

安全・衛生 ———— じゃーなる Journal

79
2012.3

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



公務職場の「パワーハラスメント」アンケートまとまる

パワハラ受けた 35.6%

職場のストレスによる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。政府は様々なガイドラインや指針を出していますが、13年連続の自殺者3万人をはじめ、その勢いは止まりません。対策のひとつとして、昨年末、長時間労働やセクハラを労災認定する「心理的負荷による精神障害の労災認定基準（業務による心理的負荷評価表）」を改訂し、また、3月15日には、パワハラ概念と対策を助言するため、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議（堀田力座長）」が提言をまとめました。

メンタル不全問題への対応は、発症に対する事後対応的な取り組みから、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必

要です。そのためには、ストレスの大きな原因とな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、対処する職場のルールや罰則を含む法制度の確立を早急に進めるべきとともに、ハラスメントの実態把握とその結果による職場環境の改善が急務です。

NPO北海道勤労者安全衛生センターは、職場のいじめ・嫌がらせ問題（ハラスメント）の実態解明のため、2010年に実施された「自治労10万人パワハラアンケート」を参照して、北海道の公務職場における「パワーハラスメント」の実態について、サンプルアンケート調査を実施しました。

これはその結果です。なお、次年度も引き続き実施する計画です。

「パワハラ」を知っている 99%

さすがに「パワハラ」の言葉はほぼ全員が知っていました。「言葉と内容も知っている」は男女ともに9割で、少し女性の方が関心が高いようです。ただ、いま

だパワハラについての定義ははっきりしておらず、政府の円卓会議でも以下の概念を提言の中で示しています。

「職場のパワーハラスメントとは、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をいう」

パワハラを受けた 男性33% 女性40%

過去3年間のパワハラの経験では男性23%、女性29%が受けたと答えています。3年間に限定しない今までの経験では男性33%、女性40%が「あり」としています。どちらも「重大なパワハラ」と感じたのは4%でした。

自分が受けたパワハラでは、「大声で感情的に叱る」が男性13%、女性15%で最も多く、次に「一方的

な指示」が男性12%、女性15%と多く、そのほか「些細なミスをしつこく叱る」や「必要以上の監視」が男女とも9%くらいでした。また、男性では「バカにした態度」や、女性では「無能扱い」、「仲間はずれ」、「悪口・陰口」が目立ちました。そのほか「経験しなかったが見聞きした」では、「些細なミス」、「大声で叱る」「悪口・陰口」が20%をこえました。

パワハラを受け「不愉快で頭にきた」が6割 「死にたくなかった」男女とも6%

全体で3割の「パワハラを受けた」回答者に、そのときの感情を複数回答してもらいました。結果は、男女ともに「不愉快で頭にきた」が6割となっています。次に「相手を避けるようになった」男性32%、女性39%で、「気分が沈んで憂うつになった」が男性49%、女性62%となりました。また「辞めたくなかった」と「転勤・異動希望」をあわせて男性50%、女性67%

でした。これを「重大なパワハラを受けた」回答者に限ってみると、事務職では6割が治療に向かっていますが、教育職では11%にとどまり、さらに「死にたくなかった」が男女ともに6%でしたが、教育職では11%となったのは大きな問題です。ほぼ全員が職場の変更を希望しています。

パワハラの行為者は直属上司が7割

さらに、パワハラを受けた経験のある3割の回答者に「その行為者(複数回答)」を求めたところ、男女ともに7割が「直属の上司」でした。特に教育職では8割が上司のパワハラです。しかし「先輩」や「同僚」からも男性15%、女性22%と多く見られ、医療と教育では2割を超えていました。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)に近いと思われます。パワハラを受けたそのときどう対応したかでは、男

女で大きく違いました。男性では「何もしなかった」が45%でしたが、女性では「職場の先輩や同僚に相談した」が43%で最も多くなりました。

男性で最も多かった「何もしなかった」は女性でも30%ありましたが、その理由としては、男性が「何をしても解決にならない」が45%、女性は51%と、あきらめの気持ちが強いようです。

<自由回答から>

- 勤務時間中の監視。分単位で席を外していた時間をチェックし、どこへ行っていたのか詰問された。(女性 30代)
- 直前に決まった出張先の懇親会の出席を仕事の環境と言って、しつこく強要された。(女性 30代)
- 書類を投げられた。(男性 40代)
- 脚立の上で仕事をしていた時、関係のないことで怒られ、一時間脚立の上で説教をされた。(女性 30代)
- 休日行事のボランティア参加を強要をされた。(女性 50代)

- 自分の思っている答えが返ってくるまで、何日も呼びつけ同じ話をする。休日に家に電話してきて、一日に何度も電話してくる。(女性 50代)
- 物を投げつける。人格そのものを否定する。長時間、何度も呼んで怒鳴りつける。(男性 30代)
- 突然、怒鳴り込んで来て、夜遅くまで居座り、大声で支離滅裂なことを暴言し続ける保護者の行為。脅迫行為に近いと感じる。(女性 教員 30代)
- 期限が短く、終わらない多量の業務を押しつける。(男性 30代)
- 仕事のことで話しかけても無視。(女性 40代)

相談先は「外部の専門家」が一番多い

「パワハラを受けたときの相談先」については、労働組合や当局の内部窓口よりも、「外部の相談窓口」の方が信頼されやすいようです。特に労働組合が外部に設ける窓口には、6割が「相談する」となっています。その理由としてあげたのは、一番心配する

ことが個人情報の保護(男性66%、女性72%)だからでしょう。気になるのは、相談するというなかでも「結局は解決されない」と言うあきらめが多く見られることです。

パワハラは人権侵害であり人間関係を悪化させる 7割

全員に「パワハラについてどう思うか」と聞いたところ、重大な人権侵害と考える人が、男性で59%、女性では68%となりましたが、さらに「人間関係を悪化させる」は、男性が67%、女性が75%となりました。ほ

ぼ7割が強くパワハラを否定しています。一方、職場がギスギスしたり、業務上に支障が出ると心配する声も、男女ともに40%いますが、能率を下げると感じる方が男女ともに8割以上になりました。

職場でのパワハラ防止取り組み 6割弱が必要だ

「パワハラの防止策」は職場全体で取り組むべきという人が男性で57%、女性で59%と6割弱になりましたが、では何に取り組むかでは、「管理職研修の必

要」が男女ともに8割を超え、「安心できる窓口」も8割が期待しています。また、「厳しい処分」を求める声も6割以上となりました。

<自由回答から>

- 外部通報窓口のような職場の人間関係に関しない所への相談窓口を広く整備するとともに、その窓口から該当職場へ調査等が出来るような権限の付与が必要では？(女性 30代)
- 以前、上司のセクハラを職場で問題しにて、上部機関に訴えるまですると上司も気の毒と思い、そこまではしなかった。しかし、結局は別の職場でも他の女性らがいやな思いをした。人格的、職場の長としても不適格な人物であり続けたと聞き、やはりあの時に処分してもらったべきだったか、と思った。何かあった時は、きちんと処分することが必要と思う。(女性 50代)
- 部下から上司を冷静に評価するシステムが必要です。それだけで、きっとたくさんの方が解決します。(女性 40代)
- 相談にのってくれる所が欲しい。安心して働けない。(女性 40代)

- 仕事の多忙化がパワハラを生み出しているとも考えられる。仕事の分担の方法を工夫したり、協力し合うことで早く終わらせるなど職場の雰囲気作りをする。(女性 50代)
- 解決出来ない問題だと思う。死ねば楽になるのかなと思う。早く辞めたいと思う。(男性 40代)
- ここ数年で、身の周りでたくさんの仲間が心身の不調を起こしたり、職を離れなければならなくなったりしています。実際そうであっても何の保障もなく、泣き寝入りをするしかないのが現状です。何とかしたくて上司に相談しても何も解決せず、仲間たちも何も出来ない悔しい思いを抱えながら、日々の業務に追われています。パワハラを行った上司は、何も失わずに働いているのです。(女性 30代)
- パワハラを見た時、どうすれば良いか。その手順、組織に関する情報が欲しい。(男性 40代)

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ないということになります。



やはり「みんなでハラスメントを無くしましょう」が 合い言葉です。

今回のアンケートは、自治労から全道庁労連と苫小牧市立病院職員組合のデータをいただき、アンケートは北海道教職員組合、国公連合北海道全開発労働組合で実施していただくなど4単位組合のご協力をいただきました。回答は2,812で、性別では男性1,648、女性1,164でした。職種別には、事務職37.8%、技術職17.2%、教育職29.1%、医療・福祉職14.0%の内訳です。職制では課長補佐級1.6%、係長級19.7%、主任級22.4%、一般56.0%でした。

全体としては、自治労の全国的な10万人パワハラアンケートと変わらない実態が見えてきます。しかし、男女合計で「パワハラを受けた」と感じた人が35.6%と、自治労アンケートと比して4%程度高くなっています。特に、医療現場でのパワハラ経験は高くなっています。そのパワハラの行為者は「直属の上司」が圧倒的であり、「大声で感情的に叱る」と言う典型が見えます。

「重大なパワハラ」を受けたと感じたのは全体の4%ほどですが、その人たちの取った行動と気持ちは、「治療に向かった」が全道庁21.4%、全開発60.0%であり、「死にたくなった」が全道庁17.9%、北教組11.4%と際だって高くなっています。

パワハラそのものについて、ほとんどが「人権侵害」と感じていますが、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ところ、「重大な・・・」や「重大かどうか・・・」の回答者の中にも見られることは、「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」を望んでいるともとれます。特にその希望を自由回答の中から拾うと、コミュニケーションが不足している(忙しくてできない)ことや、管理強化、不公平な評価を原因とする声が多く寄せられています。

最後に、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。

ひとつはパワハラを見逃さないことです。継続して

パワハラ行為を行う管理監督者は職場から排除する必要があります。

二つ目には、それでも年齢等の意識ギャップからパワ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です。本人の異変に気づき、必要であれば専門医師の治療に向かわせることや、労災・公災としての摘発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。

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、被害者の受け皿である「外部窓口」を積極的に設置する(させる)ことです。

最後に、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、「何がパワハラで、何がパワハラでないか」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。

