

# モラルハラスメントによる健康 障害の一次予防のための調査研究

岐阜産業保健推進センター

○植木啓文 岩田弘敏 井上真人  
黒川淳一 小山田隆明 井奈波良一

# 調査の背景

- 人間関係は職場のストレスの中で重要な要素
- 労災認定事例における「対人関係」要因の増加
- 労災判断指針における、「ひどい嫌がらせ、いじめ、  
又は暴行を受けた」項目の追加
- モラルハラスメントに対する低い認知度
- モラルハラスメントへの対応・予防策の不備

# 労災「判断指針」における人間関係の評価

平成11年施行時

		I	II	III
⑥対人関係 のトラブル	セクシャルハラスメントを受けた		☆	
	上司とのトラブルがあった		☆	
	部下とのトラブルがあった	☆		
	同僚とのトラブルがあった	☆		



平成21年改定

		I	II	III
⑥対人関係 のトラブル	ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた			★
	セクシャルハラスメントを受けた		☆	
	上司とのトラブルがあった		☆	
	部下とのトラブルがあった		★	
	同僚とのトラブルがあった	☆		

# ハラスメントの調査

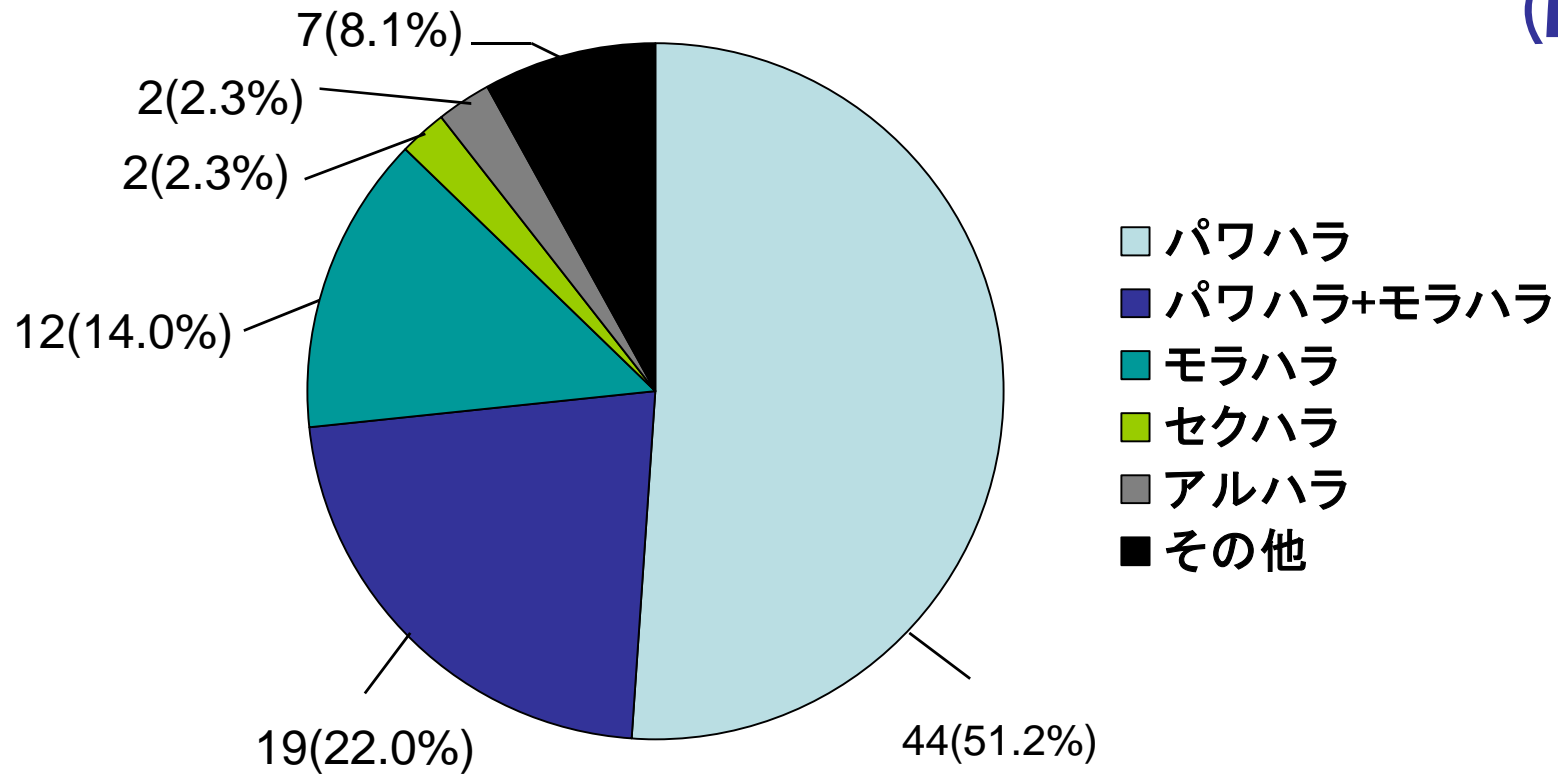
- ①一般労働者を対象。労働者100人以上の事業場(製造・建設業、運送業、電気・ガス・熱供給・水道業、卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業、教育・学習支援業、医療・福祉の7業種10事業場)を対象として調査票を配布し、回収された調査票は954名。
- ②労務・人事担当者、衛生管理者を対象。県下1686事業場3372人に調査票を配布し、1040名の調査票を回収(回収率31%)。
- ③「判断指針」の知識、ハラスメントの認知度、ハラスメント体験の有無とその影響、ハラスメントへの対応。事業場での対応・予防策。

# ハラスメントの認知度（労働者）

	よく知っている	知っている	あまり知らない	全く知らない	計
セクシャルハラスメント	376(39.7)	541(57.2)	24(2.5)	5(0.5)	946(100)
パワーハラスメント	309(32.7)	553(58.5)	74(7.8)	9(1.0)	945(100)
モラルハラスメント	80(8.5)	305(32.4)	431(45.8)	126(13.4)	942(100)
アルコールハラスメント	99(10.5)	293(31.2)	380(40.4)	168(17.9)	940(100)

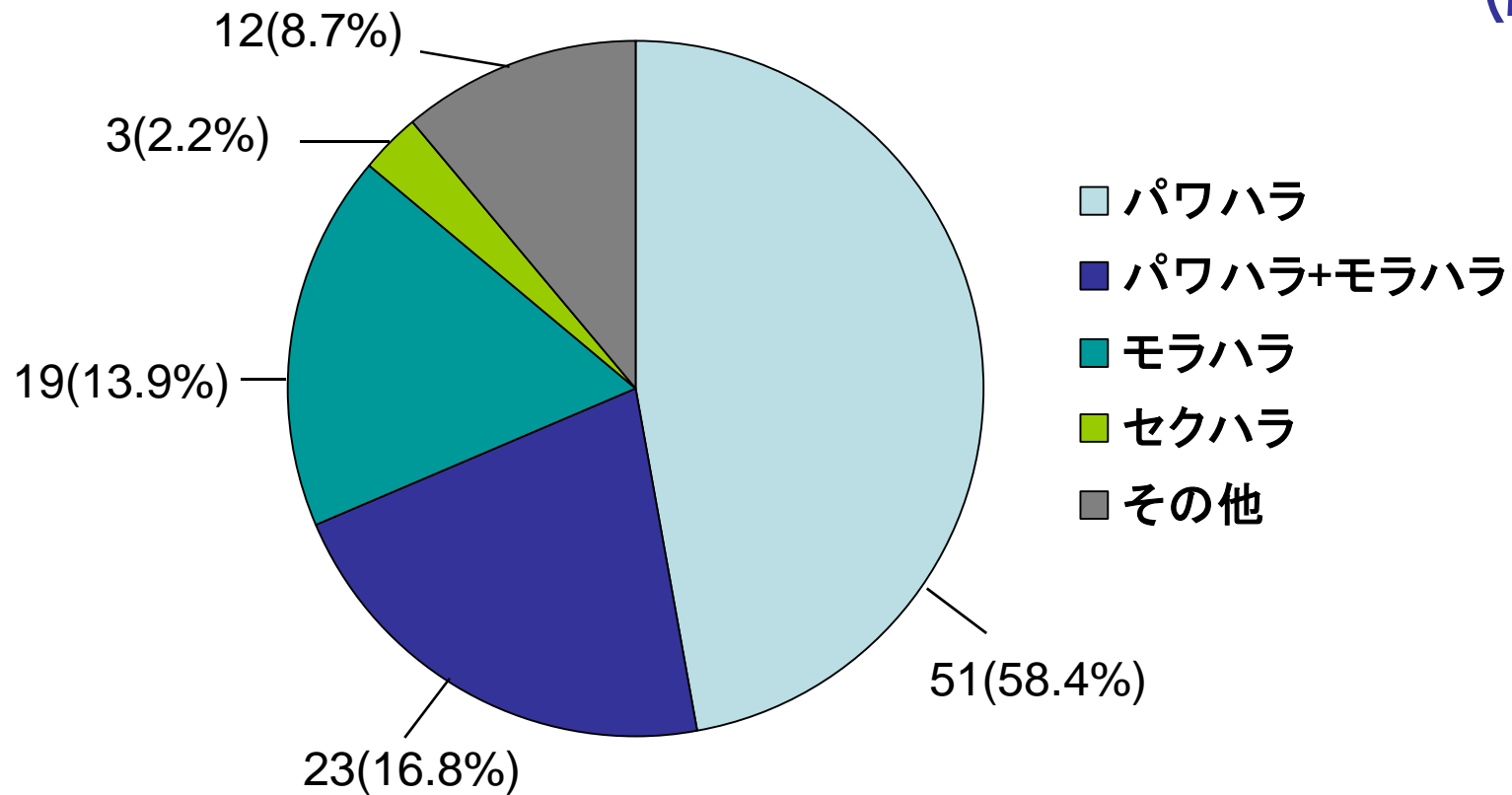
# 身体不調をきたした者とハラスメントの関係

(N=86)



# メンタル不調に陥った者とハラスメントの関係

(N=137)



# ハラスメントへの具体的対応

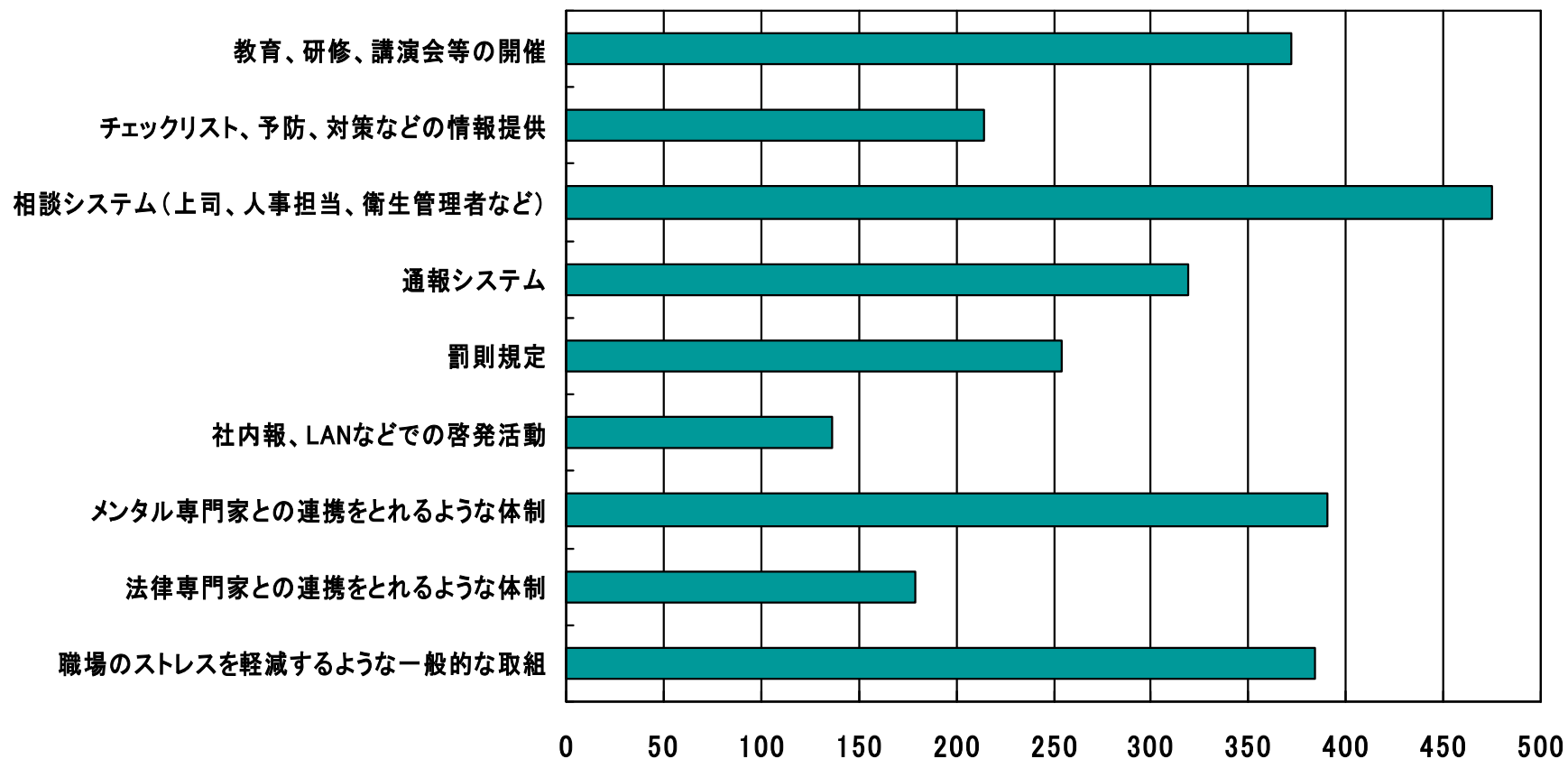
---

上司に相談、話し合う、断るなど	23 ( 8.0)
親しい人や家族に相談する	19 ( 6.6)
同僚に相談する	13 ( 4.5)
考えかたを変える	6 ( 2.1)
通院する	6 ( 2.1)
我慢、耐える	42 (14.5)
無視、相手にしない	39 (13.5)
気分転換や趣味に取り組む	20 ( 6.9)
休職	7 ( 2.4)
降格、異動	4 ( 1.4)
退職	3 ( 1.0)
何もしない	107 (37.0)
合 計	289 (100)

---



# ハラスメント全般への望まれる予防・対応システム (N=954 複数回答)



# 企業で用意しているハラスメントの 予防・対応システム

(N=1032 複数回答)

予防・対応システム	人数(%)
教育・研修・講演会を開催している	348(33.7)
相談システムを作っている	583(56.5)
通報システムを作っている	368(35.7)
罰則規定を作っている	365(35.4)
社内報・社内LANなどで啓発を行なっている	244(23.6)
メンタル専門家との連携をとっている	169(16.4)
法律専門家との連携をとっている	90( 8.7)
その他	58( 5.6)
用意していない	151(14.6)

# モラルハラスメントのチェックリスト

あなたの気になっている人間関係のトラブルはモラルハラスメントではありませんか？チェックリストにそって確認してみましょう。

## ① モラルハラスメントであるかどうかを確認してみましょう

### モラルハラスメントとは

- 静かに、じめじめと、陰湿に繰返される「いじめ」「精神的いやがらせ」です
- 特定の個人を対象としていじめが行なわれます。

### モラルハラスメントを与える側の特徴

- 他の人(周囲の第三者、同僚など)の言葉を借りて(利用して)悪口を広めます
- いつも誰かを標的にしていじめていないと気がすまない人です
- ほのめかしたり、嘘をついたり、噂を流したりして、不安にさせようとしています
- 自分が悪いのではなく、相手が悪いと思わせます
- いじめによって相手の考えや感情を操ろうとします
- 抵抗しようとする、あからさまに攻撃を始めます

### モラルハラスメントを受ける側の特徴

- モラハラを受けるのは、能力や努力に問題があるからだと思ってしまいます
- 周りに迷惑をかけて申し訳ないと思ってしまいます
- 相手が悪いと考えるよりも、自分が悪いと思ってしまいます
- 罪悪感をもちやすく良心的です

### 周りの人たちはモラハラをどのように見ているのでしょうか

- いじめのやり方は微妙かつ巧妙で、周りは「いじめ」だとはなかなか気付きません
- 困って相談しても、「よくあること」「我慢が足りない」と分かってもらえません

## ② モラルハラスメントの影響は出ていませんか

### 身体的なもの

- 頭痛、腰痛などの痛みや肩こりは出ていませんか
- 動悸、息切れ、めまいなどはありませんか
- 寝つきが悪かったり、途中で目が覚めたり、朝早く目が覚めることはありませんか
- 食欲が減って、何を食べてもおいしいと思えなくなっていますか

### 心理的なもの

- 朝出勤するのがおっくうになっていませんか
- 仕事の能率が落ちていませんか
- ゆうつで気分が晴れなくなっていますか
- 趣味や日頃の楽しみに対して興味がわいてこなくなっていますか

### 日常生活への影響

- 日常生活を送る上で影響が出ていませんか

## ③ 以上でチェックした項目が多い場合は、次の対処がとれるか考えてください

- 自分で気分転換できる方法を持っていますか
- 困った時に相談できる友人や家族がいますか
- 職場で相談できるシステム(上司、保健師、産業医、人事・衛生担当者など)がありますか
- 相談できる専門家・機関(医師、カウンセラー、法律家、産業保健推進センターなど)を知っていますか

# モラハラ体験の初回調査と 情報提供後の再調査との比較（労働者）

	初回調査によるモラハラの有無				合計
	なし	たまにある	時々ある	頻繁にある	
再調査によるモラハラ					
あり	61(8.3)	78(78.0)	34(87.2)	14(87.5)	187(21.0)
なし	673(91.7)	22(22.0)	5(12.8)	2(12.5)	702(79.0)
合計	734(100)	100(100)	39(100)	16(100)	889(100)

# モラハラによる身体・心理・社会的影響 と性別との関係 (N=189)

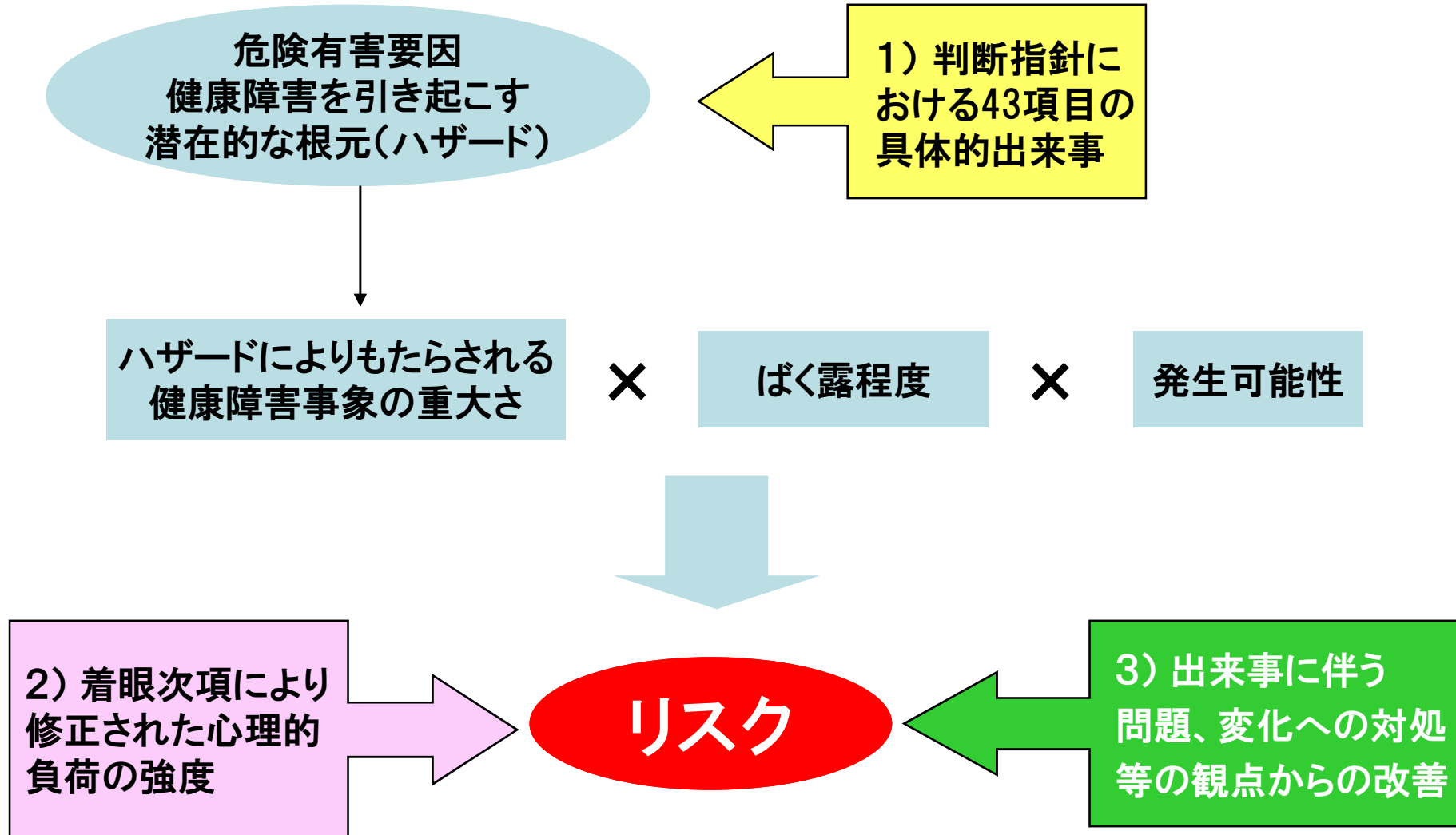
	身体不調		メンタル不調*		出社	
	あり	なし	あり	なし	あり	なし
女性	38(50.7)	48(42.1)	54(55.1)	32(35.2)	63(50.4)	23(35.9)
男性	37(49.3)	66(57.9)	44(44.9)	59(64.8)	62(49.6)	41(64.1)
合計	75(100)	114(100)	98(100)	91(100)	125(100)	64(100)

	出勤		アルコール		休職	
	あり	なし	あり	なし	あり	なし
女性	6(50.0)	80(45.2)	18(39.1)	68(47.6)	9(45.0)	77(45.6)
男性	6(50.0)	97(54.8)	28(60.9)	75(52.4)	11(55.0)	92(54.4)
合計	12(100)	177(100)	46(100)	143(100)	20(100)	169(100)

	退職*		合計
	あり	なし	
女性	40(62.5)	46(36.8)	86(45.5)
男性	24(37.5)	79(63.2)	103(54.5)
合計	64(100)	125(100)	189(100)

\* P<0.01

# リスクの評価



# まとめ

- モラハラの認知度は他のハラスメントに比べて低い
- モラハラの身体・心理・社会的な影響は少なくはない
- モラハラの定義、様態について啓蒙を行う必要がある
- 問題解決型の対処行動が解決に導く傾向が確認できた
- 個人の望む対応策と事業場が提供する対応策との間には乖離があり、個人はメンタル専門家との連携を望む傾向にあった
- 現在、広く浸透しているセクハラと同様に、モラハラに対する予防・対応策の整備が必要とされている
- ストレスを考慮した職場の環境づくりが必要である