



職場のいじめ等によるメンタルヘルス対策を行う際の留意点

近年、職場のいじめ・嫌がらせによって従業員がメンタルヘルス不調に陥るケースが増加しています。平成23年12月に改正された精神障害の労災認定基準の中でも嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた場合の心理的負荷の基準が設けられており、部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、執拗に行われていた場合などには心理的負荷の強度が「強」と判断されることになっています。そこで、いじめ・嫌がらせによるメンタルヘルス対策を行う際の留意点として3つのケースをとり上げましょう。

1. ストレスを抱える上司からのいじめ・嫌がらせ

[問題点]

上司自身のストレスによりイライラして些細なことで部下を強く叱責したり、部下のメンタルヘルス不調による仕事の効率の低下や遅刻・突発休暇の増加を上司が本人の資質の問題と考えて強く叱責して、結果的にいじめになるような例があります。

[対応策]

日頃から、ストレスへの気付きの機会の付与、メンタルヘルス不調の早期発見、心の健康問題の正しい知識の付与等のための教育・研修を行いましょ。

2. 上司の理解不足から生じるいじめ・嫌がらせ

[問題点]

以前であれば、先輩・上司による「厳しい指導」とされたような言動が、時代の変化や労働者の意識の変化と共にいじめ・嫌がらせとなり得ることがあります。一方、若年層の労働者がいじめ・嫌がらせと感知することが、実は法的な問題ではないということもあり得ます。

[対応策]

適正な指導の範囲について、管理職（上司）や部下に対して情報提供を行うことが重要となります。

3. メンタルヘルス不調に伴う被害者意識の発生

[問題点]

病状によっては、①他罰的傾向があったり、②自尊心が強かったり、③拒絶に対する過敏性などがあり、通常の職場の人間関係に適応できず、（実際にはいじめ・嫌がらせではないにもかかわらず）本人がいじめ・嫌がらせを受けたと感知することがあります。

[対応策]

このような労働者に対しては、上司、同僚など職場側としては、①本人の状態を理解して否定的な感情を抑え、②本人の問題行動については（叱責ではなく）指導・修正させると共に、場合によっては、③人間的な成長を促す指導・教育が重要となります。

※上記項目は、厚生労働省から中央労働災害防止協会が委託を受けて実施した「メンタルヘルス対策支援委員会」において検討・作成された内容をベースとしています。

企業としては、管理職になるタイミングでメンタルヘルス研修を受講させる、また定期的に管理職研修を開催するなどして、従業員がメンタルヘルス不調とならないように未然に対策を打っておくことが求められます。