



働くもののいのちと健康を守る
全国センター

全国センター通信

JCHS

働くもののいのちと健康を守る全国センター
発行責任者：岩橋 祐治
〒113-0034 東京都文京区湯島2-4-4
平和と労働センター・全労連会館6階
Tel (03) 5842 - 5601
Fax (03) 5842 - 5602
毎月1日発行
年額1,500円 (送料込、会員は会費を含む)
<http://www.inoken.gr.jp>

大災害時に、職員の健康を守り抜く

大規模災害時の労働者のメンタルヘルス・過重労働を考える学習会

熊本地震から1年たった4月22日、「いの健」全国センターは、「大規模災害時の労働者のメンタルヘルス・過重労働を考える学習会」を開催しました。約40人が参加しました。

不眠不休の災害医療は美談ではない

記念講演は、熊本地震直後に現地に入り臨時的に産業医として活動した田村昭彦氏（全国センター副理事長・全日本民医連理事）が「大災害時に働く人の健康を守る-予防医学的支援の重要性」と題して行いました。

現地の職員は被災者でもあります。熊本民医連のA病院では、職員235人のうち自宅から通勤できていた人は79人でした。急ぎ、職員の実態把握のため実施されたのがストレス・トリアージです。既成の調査票をもとに、簡便性・迅速性・総合性・予防的方針が提供できることを軸に項目が絞られ、4月中には熊本民医連のほとんどの事業所で実施。緊急に対応に必要な職員は、受診やカウンセリングにつなげ、職場責任者を中心に、計画的に休日をとることを促しました。「病気になってからの対応ではなく、症状が出る前から対応することで予防ができる」と田村氏は強調しました。

組織的対応が重要

取り組みを可能にしたのは、熊本民医連臨時理事会で確認された「①職員を守り抜く、②そのことで熊本民医連を守り、地域医療を守っていく」という方針でした。また精神科医師を含め1000人を超える全日本民医連からの支援が活動を支えました。

平常時に予防対策を

続いて、被災地職場の現状と取り組みについて報告がありました。国土交通労組の山田貴徳中央執行委員は熊本地震における災害対応や課題について報告。国土交通省緊急災害対策派遣隊は2008年に結成されて以来、東日本大震災をはじめ60の災害に対して被災地支援を実施しています。しかし、職員



は大幅に削減されています。労組では職場アンケートを実施し、防災機能拡充を求める政策作りを進めています。

宮城県教組の笹川聡書記長からは、現在でも、校庭などが仮設住宅用地として使用されている学校があること、教育現場では震災関連の仕事が減る一方、被災時のトラウマや貧困による子どもたちの「荒れ」に対する対応に迫られている状況が報告されました。

熊本県労連の重松淳平事務局長は熊本被災者支援共同センターの取り組みについて報告。建設現場での事故が多発していること、大型開発優先の復興事業が進められていること、人員増を含め日常業務においての予防対策の重要性が指摘されました。

災害に備え、教訓を共有し、日常から組織としての備えを作っていく重要性を学ぶ学習会となりました。

(※トリアージ：患者の重症度に基づいて治療の優先度を決定すること) (全国センター 岡村やよい)

〈今月号の記事〉

緊迫！共謀罪法案を阻止しよう	2面
労働基準監督業務の民間委託の危険性	3面
各地・各団体のとりくみ 労安衛生世界デー／メーデー／静岡／埼玉／労働法制／民医連	4～6面
第2回労働安全・衛生中央カレッジ開催案内／相談室だより	7面
職場におけるパワーハラスメント実態調査	8面

共謀罪

緊迫

批判の自由を奪う法案を阻止しよう!

「共謀罪」(政府はテロ等準備罪と呼称)を盛り込んだ組織的犯罪処罰法改定案が、3月21日に国会に提出されました。政府は、これを「テロ対策」、「東京オリンピック・パラリンピック成功のために必要不可欠」などと喧伝しています。

しかし、競馬法違反や組織的信用毀損など277もの犯罪についての「計画」そのものを処罰する「共謀罪」は、テロ対策とは全く関係ありません。今回提起されている「共謀罪」は、過去3度廃案になった共謀罪法案とその本質において全く変わりはありません(過去の共謀罪法案には「テロ対策」の位置づけはありませんでした)。

1 政府は、今回の法案は「テロリズム集団その他の組織的犯罪集団」に限定されており、「一般人は対象外」と説明しています。しかし、「組織的犯罪集団」にあたるかどうかを決めるのは捜査機関です。しかも、「正当な活動をしていた団体や会社等も、性質が犯罪目的に一変した場合には適用対象となる」とされています。結局、捜査側が「犯罪集団に成り変わった」と認定しさえすれば、どんな人や団体も摘発対象となってしまいます。

また、政府は、「準備行為が行われた場合に限りて処罰するもので、話し合いや合意のみで処罰されることはない」とも説明しています。しかし、「準備行為」とは「資金または物品の手配、関係場所の下見その他」のことで、それ自体は適法なもので、犯罪の実行行為ではありません。結局、犯罪の実行行為を伴わず、仲間同士で話し合ったこと自体を罪に問うという点で、従前の共謀罪法案と全く同じです。

2 組織的業務妨害や組織的信用毀損など277もの行為類型の「共謀」(話し合いや合意)を処罰する「共謀罪」法案が通れば、警察は、そうした人々の「話し合いや合意」について、捜査する義務を負うことになります。義務というより権限と言った方が正確です。警察は、毎日、どこかで、何かの「共謀」が行われていないかを広範に捜査する権限を手に入れることになります。

人々の話し合いや合意は、通常、外からは見えないものです。これを捜査するには、盗聴、盗撮、尾行、密告等の手法が駆使されることになります。これらは、今でも行われているものですが、「共謀罪」



強行採決への抗議集会 (5月19日)

法案が成立すれば、「共謀の捜査」ということで大手を振って行われるようになってしまいます。

3 「人々が集まって話し合いをすること」「集団での行動を計画すること」は、民主主義社会の中で、主権者国民の最も重要な自由です。他方で、米軍基地反対、原発反対、労働法制改悪反対などの市民や労働者の集団的行動は、権力や企業側にとって抑圧したい最大のものです。そして、こうした抑圧、弾圧に「共謀罪」はうってつけです。

座り込み行動についての話し合いは、組織的業務妨害罪の共謀、企業批判の街宣の企画は、組織的信用毀損罪の共謀だとして、捜査、処罰の対象にされかねません。そして、こうした「話し合い」に関する警察による盗聴、盗撮等もはびこることになるでしょう。そうなれば、「そんな危ないものにははじめから近寄らないほうがいい」という萎縮が生じ、国民から政府批判や企業批判の声が上がらなくなってしまいます。

4 権力批判に立ち上がろうとする人々を弾圧する、そして、そもそも、批判の声が上がらないようにする「共謀罪」を強行しようとする安倍政権の狙いはそこにあります。政府・与党はこの通常国会で、「共謀罪」法案を強行成立させる方針とされています。2020年までの9条改悪に本腰を入れてきた安倍政権。これに「弾圧の武器」を渡すのか、それを許さず「批判の自由」「行動の自由」を守るのか。今、このことが問われています。「共謀罪」法案の阻止に向けてみんなで声を上げましょう(5月22日現在)。

(弁護士・全国センター副理事長 今村幸次郎)

労働基準監督業務の民間委託の危険性

全労働省労働組合委員長 森崎 巖

政府の規制改革推進会議は3月9日、「労働基準監督官の人手不足のため事業場に対する十分な監督が困難な状況」を指摘し、労働基準監督業務（臨検監督）の民間委託に向けた検討を始めました。6月の答申に盛り込む予定です。すでに一部のメディアは、監督業務の一部について社会保険労務士等を雇用する民間事業者（人材ビジネス業者等）に委託する方向と報じており、それに呼応するかのように全国社会保険労務士会連合会が同会議のヒアリング（4月6日）を受けています。

しかしながら、こうした構想にはいくつもの問題点があり、労働者の権利保障を脅かし、公正な行政運営を損なうおそれがあります。

適切な監督権限行使の機会が奪われる

第一に、監督業務の実効性が確保できません。

監督官が労働関係法令の違反状況等を確認する場合、強制力（権限行使を拒む行為に罰則を適用）を背景に職場への立ち入り、関係書類の閲覧、関係者への尋問等を行い、きめ細かく実態を明らかにしていきます。権限のない民間人の調査では、一方的に話を聞くだけで終わってしまうおそれがあります。また、監督業務にあたっては、行政に蓄積された様々な企業情報（違反履歴等）をあらかじめ確認しておくことが重要ですが、契約上の守秘義務しかない社労士等とこれらの情報を共有することは不適切です。

第二に、適切な権限行使の機会が奪われてしまいます。

監督業務では、即時に権限（使用停止、立入禁止等の行政処分や捜査への着手）を行使しなければならない場合も多く、それをしない場合、労働者の安全・権利を十全に確保できません。

社労士等の調査の後、必要なら後日、監督官による臨検監督を実施すればよいという考え方もあるようですが、これでは事前に監督官による臨検監督を予告したことと同じであり、記録の隠蔽等を許すこととなり、有効な権限行使の機会が奪われてしまいます。

安易な代替は労働行政の変質を招く

第三に、いくつも深刻な弊害が生じます。

開業又は開業予定の社労士等が企業に赴く場合、営業活動（顧問先開拓等）と一体化するおそれがある

ります。また、一部の社労士等は「労働基準監督官対策」を宣伝文句に営業活動を行っていますが、こうした者が監督業務を担うことで著しい利益相反が生じます（この点で

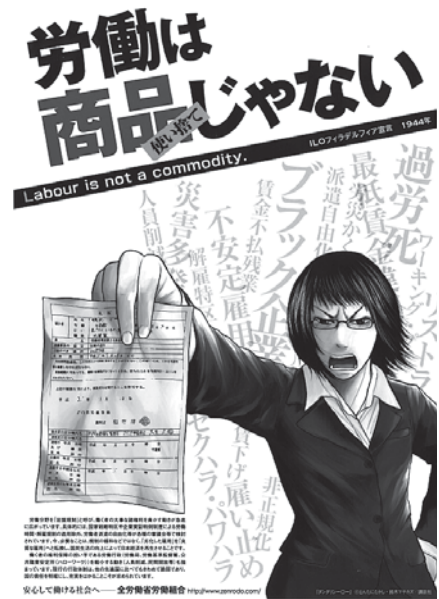
は、逆に、監督官が社労士等を兼業することが適切かどうかを考えてみれば明らかです）。また、こうした検討が監督官を増員しないことの口実とされるなら、それ自体がたいへんな弊害と言えます。

第四に、労基法やILO条約に反します。

労基法は、中央、地方の監督機関を国（厚労大臣）の直轄機関とすることで監督業務の実効性を確保しています。また、監督官の資格や分限手続き（身分保障）を法定し、公正な権限行使を担保しています。ILO81号条約（批准）も、監督官は不当な外部圧力と無関係な公務員でなければならないとし（6条）、必要な資格を考慮して採用し、訓練を施すべき（7条）と定めています。監督業務の民間委託は、労基法やILO条約の趣旨を大きく損ねることになります。

多くの社会保険労務士は、労働・社会保険手続の代行業務や労務管理に関するコンサルティング業務等を通じて重要な社会的役割を果たしています。しかし、そこで求められる専門性は、司法警察権を含む権限行使を常に念頭に置き、事業主との厳しく対立する関係の中であっても、法令を厳格に運用すべき労働基準監督官の専門性と大きく異なり、安易な業務の代替は労働行政の変質を招きます。

政府は今日、「働き方改革」「過労死ゼロ」を掲げながら、必要な法制・施策の検討を急いでいます。ならば、それらを高い専門性をもって公正・着実に推進していくため、労働基準監督官の増員は、待ったなしの課題です。



各地・各団体のとりくみ

労安衛
生世界
デー

「働き方改革」は違憲立法

労働安全衛生世界デー宣伝・要請行動

4月28日、中央生公連・建設首都圏共闘・いの健全国センターの三者は、今年で11回目となる労働安全衛生世界デーにとりくみました。

正午過ぎの厚生労働省前で横断幕を掲げた宣伝行動からスタートしました(写真)。

宣伝は、生公連を代表した神田豊和議長の主催者あいさつから始まり、応援にかけつけた日本共産党の山添拓参議院議員、本村伸子衆議院議員がマイクを握り、そして、ILO 駐日事務所から届いた激励メッセージが読み上げられました。

つづいて、各団体からのリレートーク。トップバッターに立ったいの健全国センターの岩橋祐治事務局長は、「労働者の安全衛生面では様々な問題がある。そうした中、いま最大の問題は、安倍内閣が推進する『働き方改革』。臨時国会に同改革に基づく法律の改正案を出そうと急ピッチで審議がおこなわれている。働き方改革実現会議は、経団連会長、「連合」会長、そして、安倍首相の三者で、1カ月100時間、2～6ヶ月で80時間の時間外労働までの上限を可能とした働き方改革実行計画をまとめた。これが実施されれば、厚生労働省が自ら認めているように脳・心臓疾患やメンタルヘルス不全、過労死や



過労自殺を起こす危険性がある。人が死ぬような法律をつくることは許されない。いま、まとめられている『働き方改革』は、憲法違反の法律だといわざるを得ない」と批判しました。また、上間正央建設首都圏共闘事務局長、UITTB(建築インター)の古沢一雄副議長が発言しました。

午後から、厚生労働省との交渉に臨みました。厚生労働省は、労災職業病が多発している事態を深刻にとらえていないばかりか、過労死や過労自殺など深刻な労働災害を多発させかねない「働き方改革」に関して何ら問題意識を持たず推進するという回答でした。それに対して、多くの意見が出され、最後に「厚生労働省の本来のあり方にたちかえった労働行政をすすめてもらいたい」と強調しました。

(建交労 福富保名)

メー
デー

いのちと暮らしを守る共同の前進を

第88回メーデー

「壊すな! 8時間労働」がまさに切実な課題となっているなか、第88回メーデーが全国308カ所で開催され、約16万人が参加しました。

東京・代々木公園の中央メーデー集会には約3万人が集まりました。主催者として、小田川義和代表委員(全労連議長)は、「憲法が輝く社会、政治への転換」「安倍働き方改革のごまかしを許さず、8時間働けばともに暮らせる人間らしい働き方の実現」への運動を呼びかけました。

また、山口二郎法政大学教授(安保法制の廃止と立憲主義の回復を求める市民連合)は、自衛隊による米艦防護について安保法制が実行されていると批判し、「日本の平和と民主主義が存立危機に陥ろうとしている。大同団結して立ち上がろう」と呼びかけました。「戦争法廃止! 許すな共謀罪! 憲法改悪を許さない!」の共通スローガンを掲げた日比谷メーデーからは、中岡基明全労協事務局長が連帯あい



さつを行いました。

労組が決意表明。労働時間の短縮と希望のもてる最低賃金の実現、平和と民主主義を破壊し戦争への道をつくる共謀罪の廃案、築地市場の移転反対・都民が主人公の都議会になどと訴えを行いました。

志位和夫日本共産党委員長が連帯あいさつ、自由党、沖縄の風からメッセージが寄せられました。集会後は様々な要求を掲げデモ行進を行いました。

(「全労連」新聞から要約)

各地・各団体のとりくみ

静岡

アスベストハザードマップの作成を 第25回総会

4月22日静岡県評会議室において、静岡安健センターの第25回総会が開かれました。自治労連・県国公・全教などの公務職場、銀行・運輸などの民間の職場等、加盟単産から参加がありました。

総会でははじめに長谷川吉則所長（全国センター副理事長）が挨拶（写真）。安倍首相のもとで、働き方改悪、より一層の格差社会、戦争への道が進められていること、したがって働くものの安全と健康は極端なリスクを抱えていることを指摘しました。

経過報告では、過労死等防止対策シンポジウムや大学への出前授業などの取り組み、過労死等被害者家族の会への協力の取り組み、アスベスト被害対策会議の取り組み、建交労と行ったじん肺キャラバンの取り組みなど、外部団体との幅広い協力共同の報告と、労災認定のための調査・申請の取り組みの報告が行われました。新たな取り組みの出前授業では、H学院の教師をめざす4年生に対して、家族の会と安健センターからの各1人の講師による授業が行われ、学生の高い関心があったと報告されました。アスベスト対策ではアスベスト110番で例年になく具



体的な相談が多くあり、事後労災申請に結実している例が報告されました。アスベスト弁護団との共同の財政的基盤についての議論もされました。また最近アスベスト関係の掘り起こしに組み込み、年間20件以上の申請にいたっているが、氷山の一角で、被ばく者の高齢化に伴いより幅広い掘り起こしが急務になっているとの意見もありました。

方針では、今年から新たにアスベストハザードマップの作成に向けた対県、対政令指定都市(2つ)の取り組みが提起され議論になりました。

センターの財政問題として加盟単産から分担金の減額要請があり、今後も同じ傾向は避けられないことから、収入・支出両面での工夫が必要であることも発言されました。（静岡安健センター 相曾 茂）

埼玉

安倍「働き方改革」のねらいを学習 第18回総会

4月15日、第18回いのちと健康埼玉センター総会が開催されました。記念講演は日本労働弁護団常任幹事、闘争本部部長の高木太郎弁護士が「昨今の労働法制について～その狙いと闘いの方向～」と題して、労働法制の全面崩壊を狙う安倍政権の戦略を語り、「安倍『働き方改革』は、人気取りの側面と電通事件などを背景に言わなければ国民の支持をなくすという側面もあり、単純に『反対』とは言えないことを提案して野党の失敗狙いという側面もある。長時間労働規制、同一労働同一賃金といったキャッチフレーズは正しいので、『ちゃんとやれ』と主張する必要がある」と指摘しました（写真）。

討議では8人が発言しました。①ガン患者の職場復帰でフルタイム加配を勝ち取り、自らも再任用時にガンが見つかり、交渉により特別加配を認めさせた県教組の加藤氏。②昨年度川口市で始めた勤怠管理制度を県南事務所交渉で、管内市町村でも今年度から実施させた川教組の森山氏。③98.8%提出のストレスチェック結果分析から、「仕事の負担」に関

わる「健康リスク」は皆高く、同僚の支援がなければ崩壊しかねない職場の実態、何より人的措置など抜本改善が不可欠と訴えた埼玉高教の牧野氏。④医療労働者のサービス残業、とりわけ「前残業」の残業代不支給について労働者の認識を高めることも課題と述べた埼玉民医労の清宮氏。⑤アスベスト問題について、曙ブレーキ訴訟の勝利判決、国賠訴訟の対象者掘り起こし、四條教職員アスベスト訴訟の控訴審いについて報告した埼玉民医連の小野氏。⑥労使で「職場におけるハラスメント対策」についての報告を行ったコープネットグループ労組の金坂氏。⑦労安講座や衛生推進者講座の実施の成果を語った埼玉教組OBの大里氏。⑧川口市、埼玉県、文科省の積極的な動向を伝えた埼玉教組OBの杉本氏。議事は一括承認されました。



（埼玉センター 矢木 毅）

各地・各団体のとりくみ

労働法制 安倍「働き方改悪」に反対

4・26決起集会

全労連・自由法曹団・労働法制中央連絡会は4月26日夜、全労連会館2階ホールで、「許すな!!過労死と格差容認の実行計画 安倍『働き方改悪』に反対し、働くルールの確立を求める4・26決起集会」を開き、118人が参加しました。

全国過労死を考える家族の会の寺西笑子会長が連帯あいさつ。時間外労働の上限規制について、「100時間未満、80時間もの残業を認め、休日労働が別枠で年960時間も可能となる抜け道が仕込まれており、過労死する働き方にお墨付きをあたえるもの。何としても阻止したい」と訴えました。

「働き方改革実行計画」の時間外労働の上限規制について今村幸次郎弁護士が報告。「過労死ラインの法定化である」と批判し、「月45時間・年360時間を『時間外・休日労働』の罰則付き上限とし、インターバル制度を法定義務化させる。高度プロフェSSIONAL制度導入や裁量労働制を拡大する労基法改悪法案を廃案にしよう」と呼びかけました。

神奈川労連の福田裕行議長が、ヤマト運輸の長時間労働、不払い残業の是正のたたかいについて報告。「労働相談が発端。労基署に申告・要請を行い、是正勧告が出された。未払い残業代190億円、約4万



「過労死ラインの上限規制NO!」をアピール

7000人分が支払われることになったが、非正規については調査がされず問題だ」と述べました。

会場発言では、「退勤時間調査で、医師の75%、看護師の69%が始業前から働いている。その請求をしていない人の割合は71.1%という結果」(医労連)、「36協定の改定で、会社から実行計画の先取りとも言える改悪提案が出されている」(JMITU)、「滋賀県庁では時間外労働が年1000時間超の人が20人もいた。組合の運動が実り、37年ぶりに定員増を勝ち取った」(自治労連)、運輸業が適用除外となったことについて「長時間労働は一企業では解決できない。5年後に年720時間をめざすなどとんでもない」(建交労)などの実態報告や批判がありました。(全労連 高島牧子)

民医連

息長い取り組みを

原発労働者の健康相談会

全日本民医連は、4月23日、原発労働者・除染労働者に対する健康相談会を福島県いわき市内の小名浜生協病院で行いました。

田村昭彦医師(全日本民医連労働者健康問題委員長)、竹内啓哉医師(全日本民医連原発事故被ばく対策本部・本部長)など4人の医師と現地生協病院職員が対応しました。

全日本民医連では、原発事故前から相談ののっていたいわき市議会議員の渡辺博之氏から健康問題での対応を依頼されていました。2013年4月には個別に懇談する機会を設け、将来のがん発症やストレス障害など健康に対する不安が多く出されていました。

今回は相談会として取り組み、5人の労働者が訪れました。昨年、福島第1原発で働いていたという男性は、「放射線線量の高い現場での使い捨て要員だった。線量が高くなったらやめてほしいと言われ



健康相談会場

た。体調のすぐれない日が続き疲れやすい。次の仕事があるのか不安」と語っていました。また、経済的な理由から健診を受けていない」と訴える労働者もいました。

民医連では、この相談会を出発点として、原発にかかわる労働者の健康問題に、息長く取り組んでいくとしています。

(全日本民医連 岡村やよい)

いの健全国センター 第2回労働安全・衛生中央カレッジ開催案内

第1課の講師が決まりました。積極的な申し込みを！

第1課 2017年7月15日(土)～16日(日)17時

「職場の労働安全衛生活動を活性化しよう」

- a. 労働安全衛生活動の基礎的学習
- b. 労働安全衛生委員会の役割と実践

【第1日目】

- 10:30～10:45 開講式
- 10:45～12:00 開講講座：労安活動を取り組んで、何が労働組合じゃ (仮) 化学一般労連 堀谷昌彦氏
- 12:00～13:00 昼食休憩
- 13:00～14:00 SGD 問題意識の交流
- 14:45～15:15 講義2 「労働安全衛生委員会の役割」 福保労大阪地本 いずみ野福祉分会 小林里美氏(予定)
- 15:30～17:00 SGD 「私の職場の労働安全衛生活動の課題と改善点」
- 17:00～ 懇親会 (SGD=班討論)

【第2日目】

- 10:00～10:45 SGD 「模擬安全衛生委員会」の準備(労働組合としての準備)
 - 11:00～14:30 「模擬安全衛生委員会」実施・発表 (昼食をはさんで)
- ※事例を提示し、労働組合としてどう安全衛生委員に臨むか検討し、模擬委員会を実施します。
- 14:50～15:50 講義3 「職場改善と労働組合の役割 亀岡教職員組合」 竹下和久氏

16:00～16:30 SGD 第1課の振り返り

16:40～17:00 閉講講座

「職場からの要求を積み上げ、健康に働くことのできる職場づくり」 生協労連 渡辺利賀氏

第2課 2017年9月9日(土)～10日(日)

「労働時間と生活・安全・健康」

「職場調査の活かし方」

第3課 2017年10月28日(土)～29日(日)

「職場の健康管理+人間工学的改善」

「職場の有害物質・職場環境」

第4課 2018年2月10日(土)～11日(日)

「労災認定と職場復帰」

◇参加費 全4回 30,000円

1課のみ 8,000円 1日のみ 4,000円

◇会場 第1課・2課 大阪国労会館
第3課・4課 京都(予定)



第1回カレッジ

シリーズ 相談室だより(114)

相談者にとって最後の駆け込み寺

2003年奈良市内で全国センターの西日本セミナーが開催されたのを契機に、センター設立の機運が高まり「いのちと健康」問題の学習会、どういうセンターを作るのかなどの議論を積み重ねて奈良センターが設立されたのは2005年3月でした。設立後10年以上が経過しましたが、いの健運動の大切さが大きくは広まってはいない、もっともっとセンターの機能を広げなければというもどかしさがあります。

労働相談については奈労連の労働相談センターと連携しながら受けており、労災がらみの相談は基本的に奈良センターが受けています。

相談にあたっては予断を持たず、「反論はしない、

徹底して聞く」ことを心がけていますが、会社でのひどい仕打ちでメンタルを病み、話がスムーズに進まない場合や「そうじゃないでしょう」と言いそうになるケースも少なくありません。しかし、相談者にとっては最後の「駆け込み寺」だと肝に銘じて相談を受けています。

先日初めて過労自死の相談を受けました。松丸弁護士に繋いで、労災申請に向けて準備を始めていますが、相談の方から「今まで色んなところで相談してきましたが、本当の気持ちは言っていなかった。ここにきて、初めて本当の気持ちを言っているのだと思えました」という言葉をいただきました。相談者の気持ちに寄り添うこと、そのことに対する最大の誉め言葉と受け止めています。

(奈良センター 谷山義博)

インフォメーション

3人に1人はパワーハラスメントを受けた経験をもつ

厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」報告書を公表

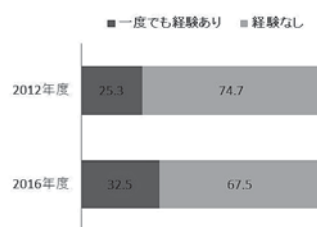
厚生労働省は4月28日、2012年度以来となる「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」の報告書を公表しました。全国の企業20,000社と従業員10,000人を対象に、2016年7月から10月にかけてインターネットで実施されました。

パワーハラスメントの発生状況

相談窓口において、過去3年間に1件以上のパワーハラスメント

に該当する相談を受けたと回答した企業は36.3%、従業員は32.5%(2012年度調査では25.3%)(図1)。

表1 パワーハラスメントの経験



心身への影響

は、パワーハラスメントを受けたと感じた経験頻度が高まるほど影響があったと回答する者の比率が高く、たとえば、「一度だけ経験した」と「何度も繰り返し経験した」の比率をみると、「眠れなくなった」は18.6%と36.1%、「休むことが増えた」は5.8%、13.8%、「通院したり服薬をした」8.8%と20.9%となっています。一方、「一度だけ経験した」人も「怒りや不満、不安などを感じた」(68.5%)、「仕事に対する意欲が減退した」(61.5%)、「職場でのコミュニケーションが減った」(27.6%)と答えています。

内容としては「いること自体が会社に対して損害だと大声で言われた」「ミスをしたら現金に換算し支払われる」「能力が低いと罵られた」「名前ではなく1号、2号と番号で呼ばれる」など精神的な攻撃が54.9%を占めています。また、「多大な業務量を強いられ月80時間を超える残業が継続」「絶対にできない仕事を管理職ならやるべきと強制された」などの過大な要求が29.9%。「職場での会話での無視」や「飲み会などに一人だけ誘われない」など人間関係からの切り離しが24.8%と続いています。「カッターナイフで頭部を切りつけられた」「物を投げつけられたり蹴られたりした」などの身体的攻撃という深刻な回答もありました。

パワーハラスメントを受けたと感じた者におけるその後の行動は、「何もしなかった」が40.9%と圧

倒的に多く、「退職した」が12.9%となっています。「何もしなかった理由」は、「何をしても解決にならない」の比率が最も高く、続いて「職務上不利益が生じる」「パワハラがエスカレートする」などの理由があげられています。「社内の相談窓口への相談」は5.1%、労働組合は2.3%と相談体制の充実が求められています。

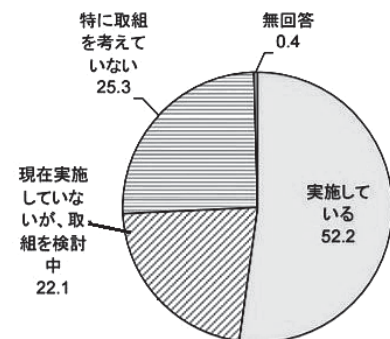
パワハラに関する職場の特徴

パワハラの体験者(受けたり見たり相談を受けた者)と未体験者の職場の特徴を見ると、「残業が多い/休みが取り難い」が経験:38.8%、未経験:20.6%、「上司と部下のコミュニケーションが少ない」同35.9%、17.4%、「失敗が許されない/失敗への許容度が低い」が同25.8%、9.5%と差の大きな項目になっています。

予防・解決に向けた取り組み状況

予防・解決に向けた取り組みを実施している企業は52.2%で2012年度実態調査と比較するとすべての従業員規模の企業で比率が高くなっています(図1)。

図1 予防・解決のための取組の実施状況



(対象: 全回答者 (n=4587)、単位%)

他方、勤務先がパワーハラスメントに取り組む必要性については、全体でみると「積極的に取り組むべき」が28.6%、「取り組みは必要だが慎重に進めるべき」が42.3%と、ほぼ2012年度実態調査と同等の水準で、従業員規模別にみると、規模が小さくなるほど「取り組む必要はない」の比率が高く、1000人以上は3.7%ですが、99人以下では19.3%となっています。

詳細は以下のホームページを参照してください。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000163573.html>

(編集部)