

3月は自殺予防月間です。長時間労働やハラスメントを総点検し、「眠れてる？」と声がけしましょう



北海道の職場「パワーハラスメント」アンケート結果報告

パワハラが雰囲気壊し能率下げる！

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、自殺者数が15年ぶりに3万人を切ったとはいえ、その勢いは止まりません。

メンタル不全問題への対応は、発症に対する事後処理的な取り組みから、「職場環境配慮義務（安全配慮義務に含まれる）」の視点で、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必要があります。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、2011年度は「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が、2012年度は、民間企業の職場におけるパワハラ実態について、取り組みました。

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、多くの労働者が苦しんでいるという実態が明らかになったと思います。同時に、その結果からはモラル・ハラスメントも垣間見ることができます。

パワハラなどハラスメントは、パワーを持つものが「ここまでなら大丈夫」という基準で判断されてきました。しかし、「受ける側」は、ハラスメントが度重なる都度、そのようなストレスに弱くなることが知られています。つまり影響が大きくなるということです。その例がセクハラにあります。セクハラは、時間が進むにつれて、「ここまでなら～」の考えから、受け側の感じによって判断されるようになってきました。

ハラスメントのある職場は、雰囲気が暗く、能率（生産性）も低下します。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。

この報告書をもとに、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。

アンケート集約数と回答者の構成

JP労組北海道は622枚、北海道電力総連は1,035枚を集約していただきました。これを民間職場のみの集計と2011年度の「公務職場」に合算集計（以下「総計」と表記）しました。なお、民間職場のみの男女比は男性

80%、女性20%であり、総計は、男性66%、女性34%です。また、年齢構成では、民間職場のみでは10代3%、20代27%、30代34%、40代24%、50代10%、60代2%で、総計では、10代1%、20代17%、30代37%、40代29%、50代15%、60代2%です。次に正社員と非正社員の比率は、民間職場のみで男性91%、女性65%が正社員でした。総計では、男性95%、女性90%が正社員でした。職制別では、民間職場のみでは課長補佐級4%、係長級10%、主任級18%、一般69%で、総計では、課長補佐級2%、係長級16%、主任級21%、一般61%となりました。

「パワハラ」を知っている 99%は変わらず

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」は男女ともに約90%でした。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定義を報告の中で提案しています。

「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 民間職場では男性22% 女性27% 総計では、男性28% 女性37%に

民間職場のパワハラ経験は過去3年間では男性16%、女性22%が受けたと答えていますが、3年間に限定しない今までの経験でいうと男性22%、女性27%が「あり」としています。特に「重大なパワハラ」と感じたのは2%でした。これは公務職場のみの昨年集計と比べるとほぼ半減です。ただ、郵政の男性が「重大なパワハラ（5%）」、女性は「受けた覚えがある28%）」と高くなっています。

自分が受けたパワハラでは、「大声で感情的に叱る」が男性16%、女性11%で最も多く、次に男性は「些細なミスをしつこく叱る」が12%、女性は「一方的な指示」が11%と多くなっています。総計では、やはり、「大声で感情的に叱る」が14%、「一方的な指示」が12%と多く、自由回答からみると、「酒宴への強制的な参加」がパワハラと受け止められていることが目立ちます。

「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」のほか「悪口・陰口」が20%を超えています。

「気分が沈んでゆううつになった」が6割

「死にたくなった」男性8%（民間）

民間職場全体で2割が「パワハラを受けた」と回答していますが、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」と「気分が沈んでゆううつになった」がともに6割となっていますが、次に「相手を避けるようになった」が男女ともに42%で、「辞めたくなった」と「転勤・異動希望」が男

<Q2「パワハラと思われるもの」の自由回答から>

- 酒宴への強制参加。
- 気分で、突然怒り始める。
- 職場ではなく、家に戻ってから上司（大先輩）という立場を利用し、圧力をかけている。
- 上司が部下に自宅の雪かきを積雪の都度させていた。
- 業務命令と言っておきながら、超勤にならない。
- 成績の悪い社員やミスをした社員に対する朝礼等での見せしめ的な対応。
- 飲食を伴う打合せでのアルコール強要と、俺の酒が飲めないのかという言動。
- 同じミスでも自分にだけ始末書を出せと言われる。
- 営業の数字いかなかったら、どうするのよ。と遠回しの自爆の強要をされる。
- 「お前のために携帯を使ったから、金を払え」と恐喝を受ける。
- 「お前みたいなヤツがいるから、会社が赤字になるんだ」と言われた。

女とも30%を超えました。「仕事に集中できなくなった」も男女ともに25%を超えています。

「重大なパワハラを受けた」回答者に限ってみると、男性では2割が治療に向かっていますが、さらに「死にたくなった」が郵政・男性で26%、郵政女性で20%、電力・男性では44%となったのは大きな問題です。緊急の対応が必要です。

パワハラの実行者は直属上司が7割は民間も同じ 先輩パワハラも25%

民間職場でパワハラを受けた経験のある2割に複数回答を求めたところ、その実行者は男女ともに7割が「直属の上司」でした。特に郵政では8割以上が上司のパワハラです。しかし「他の上司」や「先輩」・「同僚」からも男女ともに20%を超え、電力では3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48%でしたが、女性では「職場の先輩や同僚に相談した」が42%で最も多く、公務職場と同様の結果になりました。男性で最も多かった「何もしなかった」は女性でも40%ありましたが、その理由を求めると、男性が「何をしても解決にならない」が42%、女性は58%と、あきらめの気持ちが強いようです。これらの気持ちを職場でつかむことが大事です。

相談先は「組合が外部に設置した窓口」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、どちらが設置しても「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。一方、会社が内部に設けた窓口には70%が「相談しない」としました。

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65%、女性71%）だからでしょう。これは官民間問わずの結果です。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（58%）」と言うあきらめが多く見られることです。

パワハラは「職場全体の人間関係を悪化させる」66%、「仕事の能率を下げる」77%

パワハラについて「どう思うか」を問いました。人権侵害と考える人がほぼ90%で男女差はありません。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」と考える人が大多数です。このように考えると、「受ける方にも問題がある（女性48%）」とあわせて、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問題が浮かび上がってきます。

職場でのパワハラ防止取り組み 6割弱が必要だと

「職場全体で取り組むべき」と考えるのが56%でしたが、「問題があれば（27%）」も消極的賛成ととらえれば83%が取り組みを希望しています。

では何を取り組むかという点、「管理職への研修」が45%、「安心できる窓口」が41%となっていますが、郵政では、男性で6割、女性でも5割以上がこれを求めています。とくに「厳しい処分」を求める声が郵政・男性の55%から聞こえてきました。自由回答の記入をみると、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。

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

全体としては、自治労の10万人パワハラ・アンケートや2011年度の「北海道における公務職場アンケート」と変わらない実態が見えてきます。

確かに、男女合計で「パワハラを受けた」と感じた人が25.5%と、自治労アンケートや公務職場と比して10%程度低くなっていますが、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」と言う典型が見えることは変わりありません。

「重大なパワハラ」を受けたと感じたのは2%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8.4%であり、「死にたくなった」が6.9%、郵政では11.1%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。

労働組合としてなすべきことは何か

第一に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。

第二には、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。必要であれば治療に向かわせることや、業務上災害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。

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安全配慮義務に含まれる「職場環境配慮義務」の実現として管理監督者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。

そのためには、「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。

※ 報告書本文や各種データはホームページに詳細を載せます。

<http://www.hokkaido-osh.org/>

メンタル無料電話相談

011-209-2500

（電話料金はかかりません 相談を受けるのは産業カウンセラーです）