

## 労災認定とメンタルヘルス対策の観点から パワーハラスメント防止を考える

笹原信一郎<sup>1)</sup>、道喜将太郎<sup>2)</sup>、堀大介<sup>2)</sup>、大井雄一<sup>2)</sup>、松崎一葉<sup>3)</sup>

- 1) 筑波大学医学医療系 産業精神医学・宇宙医学 准教授  
筑波大学附属病院メンタルヘルス科（社会精神医学）病院教授
- 2) 筑波大学医学医療系 産業精神医学・宇宙医学 助教
- 3) 筑波大学医学医療系 産業精神医学・宇宙医学 教授  
IIS 筑波大学国際統合睡眠医科学研究機構 教授

### 1 時代変化に伴いパワーハラスメントが顕在化し、若い世代のうつ病が増えて来ている

今の日本は新型コロナウイルス感染症への対応が長引く中、突然やって来た感染防止のための非日常が日常化しつつある。人々は慣れない状況の中、閉鎖的な生活にストレスを抱えながらもそれぞれの状況にあわせて日々の対応を迫られてきている。企業にあっては、テレワークの急速な導入が進められ、世界でも類を見ない長い通勤時間から解放される一方で、経済的な不安は高まり、業種によっては早くも多くの倒産を迎えている分野もある。

リーマンショック後の世界的な不況から確実に脱しつつあった社会において、今回の新型コロナウイルス感染症がもたらす影響は現時点では悲観的な予測が大勢を占めている。先の見えない閉塞感漂うこのような状況にあっては、今後多くの職場で若い人の突然の休職をはじめ様々なメンタル面の問題が露呈してくるであろうことが予測される。

そこで、まず現在の社会における時代変化と職場におけるメンタルヘルスの問題の変遷を概観し、近年急増しているパワーハラスメントの問題に焦点を絞っていく。リーマンショック時の2008年に一般財団法人労務行政研究所が上場企業を対象に行った調査では、最近3年間のメンタルヘルス不調者のうち、特に増加が目立つ年代(複数回答)として、30歳代(51.9%)、20歳代(41.2%)、40歳代(19.1%)、50歳代(0.8%)の順に挙げられており、20代、30代といった会社での若い世代における心の健康問題の増加が目立つ結果となっていた。[図表1]

さらに、2007年に公益財団法人日本生産性本部<sup>\*1</sup>メンタルヘルス研究所が全国の自治体に対し実施した調査においても、最近3年間に「心の病」は増加傾向にあると47.7%の自治体が回答

【図表1】 最近3年間にメンタルヘルス不調者の増減傾向

区分	全産業					非製造業	
	規模計	1,000人以上	300~999人	300人未満	製造業		
合計	248社 100.0	89社 100.0	82社 100.0	77社 100.0	117社 100.0	131社 100.0	
増加している	55.2	70.8	59.8	32.5	53.8	56.5	
横ばい	24.6	24.7	22.0	27.3	29.9	19.8	
減少している	2.8	2.4	2.4	6.5	3.4	2.3	
その他	3.2	1.1	1.1	9.1	1.7	4.6	
分からない	14.1	3.4	15.9	24.7	11.1	16.8	
年代別(複数回答)	小計	131社 100.0	60社 100.0	48社 100.0	23社 100.0	59社 100.0	72社 100.0
増加している(複数回答)	20代	41.2	38.3	45.8	39.1	30.5	50.0
	30代	51.9	53.3	47.9	56.5	59.3	45.8
	40代	19.1	21.7	12.5	26.1	32.2	8.3
	50代	0.8	1.7	0.8	0.8	1.4	1.4
	年代に関係なく増加	25.2	23.3	35.4	8.7	27.1	23.6

出典：一般財団法人労働政策研究所「企業におけるメンタルヘルスの実態と対策」(2008年)

### 2 若い世代のうつ病とパワーハラスメントが増える社会背景

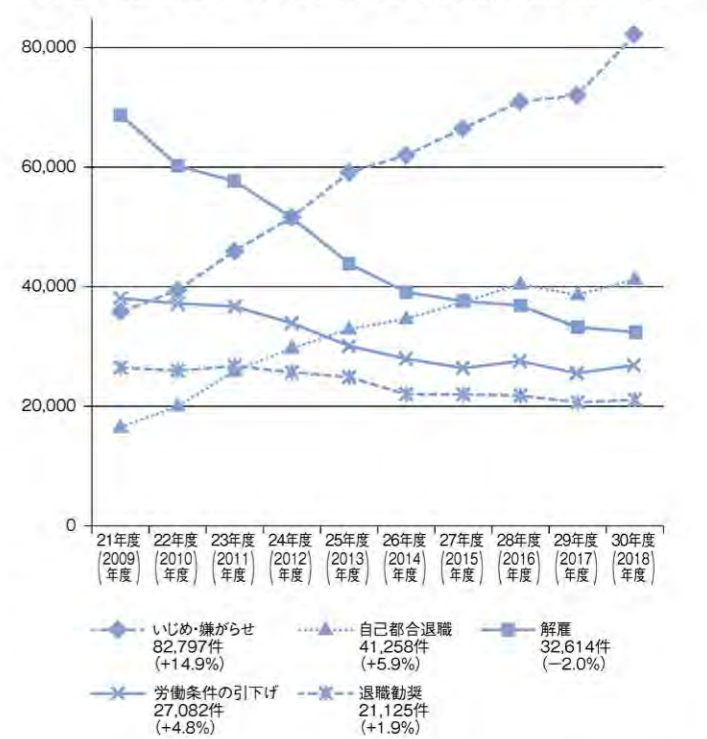
このように20代を中心にうつ病が増加しているという社会現象は、それだけ増え続けているうつ病患者を社会が支えきれいているということでもある。かつて日本の戦国時代においては人生50年と言われ、そのような時代では15歳で元服を迎え自立を求められた。しかし、今や医学の進歩と社会情勢の変化により人生80年の時代を迎え、20歳での成人式をもって後ろにずらすべきではないかという議論が出てきて、結婚・出産年齢は年々上昇を続け、定年退職年齢や年金支給開始年齢も延長される時代を迎えている。つまり、文明が発展し、経済的に豊かになればなるほど、人は人間が生きていくことの意味や自分の存在価値を考える猶予期間が与えられ、それが故に人格的な成熟の遅れが許されてきている。文明が進化し寿命が延びれば延びるほど、社会は全体的に幅が広がり、結果として今の20代の社会的役割と400年以上前の戦国時代での20代の社会的役割との間には大きな差があり、社会全体の成熟するスピードが相対的に遅くなり、その結果実年齢に比して相対的に未成熟化した社会が誕生してきていると考えられる。

実際に、先述の2008年に日本生産性本部<sup>\*1</sup>が実施した、民間企業の人事担当者に対する調査において年齢別に見た評価では、「人を育てる余裕が職場になくなってきている」という企業では、「心の病」が増加した割合が60.2%であったのに対し、そうでない企業は35.3%に留まっていた。これはまさに職場で人材を育成する余裕がなくなったことが、若者の成熟を促すことができず、未熟なまま仕事や人間関係に歪みを生み、それがうつ病として社会に表出されてきているとも考えられる結果である。

\*1：当時の名称は財団法人社会経済生産性本部。

さらに、2017年の日本生産性本部の調査結果からは、ほとんどの職場で仕事の量が増え、要求される質も高まり、余裕のない中で高度な要求が常態化して来ている社会背景が推測され、このような社会背景のもと、近年パワーハラスメントの相談が増加している。厚生労働省が公表している「個別労働紛争解決制度の施行状況」のデータから、「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は、2006年度から2018年度の統計では年々増加してきていて、特にリーマンショック後の2012年度からは個別労働紛争の相談内容の中でトップを占める要因となり今もその件数だけでなく相談の中に占める割合も増加を続けている。[図表2]

【図表2】 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移(10年間)



※ ( )内は対前年度比。出典：厚生労働省「平成30年度個別労働紛争解決制度の施行状況」

このような時代背景の変化をもとに、現在は職場のパワーハラスメントの問題に対して、2019年6月5日に改正労働施策総合推進法が公布され、この中で職場でのハラスメント対策の強化が企業に義務づけられ、この新たに明記された企業の義務が「パワハラ防止法」と呼ばれる。そして、2020年6月1日からはいよいよ大企業においてはこの法律が施行される。中小企業の場合は、2022年3月31日までの努力義務期間を設けたうえで、2022年4月1日から施行される。そこで、この我が国で増えてきたパワーハラスメントについて、私どものこれまでの労災認定業務に協力してきた経験から我が国のパワーハラスメントの構造を分析し、その防止に向けてのポイントを検討していく。

### 3 労災認定業務の経験からみたパワーハラスメントの構造

これまでの私どもが経験したパワーハラスメントでの労災の訴えがなされる事案について共通するのは、上司の側は業務の指導をしているという自分の主義は「善である」という強い信念があり、「パワハラをしてしまい、すみませんでした」などと考えてはいないことと、指導に至る経緯はたしかに部下の至らない部分があり、ミスをした同じことを繰り返したりしているが故に強くそしてみっちり指導したというストーリーである。これでは、パワーハラスメントをしている本人に全く自覚がないのであるから修正はとて難しく、一度処分を受けても繰り返してしまう事案が驚くほど多い。

しかし、労災の認定においては部下の落ち度は原則問われず、その指導の内容や方法が問われるのである。つまり、人を育てる余裕のない中で、かつての高度経済成長期以来会社の組織内で大勢を占めてきた指導法である、職人的な「見て学べ」は今の時代にあっては通じなくなってきている。なぜならすぐに成果を求められるので見て学んでいる時間がなく、見て学んでいたら、「見てないで自分で早くやれ」となるのである。そこで、今後の我が国のパワーハラスメントの根本的な防止のポイントは指導の内容と方法になってくる。

### 4 パワーハラスメントの防止に向けて

これまでの我が国で一般的に行われてきた「見て学べ」の指導方法が、高度経済成長期における成功体験とともに、残業をいとわず長時間労働で良い製品を作り、連日の接待を通じて営業成績を上げてきたことで、定着しており、モーレツに働くことが会社で成功する秘訣というように無意識のうちに会社で上司となってきた人々の間に刷り込まれている。これは現在の企業に多く存在するアンコンシャス・バイアスのひとつであり、この間違っただけの思い込みに気づいていくことが根本的な対策につながっていく。このアンコンシャス・バイアスを強化しやすい会社の風土があり、それは閉じられた世界でこれまでの前例を踏襲し続けるいわゆる大企業病と呼ばれる会社の風土で、これが非常にアンコンシャス・バイアスによるパワーハラスメントを引き起こしやすい環境要因となる。極端な場合には、ローカルルールと呼ばれる外部の人からは常識外れと思われる間違っただけの思い込みが平然とまかり通る。有名なものに、日本ボクシング協会における奈良判定\*2などがある。

\*2：2016年のアマチュアボクシングの大会において、奈良県の選手に対し優勢な判定がされたのではないかとする疑惑。

これを防ぐには、閉じられた会社を外に開いていくことが重要である。幸いにも現在社会は人口構造の変化から、若い働き手が不足しており、これまで男性社会で閉じられがちであった各企業がグローバル化の流れも含めて多様性を受け入れ始めている。閉じられた企業内風土から、多くの多様な人材に開かれた企業風土へと移行していく中にローカルルールは通じなくなり、さらに言わなくても分かるという「見て学べ」の前提が崩れ、人々はお互いの違いを理解するために対話を増やす必要が出てくる。対話は議論と違い、結論を求めず、お互いの意見の相違を理解し合うきっかけとなる。今後の職場におけるパワーハラスメント防止のポイントは多様性の増す社会背景の中での相互理解のための対話となっていくと考えている。

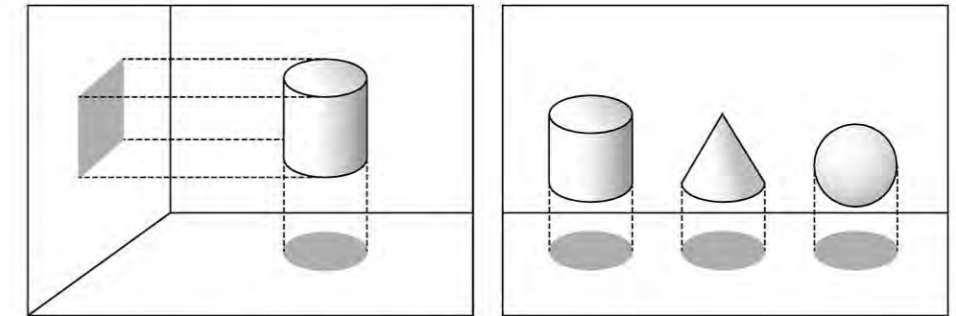
## 労災認定とメンタルヘルス対策の観点から パワーハラスメント防止を考える

最後に、対話の重要性を下図に示す。上司が指導だと主張するものも、部下から見ればパワーハラスメントだと別のものに見えるのは、それぞれの視点が違うからである。これがアンコンシャス・バイアスに通じる。そして逆に一つの視点に偏れば、真実の形は見えなくなるのである。こちらはローカルルールに通じる。つまり対話を通して複数の視点を持つことが、このようなアンコンシャス・バイアスやローカルルールを打破していくことにつながる。

### 対話の重要性



Viktor E. Frankl  
(1905-1997)



低次元に還元されたものから全体を見ることは不可能である

↓  
いろいろな視点を得られること対話の重要な要素

渡辺俊之, 小森康永『バイオサイコソーシャルアプローチ - 生物・心理・社会的医療とは何か?』(金剛出版, 2014)をもとに大井雄一氏作成

### 【参考文献】

- 1) 松崎一葉：もし部下がうつになったら。東京：ディスカバリー出版、2007。
- 2) 公益財団法人日本生産性本部メンタル・ヘルス研究所：産業人メンタルヘルス白書。2007, 2008, 2010, 2011, 2012, 2014, 2017, 2019。
- 3) 一般財団法人労務行政研究所：企業におけるメンタルヘルスの実態と対策。2008。
- 4) 志村正：管理会計とメンタルヘルス。情報学ジャーナル2008; 3: 1-12。
- 5) 笹原信一郎著, 筆吉純一郎漫画, 松崎一葉監修：精神科医が教える「心が折れない部下」の育て方。東京：メディアファクトリー、2012。
- 6) 渡辺俊之, 小森康永：バイオサイコソーシャルアプローチ - 生物・心理・社会的医療とは何か?。東京：金剛出版、2014。
- 7) 松崎一葉：クラッシャー上司。東京：PHP研究所、2017。