

共通論題：過労死等防止法制定から丸6年、ハラスメント自殺事例とその対策
ハラスメントによる精神障害

代々木病院精神科/ (公財) 社会医学研究センター 天笠 崇
働くもののいのちと健康を守る東京センター、京都大学医学部大学院社会健康医学健康情報学

1. はじめに

1998年以来14年間、わが国の自殺者数は年間3万人を超え続け、2006年、自殺対策基本法が議員立法として制定された。同時に、改正貸金業法が策定され、労働安全衛生法(以下、安衛法)に「長時間労働者」面接が創設された。改正貸金業法の完全施行となった2010年より、年間自殺者数が減少に転じ現在に至っている。一方、1990年代後半以降、「過労自殺」が社会問題化し、過労死等防止対策を企図した「過労死等防止推進法」(以下、推進法)が、2014年、同じく議員立法として制定された。同時に、「ストレスチェック制度」が安衛法に創設された。長時間・過重労働に対する安全衛生管理制度が、法令上整備されたことになる。推進法制定後、今年6月で丸6年が経過した。しかし、「勤務問題を原因の一つとする」自殺者数も、2011年をピークに減少に転じていたが、2016年を底に増勢傾向にある。国際労働機関(ILO)創立100周年の2019年、「暴力及びハラスメント禁止条約(第190号)」(以下、禁止条約)が採択された¹⁾。禁止条約に比べさまざまな弱点が指摘されてはいるが、2019年5月「改正労働施策総合推進法」によって、「大企業」は本年6月から、「中小企業」は2022年4月からパワハラ防止対策が義務化された(以下、パワハラ防止法)²⁾。同時に、男女雇用均等法の改正でセクハラが、育児・介護休業法の改正でマタハラ・ケアハラ対策が強化された²⁾。

本発表では、こうしたハラスメントのうち特にパワハラと精神障害の関係について、演者の臨床経験も交えながら精神医学的な研究の到達について報告する。

2. パワハラ・ハラスメントの定義

「職場におけるパワーハラスメント」は、「職場において行われる、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、これら①から③までの3つの要素を全て満たすもの」であり、「客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない」と定義されている³⁾。パワハラとして、①身体的な攻撃(暴行・傷害)、②精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)、③人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)、④過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)、⑤過小な要求(業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)、⑥個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)、以上の6類型が示されている³⁾。

パワハラは和製英語であり、似た現象に、モビング(mobbing)、モラル・ハラスメント(moral harassment)、ブリンギング(bullying)、ハラスメント(harassment)、ホイッスルブローヤーに対する仕返し、いじめ(ijime)などが指摘されている⁴⁾。

<モビング>は集団的な嫌がらせ、もしくは組織と結びついた暴力で、肉体的な暴力ま

[ここに入力]

で含むことがある。＜ブリング＞は＜モビング＞よりも意味が広い。嘲笑や仲間外れのほかに、そこにはモビング以上に性的な嫌がらせや肉体的な暴力が含まれる。＜モラル・ハラスメント＞は、攻撃がより巧妙な形で行われる。したがって、加害者が誰であっても、被害者のほうはそれに気づいたり、証明したりするのが難しい。また、たとえモラル・ハラスメントに近いものであっても、肉体的な暴力や差別（性差別、人種差別）は除外される。

と定義が紹介されている⁴⁾。

演者は、今般、本発表のテーマに関連した先行研究を医学文献検索サイト PubMed⁵⁾でハンドサーチしたところ、'harassment'のシソーラスである'bullying'と精神障害（mental health）の関係についてのものが最も充実していた。本発表で「ハラスメント」と言う際、定義の上で上記パワハラとほぼ重なり、ハンドサーチの経験から先行研究の'bullying'のこととしてご理解いただきたい。

3. ハラスメントの心身に与える影響——ハラスメント事例の紹介

現職場に赴任して、現在12年目になる。最近になるほど、ハラスメント絡みの事例が増えてきている印象を受ける。本発表に当たって数えてみたら、過去2年間に80人の新患を受け、その内17例（2割）がそうであった。ハラスメントと精神障害の関係を知る典型例と思われる事例を紹介する。

典型例：セクハラからパワハラを受け、うつ病及び心身症を発症し労災認定された女性

中途就職後、会社の男性上司から卑猥なメールを執拗に受けるようになる。家族に相談し対処を試みたが収まらず、社長に対処を願い出るも聞き入れられなかった。体重激減、気力も限界となって医師を受診したところ「うつ及び心身症」と診断された。女性が社長に上司のセクハラを相談したことを、同僚男性社員が上司に告げ口すると、それを機に上司は出勤しなくなった。すると今度は、同僚男性に話したことを、社長からしつこく責められるようになり、「自分は潔白だ。これからはお前たちで好きにやれ」と言われた同僚男性社員達に応接室に呼び出され、種々叱責を受けた。社長に対処を求めても聞き入れられず、部署異動も認められず、精神も体力も限界に達し、労働局や主治医に相談して休職。後に労災認定されている。うつ病がよくなり、在宅でのリハビリを開始したところ、路上で後ろから上司に腕をつかまれ「よくぞ言ってくれたな」と言われた直後から、当時の情景がフラッシュバックし、うつ病も再発してしまった。

一般的に見られる症状として「ストレスによる機能障害：いらいら、頭痛、不眠、食欲不振など」と「抑うつ状態」「自殺未遂」「心身症：胃潰瘍、大腸炎、高血圧など」と、心的外傷（トラウマ）に関係する症状として「PTSD（心的外傷後ストレス障害）」が指摘されているが⁴⁾、この女性は「自殺未遂」を除き合致している。

4. 職場におけるハラスメントの実態や動向

- 1) 民事上の個別労働紛争相談に占めるハラスメント⁶⁾：相談件数は過去15年以上一貫して増え、2018年は82797件で、全体に対して25.6%。2012年以後、件数・割合ともに第1位が続いている。
- 2) 平成28年実態調査⁷⁾：2016年7月に従業員1万人に対するインターネット調査によ

[ここに入力]

ると、「過去3年間にパワーハラスメントを受けたと感じたことがある者」(32.5%、2012年調査25.3%)、「パワーハラスメントを見たり、相談を受けたことがある」

(30.1%、同28.2%)、「パワーハラスメントを受けたり、パワーハラスメントをしたと指摘されたことがある」(11.7%、同7.3%)と、いずれも2012年調査を上回っている。

受けたパワーハラスメントの類型では、「精神的な攻撃」(54.9%)が最多で男女とも同様だった。心身への影響(複数回答可)では、「怒りや不満、不安などを感じた」

(75.6%)が最も高く、「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%)、「通院したり服薬をした」(12.3%)、「休むことが増えた」(8.9%)、「入院した」(1.0%)で、「特に影響はなかった」は5.0%だけだった。従業員の3割以上が過去3年間にハラスメントを受けたと感じ、1割強が何らかの精神障害を来したことが示唆される結果だった。しかも「何度も繰り返し経験した」者は2割が「通院したり服薬」をしていた。

- 3) 労災補償状況⁸⁾：精神障害等に係る労災支給件数の推移では、精神障害は2009年の234件以降、右肩上がり、近年増加傾向は鈍ってきているが2019年は509件だった。うち、自殺は66件から88件で近年、横ばいである。出来事別支給件数が公表されている2008年以降、「いじめ・嫌がらせ」による精神障害は16件から78件(2019年)、「セクハラ」は4件から42件といずれも大きく増えている。一方、自殺で見ると、「いじめ・嫌がらせ」では2012年(10件)、2017年(12件)という年もあるが、たいていは1桁で横ばいと言える。「セクハラ」は、2011年の1件以外0件である。

5. ハラスメントと精神障害の因果関係

PubMedで、'bullying AND mental health'で検索してみると、指数関数的に研究数が増加し、2019年255文献、2020年8月19日時点ですでに180文献に上っている。

- 1) 我々の研究⁹⁾：1160人の販売職員を対象として、ハラスメントを含むさまざまな労働ストレス要因とうつ状態の関係について、構造方程式モデリングで解析した。その結果、成果主義的賃金制度が長時間労働を産み、長時間労働がハラスメントを産むことが示唆された。ハラスメントは、仕事の裁量・職場のサポート・対人ストレスを悪化させ、うつ状態に正の影響を与える(悪化させる)ことが示唆された(標準化総合効果0.066)。
- 2) メタ解析研究から：ハラスメントと睡眠障害についての15の横断研究より、オッズ比(OR)=2.31(95%CI: 1.93 - 2.75)、6つのコホート研究より、OR=1.62(1.00 - 2.63)と推計されている¹⁰⁾。抑うつ状態については3文献より、OR=2.82(2.21 - 3.59)¹⁰⁾、精神障害については14文献からOR=1.68(1.35 - 2.09)¹¹⁾、心身症は5文献からOR=1.77(1.41 - 2.22)¹¹⁾という結果だった。なお、精神障害のハラスメントに対するOR=1.74(1.44 - 2.12)(4文献)であった。ハラスメントは、睡眠障害、抑うつ状態、精神障害、心身症といった結果を招くだけでなく、精神障害はハラスメントの原因となることが示唆されている。
- 3) ハラスメントとうつ病：1回のハラスメントのうつ病に対するOR=2.27(1.50 - 3.42)、2回のハラスメントではOR=4.81(2.46 - 9.40)だけでなく、心臓血管疾患に対するOR=2.31(1.15 - 4.63)で、ハラスメントは過労自殺だけでなく過労死の原因に

[ここに入力]

もなり得ることが示唆されている。

6. おわりに

ハラスメントは、睡眠障害やうつ病を初めとした精神障害、ならびに抑うつ状態や心身症に陥らせ、多かれ少なかれトラウマを産む。通常のそうした健康結果に対する治療に加え、トラウマ治療を加える必要に迫られる。法令上、ハラスメント防止法が施行され、またセクハラ・マタハラ・ケアハラの防止対策が強化された。法令が整備されただけでは絵に描いた餅に過ぎない。法令を職場で遵守させる取り組みが、今まさに求められている。

文献

1. ILO 駐日事務所. 2019 年の暴力及びハラスメント条約 (第 190 号).
Log in at 19th, August, 2020: https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_723156/lang--ja/index.htm
2. 厚生労働省東京労働局. パワーハラスメント対策等.
Log in at 19th, August, 2020: <https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/00330.html>
3. 厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室). 職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました!. 令和2年2月作成 Log in at 19th, August, 2020: <https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/00330.html>
4. マリー＝フランス・イルゴイエンス 著 (高野優 訳). モラル・ハラスメントが人も会社もダメにする. 紀伊国屋書店、2003
5. PubMed: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/>
6. 厚生労働省. 令和元年版過労死等防止対策白書. Log in at 19th, August, 2020: <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/19/dl/19-1-2.pdf>
7. 厚生労働省. 平成 28 年度 厚生労働省委託事業 職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書. Log in at 19th, August, 2020: <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000165752.pdf>
8. 厚生労働省 労働基準局 補償課 職業病認定対策室. 令和元年度「過労死等の労災補償状況」を公表します. 令和2年6月26日 ほか
Log in at 19th, August, 2020: https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11975.html
9. 天笠崇. 働く人と健康 第1回 成果主義とメンタルヘルス. 公衆衛生 2009;73(1):51-55.
10. Morten Birkeland Nielsen, et al. Workplace Bullying and sleep – A systematic review and meta-analysis of the research literature. Sleep Med Rev 2020;51: 1-12
11. Töres Theorell, et al. A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. BMC Public Health 2015;15: 738
12. Morten Birkeland Nielsen, et al. Workplace bullying and subsequent health problems. Tidsskr Nor Laegeforen 2014;134(12-13):1233-8.
13. Kiwimäki M, et al. Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression. OEM 2003;60:779-83

[ここに入力]