワハラアンケート「介護・福祉労働者編」の結果

38.0%が「パワハラを受けた」

ストレス・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。2015年11月からは「ストレスチェック」が義務化されましたが、メンタルヘルス問題への対応は、一次予防（発症させない）と職場における「連鎖の防止」を重点にした予防的取り組みが重要となります。ストレス過剰の最大要因である、パワーハラスメントなど各種ハラスメントについて、職場の実態把握とそれに基づく労働環境の改善が求められます。

当センターは、過去5回にわたり、公務職場、民間職場、医療、農協、青年（若年者）のそれぞれに焦点を当て、以下の通りに「北海道の職場におけるパワーハラスメントの匿名アンケート」を実施しました。

第1回は自治労北海道本部（データ供与）、北教組、国公連合北海道（全開発）の「公務労働者」、第2回はJP北海道労組、北海道電力総連による「民間労働者」、第3回は協会病院労使で「医療現場」に焦点を当て、第4回は北海道農団労において「農協労働者」、昨年の第5回は連合北海道青年委員会によって、「若年労働者」にそれぞれ焦点を当て、アンケートに取り組んでいただき、合計で約6千人となっています。

その結果は、驚くことに、どの分野においても、北海道の職場では、ほぼ3割の労働者で重大なパワハラを経験した、あるいは身近で見聞きしたとの結果が示され、自治労の全国調査や、行政あるいは研究機関によるハラスメントを受けた労働者の比率（どれもほぼ2～3割の結果となっています）と同じであり、私たちの働く北海道でもパワハラ等のハラスメントが職場で横行している実態が浮き彫りとなりました。

アンケートの「自由記述」にはその生々しい状況が書かれています。また、その結果から同僚による、いわゆる「モラル・ハラスメント（いじめ）」も垣間見ることができます。

第6回となる今回は、この匿名アンケートを「介護・福祉労働者」を対象に、第三者によるハラスメント（入所者、あるいはその家族からのハラスメント）の項目を加えて、自治労北海道公共サービス民間労働組合協議会の協力をいただき、実施しました。

その結果は、一言でいうと、少なくとも職場の3割程度の働く仲間がハラスメントに苦しんでいるという実態が、またもや明らかになりました。また、いわゆる第三者（入所者、あるいはその家族）によるハラスメントも見られました。

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の職場でも、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。



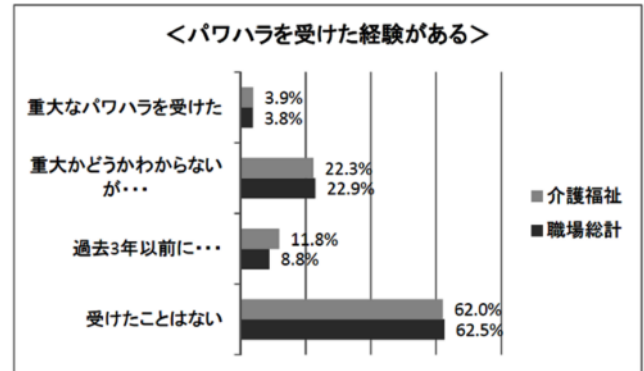
回答者の8割は女性 24.3%が「パワハラを受けた」

自治労北海道公共サービス民間労働組合協議会の9単組が、2016年11月～12月の二ヶ月間で、アンケートに取り組みました。集計された355人の結果を、過去5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）と比較し、「職場のパワハラアンケート 介護・福祉労働者編」にまとめました。

その結果の概要としては、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38.0%と、「職場総計」とほぼ同じ結果となりました。

受けた被害の内訳は、「重大なパワハラ」と感じたのは全体で3.9%（職場総計は3.8%）でした。

「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と思われます。



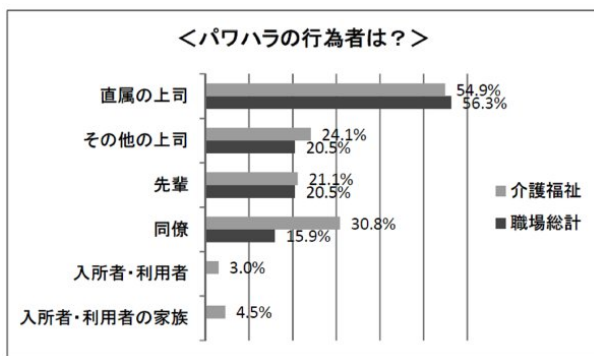
「自分が受けたパワハラ」は、やはり「大声で叱る」が、14.3%でトップ



どんなパワハラを受けたのかでは、男性が「意向を無視した一方的な指示（12.9%）」、「休暇の不承認をわざと（11.3%）」の順で多く、女性では「大声で感情的に叱る（15.3%）」、「意向を無視した一方的な指示・命令（14.2%）」の順になっています。

また、“自分で経験はないが見聞きした”という、いわば職場の雰囲気としてとらえられていることは「大声で感情的に叱るのを見聞きした（25.2%）」、「悪口や陰口で足を引っ張るのを見聞きした（30.8%）」、「些細なミスをしつこく叱るのを見聞きした（25.9%）」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。

パワハラの行為者は「直属の上司」！ ただし、同僚のパワハラも30.8%あります



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、全体では54.9%が「直属の上司」でしたが、男性の61.1%が「その他の上司」、次に「直属の上司」が44.4%となりました。また、女性は60.9%が「直属の上司」でしたが、「同僚」も33.9%ありました。同僚からのハラスメント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。

パワハラを受けたそのとき、どう対応したか 43.6%が「何もしなかった」

「パワハラを受けたときどう対応したか」では、性別で対応が大きく違いました。

一番多かったのは「職場の先輩や同僚に相談した」でしたが、男性が相談したのは16.7%である一方、

女性は42.6%が先輩や同僚に相談しています。

問題となる「(パワハラを受けたけれど)何もしなかった」は全体で43.6%となり、これは「職場総計」より5%ほど多い結果となりました。

その「何もしなかった」理由は、「何をしても解決にならない」が全体で59.3%と「職場総計」より10%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66.7%と高く、また女性は「仕事を辞めたくなかった」が23.4%と「職場総計」にくらべ3倍高かったことや「何らかの不利益が生じる」が高かったことなどから、これらの「気持ち」を労働組合がつかむことが大事であり、信頼度に影響すると思われます。

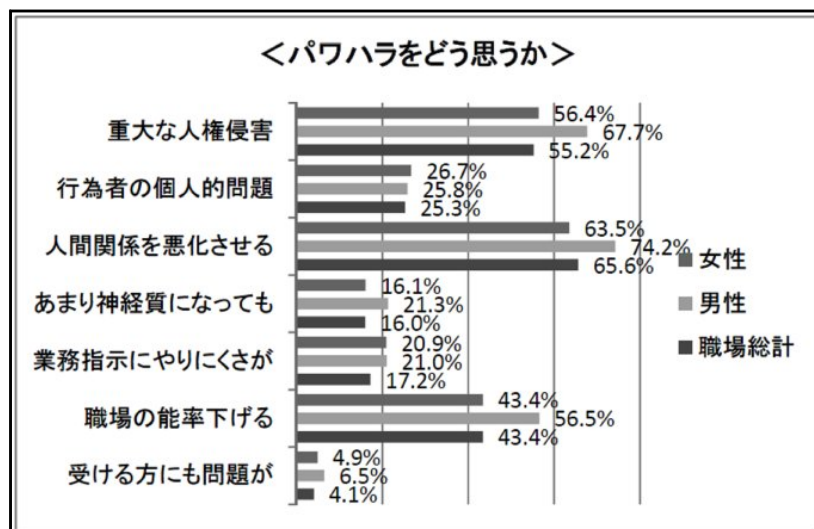
パワハラは「職場全体の人間関係を悪化させる」65.4%、「重大な人権侵害」58.5%

パワハラについて「どう思うか」を問いました。

「職場全体の人間関係を悪化」と考える人が65.4%で一番多くありました。一方、「加害者の個人的問題」と思う人も半数以上いました。いずれにしても「重大な人権侵害」と考える人が6割で多数の意見です。ただ、職場総計と比べてほとんど同じであったことから考えると、

パワハラは、「重大な人権侵害であり、職場の人間関係を悪くするからやめるべきだが、あまり神経質になるのも業務指示がやりにくくなり、パワハラを受ける方にも若干の問題を抱えている場合がある」

というのが、介護福祉だけではなく、道内6千人のアンケート回答者の大筋の考えではないかと思われます。



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89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 (パワハラを受けた,見た)に関する自由回答(以降、FAと表記)では、「いつ仕事を辞めるのか、先輩同士で賭けをしていた。挨拶をしても無視」、「ぎっくり腰になっても「あなたの他にも腰痛者はいるし、座薬さして働きなさい」と言われた」、「休日、病休中に何度も電話をかけてくる」

など、実体験が生々しく書かれています。

Q12（パワハラをどう思うか）に関するF Aでは、

「上司は部下の声に耳を傾けて欲しい。声がなくとも弱い立場の者に対しての心無い行動・言葉に気付いた時は、強い態度で正して欲しい」、「パワハラがあった際の事実確認と確認後の説明と報告。パワハラがあった場合、隠ぺいしない。職場における相談窓口の設置。うつになった場合のケアを職場で取り組んで欲しい。」という問題点の指摘をはじめ、

「パワハラと捉えるかそうでないか、個人の主観で変わってくるが、職場環境で心情を吐き出せる状況があるならば、精神的に少しは逃げ道になると思うし、一人で抱え込まず助けてあげることが可能ですね」という意見も述べられていました。

さらに、全体を通しての総括F Aでは、介護労働の特徴的な現実として、「お金を払っているから、仕事なんだからと、毎日罵声を浴びせられるのは苦痛である。契約を結ぶ時点で、その点を利用者の方にも良く説明をして欲しい。我々は利用者のサンドバックでは無い。介護者もうつ等になり易く、いつ利用者となってもおかしくないと思ったりもする」、「（組合は）こういった動きをしたのか、きちんと知らせてほしい。アンケートをとっただけで満足されるのではないかと、皆思っているようです。具体的な取り組みを切に希望します」などなどの意見がありました。

全体としては、「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。パワハラはもちろんあるものの、介護の現場として特有の「利用者やその家族からのハラスメント」についても目を向け、職場の安全確保（安全配慮義務）を完成させることが必要でしょう。

では、私たち労働組合としては何をしたらいいのでしょうか。

1. トップが明確に「ハラスメント防止を発信」する(させる)

2. 被害者の救済徹底と責任の追及

3. 巡思とストレス度合いの把握、相談先を明確に

これらが当面の対策としては、よく言われることです。

ひとつはパワハラを見逃さず、加害者（管理者・同僚）には止めるように求め、あるいは、職場から排除する。「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、そして繰り返し、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。

二つ目には、それでも年齢・経験のちがい、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りますから、相談しやすい窓口を設置し、相談者・被害者を徹底して守り抜く決意を明確にする。

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）や、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。

私たちは、この6回、6千人のパワハラアンケートを通じて、「企業・職種や地域、雇用形態、年齢にかかわらず、4人に1人はパワハラを経験しており、“見聞きしてた”を含めるとほぼ半数」という現実を突きつけられたと思います。

これを根本的に改善するために必要な労働安全衛生の制度と活動が必要です。

<対策の参考となるサイト>

こころの耳（メンタル専用サイト） <http://kokoro.mhlw.go.jp/>

パワハラポータルサイト「明るい職場応援団」 <http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>