

IMC 通信

発行：いじめ メンタルヘルス
労働者支援センター
2017年6月21日発行 第31号
〒160-0008 東京都新宿区三栄町6
小椋ビル402号

電話 03-6380-4453
Fax 03-6380-4457
Mail: imc_44_53@tbz.t-com.ne.jp
HP: <http://ijimental.web.fc2.com/>
口座名 いじめ メンタルヘルス
労働者支援センター
振替口座 (当座)
ゆうちょ銀行 〇一九店 (019)
口座番号 00150-1-429812

「職場のパワハラ実態調査」報告書 再発防止の取り組みは財産

4月28日、厚労省は「職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書」を公表しました。

企業調査の回収数は4,587社、従業員調査は1万人を対象にしたインターネット調査です。

企業の調査結果は、パワハラが職場や企業に与える影響として「職場の雰囲気が悪くなる」93.5%、「従業員の心の健康を害する」91.5%、「従業員が十分に能力を発揮できなくなる」81.0%、「人材が流出してしまう」78.9%、「職場の生産性が低下する」67.8%などがあげられました。

効果を実感できた取組は、「管理職を対象の講演や研修会」74.2%、「一般社員等を対象の講演や研修会」69.6%、「相談窓口を設置した」60.6%、「再発防止のための取り組み」59.8%、「コミュニケーション

活性化等の研修・講習等」56.8%などです。「一般社員を対象にした講演や研修」の実施率は約半数ですが効果は高いです。「再発防止取り組み」も実施率19.1%ですが高いです。

全体として取り組みが進み、効果は職場全体で共有されています。しかし取り組んでいる企業とそうでない企業に大きな「格差」も生まれています。

心身に大きな影響

従業員調査です。「勤務先はパワハラについて取組をしていますか」の質問に、「積極的に取り組んでいる」と「取り組んでいる」を合わせて26.1%です。企業調査と比べると会社と従業員との認識にずれがあります。また取り組みの対象が限定されていたりしています。

「過去3年間にパワハラを受けたり、見たりしていますか」の質問に、「何度も繰り返し経験した」7.8%、「時々経験した」17.8%、「一度だけ経験した」6.9%で合わせると32.5%です。5年前の調査では25.3%でした。パワハラ概念が広がってもいます。「パワハラを受けて、心身にどのような影響がありましたか」の質問です。「怒りや不満、不安などを感じた」75.6%、「仕事に対する意欲が減退した」68.0%、「職場でのコミュニケーションが減った」35.0%、「眠れなくなった」23.3%などです。

「パワハラを受けてどのような行動をしましたか」の質問です。「何もしなかった」40.9%、「家族や社外の友人に相談した」20.3%、「社内の同僚に相談した」16.0%、「会社を退職した」12.9%、「社内の上司に相談した」12.7%などです。社内への相談は28.7%です。「何もしなかった」は前回より5.8%減っています。特徴的には年齢があがるほど高くなります。

トラブルは、初期に取り組むと解決も早くなります。パワハラをなくすことは難しいですが、会社全体での「再発防止の取り組み」は会社の財産になり予防・防止に繋がります。



“発達障害” 相談できる相手が不可欠 『願い』『思い』『希望』『可能性』を受け止めよう

第20回のワンコイン講座は、就労支援の相談センターで働いている方から「“発達障害”の人たちへの支援から見えてくるもの」のテーマで話をうかがいました。いろいろな体験談がありましたが個人情報保護の問題があり紹介できません。提供された資料を紹介します。

「一般的に広汎性発達障害の特質は、心理的、環境的な負荷が加わったときに際立ちやすい。すなわち、危機的なとき、緊張したときなどに、広汎性発達障害らしくなるように感じている。例えば、こだわり、強迫傾向などは、その人たちを苦しめる症状であると同時に、その人たちを保護する役割も持っているのではないだろうか。だからこそ、不安や緊張そして危機などの際に、その人の中にある広汎性発達障害的側面が際立ってくる。」

コミュニケーション障害についての捉えかたです。
「米国精神医学会のDSM-IV-TRの自閉症障害の項目、『発達の水準に相応した仲間関係をつくることの失敗』『楽しみ、興味、達成感を他人と分かち合うことを自発的に求めることの欠如』『充分会話のある者では、他人と会話を開始し継続する能力の著名な障害』などを見ると、『失敗』『欠如』『障害』という言葉が続いている。……そこに、その人の『願い』や『思い』、『希望』や『可能性』は出てこない。しかし、実際には、多くの広汎性発達障害の人の中に人を求める気持ちや自分を変えたいという気持ち、さらには人とコミュニケーションを持ちたいという気持ちが、大きいか小さいか、意識されているかどうか、適切な形かどうかは別として、存在することに気づくのである」

想像力の障害についての捉え方、配慮についてです。
「社会性の障害とは、『友達を作りたいのだが、うまく作れず、悩み苦しんでいる』と考えた方が、コミュニケーションの障害とは、『自分の思いを表現したいのだが、うまくことばにならず苦しんでいる』と考えた方が、こだわりとか想像力の障害とは、『自分を変えたいと思う

が、変わるのが怖い』と考えた方が、広汎性発達障害を持つ人たちの気持ちに近いのではないかとおもうときがしばしばある」

“発達障害”をもつ人への支援制度の効用です。
「発達障害の人の雇用では、とにかく障害が見えにくいので、会社の側が本人の特性をなかなか理解してくれません。普通の人だと思われてしまうのです。障害者雇用されている場合ですら『普通の人と変わりない』と思われてしまったりするので、やはりそこに対して常に誰かが働きかけていく必要があります。」
「いまは非障害の状態であっても、やはり誰かしら相談相手を持ちながら、自分に合った環境をうまく選んでいかないと、つまりリスクは必ずあります。それをわかっておく必要があります。」

「こうした体験が積み重なると、だれでも孤独感を深め、周囲に敏感になります。ささいなことにも過剰に反応して、それが反社会的な行動に結びつくこともあります。そうした反社会的行動は、周囲からはいきなり発生したように見えますが、本人の中ではそうではありません。数年にわたるストレスの蓄積の結果として生じるのです。」

また、何らかの問題行動を起こすまでの過程で、本人は繰り返しSOSを出しているはずですが、しかし、それが周囲にはいきなり反社会的行動が起きたように見えてしまいます。子どもの反社会的行動を防ぐためには、子どもが普段から発しているSOSを見逃さないことが大切です。そして、障害のある子どもが問題のある行動を起こしたときは、子ども本人よりも、本人を取り巻く環境に目を向けることが必要です。」



長時間労働がもたらす影響

長時間労働に不十分ながら規制がおこなわれようとしています。時間外労働月100時間などの状態は日勤と夜勤を連日行なっていることです。その結果、ストレスや過労以外にも、睡眠不足をもたらします。さらにうつ病や心筋梗塞、脳出血、くも膜下出血、急性心不全、虚血性心疾患などの脳や心臓の疾患を引き起こし、自殺にいたりします。しかし死亡原因の分析はおこなわれても遑った予防対策には繋がっていません。

長時間労働を、業務内容や時間帯に規制がない労働基準法や告示だけで語るのは危険です。労働者に健康被害をもたらす危険性がある深夜労働などについては労働時間からだけではなく制限が加えられなければなりません。

労働時間を 法律だけで語るのは危険

航空労働者の死亡原因の多くががん

航空労連の政策資料からです。

「2007年WHOの国際がん研究機関は、『交代勤務はおそらく発がん性がある』と認定しました。発がん性因子の5段階の基準の2番目です。1番目は、人間でも動物でも発がん性が確認されたアスベストなどで、夜勤交替制労働は2番目に発がん性が高く、動物実験では発がん性の根拠があると指摘されました。

……デンマークでは元夜勤交替制労働者の乳がん患者が労災認定されました。男性の場合は、メラトニンが抑制されて、男性ホルモンであるテストロゲンの分泌が上昇して全立腺がんになるリスクが高いと言われています」

航空労連によると、航空機の整備などに従事する地上職場では、在職中の職員の死亡が少なくないがその原因はほとんどががんということです。さらに退職して間もなく亡くなる方も多くいますが、同じです。

夜勤の勤務時間は短めに

1988年に西ドイツのルーテンフランツは夜勤の悪影響を予防する9原則・「ルーテンフランツ原則」を提唱し、世界的な対策基準となっています。日本でも看護師協会や航空労連などではきちんと運動方針に盛り込まれています。

ルーテンフランツの9原則

1. 夜勤は連続3晩まで
2. 夜勤と日勤の交代時刻は早朝を避ける
3. 勤務交代時刻は弾力化する
4. 夜勤の勤務時間は短めに
5. 次の勤務まで10時間以上あける
6. 少なくとも週末を含む2連休をとる
7. 日勤→夜勤より、日勤→夕勤の循環がよい
8. 勤務が一巡する周期を長くしない
9. 夜勤、休日など勤務の配置はなるべく規則的に

不規則勤務が疾病の原因に

認夜間交代勤務の乳癌は労災

国際保険機構傘下の国際癌研究所(IARC)は、乳癌に関する職業的要因として、X線、ガンマ線、エチレン・オキサイド、交代勤務などを指定しています。

昨年10月、韓国・勤労福祉公団ソウル業務上疾病判定委員会は、半導体パッケージの組立てで22年間夜間交代勤務し、乳癌で亡くなった労働者に対して産業災害を認めました。「外国の研究事例から、交代勤務は乳癌の危険を高める要因として知られており、乳癌の発病時までの交代勤務期間が合計22年で、3組3交代をしながら相当な頻度で夜間勤務をしていて、疾病と災害との相当因果関係が認められる」という判断です。

医師等の労働時間規制の

適用除外は過労死を増加させる

6月5日、労働政策審議会は厚生労働大臣に、いわゆる“働きかた改革”における「時間外労働の上限規制等について」、最長で年720時間と規定する建議を行いました。これでも長すぎます。

しかし建議は、適用除外として現行の自動車の運転の業務、建設事業、新技術、新商品等の研究開発の業務などに医師を含めました。改正法の一般則の施行期日の5年後に、年960時間以内の規制を適用することとするという内容です。

5月31日、新潟労働基準監督署は新潟市民病院の女性研修医の自殺を過労が原因だとして労災認定しました。後期研修医27人のうち20人が「残業、月80時間以内」の労使協定無視が常態化していました。その後、病院は協定を守る範囲ということで、上限を「年6カ月以内の範囲で月100時間以内まで」と上限緩和した協定改定をおこないました。

過労死防止対策に逆行します。労働時間規制は、すべての業種・職種で規制する必要があります。現状を容認する改正は規制とはよべません。

労基法違反の企業名を公表

厚生労働省は5月10日、最近半年間に労働基準関係法令に違反したとして書類送検した334社357件をホームページで公表しました。「過労死等ゼロ」緊急対策の一環です。

公表内容は、企業・事業所名、所在地、公表日、違反した法律、事案概要などです。今後は送検を公表した日から約1年間掲載し、毎月更新します。

357件の内訳は、労働安全衛生法違反209件、賃金未払いなど最低賃金法違反62件、長時間労働などの労働基準法違反60件などです。

産業別で最多は建設業115社、次いで、製造業76社、サービス業他68社です。

最低賃金法違反では、雇用契約を結ばないで業務に従事させ、個人事業主扱いをして賃金を支払わない事案が見うけられます。

鉄道での暴力行為 理由なく突然

日本民営鉄道協会は2016年度（2016年4月～2017年3月）の大手民鉄16社で発生した駅員や乗務員などの鉄道係員に対する暴力行為発生件数を発表しました。189件で、前年度より36件減少しています。暴力発生件数が200件を下回ったのは2007年以来です。

全国の鉄道事業者が暴力行為ストップを呼びかける啓発ポスターを掲出したほか、警察官の巡回、警備員の配置、駅係員などの研修などの取り組みが浸透したことなどが見られるといます。

暴力行為の発生状況は、鉄道係員が酔酩した乗客に近づいた際、理由なく突然行われるケースが多く、時間帯は22時以降の深夜帯に集中しています。加害者のうち、飲酒ありが115件、飲酒なしが44件、不明30件です。

加害者年齢は幅広く分布しています。曜日別では日曜日の発生が最多、次いで金曜日です。

発生場所では、ホームが87件で全体のほぼ半数、改札59件、車内17件です。

自治労大阪と大阪交通政策推進協議会は、1月27日、大阪・梅田の繁華街で、駅員や乗務員に対する暴力行為の撲滅を訴えました。今後も継続して取り組みを進めます。

パワハラ防止対策検討会開催

5月15日、厚労省で第1回「職場のパワハラ防止対策についての検討会」が開催されました。3月28日に働き方改革実現会議が決定した実行計画のなかの「職場のパワハラ防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う」を受けたものです。

今後、検討会に労働現場の声を届けながら注視していく必要があります。

- ・ **コミュニティユニオン全国ネット全国交流会**
10月7日（土）～8日（日） 福岡市
- ・ **全国労働安全衛生センター総会**
10月28日（土）～29日（日） 松本市

