

## ウェルビーイング・ウェルネス・マインドフルネス

心の不調により休業した労働者の職場復帰支援の手引き

メンタルヘルス不調の原因となる職場でのハラスメント

働く女性のストレスと企業サポートの重要性

セルフケア: 従業員のメンタルヘルス向上に向けた重要な取り組み

職場の挑戦と成長: ストレスマネジメントの重要性と企業の取り組み

海外駐在員の睡眠とメンタルヘルス

海外赴任とアルコール問題

海外駐在員のメンタルヘルス

メンタルヘルススティグマが職場に与える影響と対策法

職場においてメンタルヘルスが重要な理由

Virtual HR Business Partner > 働き方改革(ウェルビーイング・マインドフルネス)

> ウェルビーイング・ウェルネス・マインドフルネス

# メンタルヘルス不調の原因となる職場でのハラスメント

フォローする

Yuka Yamasaki  
更新 1か月前

執筆者: Haruka Kokaze (小風華香) [LinkedIn](#)  
(Graduate Student at New York University)



2023年 ニューヨーク大学 Applied Psychology (B.S.) 卒業  
2024年 ニューヨーク大学大学院  
Counseling for Mental Health and Wellness (M.A.) (見込み)

近年、「〇〇ハラスメント」という用語が顕著になっています。日本では主にセクシャルハラスメント（セクハラ）やパワーハラスメント（パワハラ）が知られていますが、職場にはこれら以外にも20種類以上のハラスメントがあるとされています。ハラスメントは受けた従業員が無意識に加害者になる可能性もあるデリケートな問題です。時代の変化とともに、多様な文化を持つ従業員が増える中、以前は普通だった発言や振る舞いでも、現代ではハラスメントとして見なされるケースが多く見られます。また、「セクハラはコミュニケーションの一部、パワハラは指導の一部、その他のハラスメントは相手の被害妄想である」という概念を持つ従業員は減少していますが、これらの概念を保持する人はまだ存在します。そして、これらのハラスメント行為が、従業員にメンタル不調を引き起こすことがあり、職場におけるハラスメントは従業員のメンタルヘルス問題の要因と見なされています。実際、ハラスメントとメンタルヘルスの関連性は深く、令和2年6月から労災認定基準の「業務による心理的負荷評価表」にもパワーハラスメントが盛り込まれています。ハラスメント被害は、従業員の休職や最悪の場合には自殺といった深刻な結果をもたらすことがあります。企業は法的責任だけでなく、損害賠償のリスクや業務効率の低下、優秀な人材の流出、新入社員の早期退職、欠勤率や離職率の増加、人材不足、そして企業イメージや社会的信用の損失など、多岐にわたる深刻な問題に直面する可能性があります。本記事では、アメリカと日本の職場ハラスメントの相違や、駐在員にとっての注意点、ハラスメントとメンタルヘルスの関連性に焦点を当て、ハラスメントを受けた従業員のメンタルヘルス支援と復職サポートについて解説します。

### 1. アメリカと日本の職場ハラスメントの種類と相違

アメリカと日本の職場におけるハラスメントの種類とその背後にある文化、法律、社会的背景の違いは、両国の労働環境を理解する上で非常に重要です。アメリカの職場環境では、個人の権利と平等が強調され、多くの種類のハラスメントが認識されています。セクシャルハラスメント、レイシャルハラスメント、レリジャスハラスメント、ジェンダーハラスメント、エイジハラスメント、エイブルイズムなどが一般的です。アメリカでは、これらのハラスメントに対する厳格な法的規制と訴訟プロセスが確立されており、被害者が社会的地位において何らかの形で不利な法的規程の場合がらせば、アメリカ合衆国憲法に基づく平等の権利にも反するため、州法や連邦法で厳しく規制されています。一方、日本の職場文化では、セクシャルハラスメントに加えて、パワーハラスメントが見られます。過度の労働時間や過重な仕事負荷に関連するハラスメントも問題となり、過労死が社会問題となっています。文化や法律の違いにより、アメリカと日本の職場におけるハラスメントの対応策も異なりますが、どちらの国でも組織内での教育と意識向上が不可欠であり、どのようなハラスメントが問題になりうるかを理解する必要があります。また、一つ覚えておきたいポイントは、ハラスメントでも差別にならない場合と差別になる場合があるということです。例えば、同僚が性的な冗談を言い、他の同僚を不快にさせる場合はセクシャルハラスメントですが、同じ仕事をしているにもかかわらず、男性と女性で給与に不公平な差があるのは性別です。文化や法律に敏感に対処し、労働環境をより公平で安全なものにするために、ハラスメントと差別の区別を明確にする必要があります。

### 2. 駐在員が職場ハラスメントに対し細心の注意が必要な理由

職場におけるハラスメントに関する法的な定義は、国によって異なり、文化、伝統、宗教、性別、性的指向によっても、侮辱とされる内容は個人によって異なります。そのため、駐在中に職場でのハラスメントを避けるためのガイドラインは存在しません。日本では問題視されないような些細な発言や態度であっても、海外ではそれがハラスメントとみなされることがあるため、駐在員は特に細心の注意が必要です。実際に、駐在員がハラスメント問題を引き起こし、それが訴訟の争点となる事例は数多く存在しています。また、駐在員は異国の地での生活を送り、相談できる人が限られていることが多いため、高いストレス環境下で働いており、ハラスメント的な発言や行動につながりやすい可能性があることも考慮すべきです。したがって、駐在員は日本での勤務と比べて、ハラスメントのリスクに対してより注意を払う必要があります。さらに、重要なことは、「自尊心」というキーワードが世界中で普遍的な価値であることと同様に、赴任先で共に働く仲間が異なる背景を持つ個人であるということをも根本的に理解することです。人間としての尊厳を傷つけるような言葉遣い、態度、行動、あるいは職場環境の作り方は、どの赴任先において避けるべき行為であり、これらは労務管理上のリスクを大幅に増加させます。以下に、アメリカ駐在員が避けるべき発言の例をハラスメントの種類別に示しています。これらはアメリカでの代表的なハラスメント行為でありませんが、実際、日本の企業内でも同様の行為が見受けられることがあります。

#### セクシャルハラスメント: 性的な性質を持つ不適切な行動や言動

- "You were only hired because you are young and pretty."
  - 「あなたは若くてきれいだから雇われたんだよ。」
- "You haven't dated women for a long time. Are you gay?"
  - 「ずっと女性と交際していないけど、もしかしてゲイ?」

#### ジェンダーハラスメント: 性別に基づく差別的な行動や言動

- "If you're a man, you should be able to do it."
  - 「男なら出来て当然だ。」
- "You are a woman, you should get married and have children."
  - 「女なのだから、結婚して子供産まなきゃ。」

#### レイシャルハラスメント: 人種、国籍や民族的なバックグラウンドに基づく差別的な行動や言動

- "I don't want to hire Chinese people because they might steal data."
  - 「中国人はデータとか盗みそうだから雇いたくない。」
- "Your name is too difficult to pronounce. Do you have an English name?"
  - 「きみの名前は発音が難しすぎる。英語の名前は?」

#### レリジャスハラスメント: 宗教に関連する要因に基づく差別的な行動や言動

- "You aren't Christian, so that's why you made such a simple mistake."
  - 「キリスト教信者じゃないからそのような簡単なミスを犯してしまうんだ。」
- "In indoor settings, it's considered good manners to remove hats, so please remove the hijab as well."
  - 「室内では帽子を脱ぐのがマナーだから、ヒジャブも脱いで。」

#### エイジハラスメント: 年齢に基づく差別的な行動や言動

- "Younger individuals can be hired for less pay and work a lot, so the next hire will be under 35 years old."
  - 「若い人は安く雇えて沢山働くから、今後の採用対象は35歳以下に絞ろう。」
- "This is why the GenZ isn't reliable."
  - 「これだからZ世代は使えない。」

#### エイブルイズム: 身体的、知的、精神的な障がいを持つ人々に対する差別や偏見、偏見に基づく態度、ステレオタイプ、または差別的な行動

- "If paying the same salary, I would prefer to hire able-bodied individuals."
  - 「同じ給与を払うなら健常者を雇いたい。」
- "A person with depression will disrupt team tasks and functions."
  - 「うつ病を抱える人はチームの業務に支障をもたらす。」

### 3. ハラスメントとメンタルヘルスの関連性

職場でのハラスメント経験やハラスメントが慢性的に存在する職場環境は、従業員のメンタルヘルスに多岐にわたる悪影響を及ぼします。まず、日々の業務においてハラスメントを経験する従業員は、不安感、緊張感、恐怖心といった負の感情を抱え、精神的なストレスと不安にさらされます。これらの感情は、うつ病、不安障害、心的外傷後ストレス障害などのメンタルヘルスを引き起こすリスクを高めます。さらに、ハラスメントの影響を受けた従業員は、自己評価を低く考え、自己価値感を喪失することがあり、自尊心にも大きな影響を及ぼします。これらの感情は、自己肯定感を低下させ、うつ病などのメンタルヘルスのリスクを高める要因となります。さらに、ハラスメントは社会的孤立感をもたらすことがあります。職場でハラスメントを経験すると、従業員のチームや上司との人間関係に悪影響を及ぼし、孤立感を生じることがあります。この孤立感、不安障害などのメンタルヘルスのリスクを高める要因となります。さらに、精神的健康と身体的健康は密接に結びついており、ハラスメントは両方に対する悪影響をもたらすことが確認されています。たとえば、長期間にわたるハラスメントによるストレスは、高血圧、心臓疾患、消化器系の問題などの身体的健康問題を引き起こす可能性があります。

### 4. 企業に求められるハラスメントを受けた従業員のメンタルヘルス支援と復職サポート

ハラスメントによりメンタルヘルスに不調をきたした従業員が出た場合、まず従業員の相談を真摯に受け止めるべきです。ただし、その際には従業員の精神的負荷を考慮し、本人の希望を尊重しつつ、慎重にアプローチすることが重要です。その後、事実関係の調査を速やかに進めよう。遅れることは被害者の不満を増幅させかねません。ただし、誰に話を聞か、情報を信頼するかなどは慎重に判断する必要があります。最後に、適切な措置を講じる際には、ハラスメントの性質と処分内容が均衡していなければなりません。従業員がハラスメントによりメンタルヘルスの不調で休職する場合、企業には職場環境の配慮義務があります。ハラスメントによるうつ病などの影響は傷病休職として扱われます。専門家の助言を得つつ、職場復帰支援の枠組みを整備・ルール化し、従業員に周知させることが不可欠です。まず、従業員から管理監督者に主治医による病気休業診断書が提出され、休業が始まります。この時、従業員が療養に専念できるよう経済的な支援や不安・悩みの相談先や休業の最長期間などを提供するのが重要です。次に、休業中の従業員から職場復帰の意思が伝えられた場合、主治医による職場復帰の可否を記した診断書を必要になります。しかし、主治医の判断は日常生活における病状の回復程度によって職場復帰の可能性を判断していることが多く、回復程度が職場で求められる業務遂行能力が一致するとは限りません。このため、産業医のアドバイスを求めることが大切です。最終的な決定の前段階として、情報の収集と評価を行い、職場復帰の適切さを判断し、職場復帰支援プランを策定します。復帰後は、管理監督者や産業保健スタッフがによるフォローアップが重要です。その上、必要に応じて支援プランを評価・見直しすることが肝要です。従業員のメンタルヘルス支援と復職サポートを通じ、ハラスメントを受けた従業員が職場に戻る際に安心感を持てるよう配慮することが極めて重要です。

#### 《参考資料》

- 職場のハラスメントがメンタルヘルスや組織に与える影響 / J-STAGE
- 職場におけるハラスメント・メンタルヘルスの課題と対策 / Business Labor Trend 2014.12
- 心理的負荷による精神障害の認定基準の改正 / 厚生労働省
- 事業場におけるメンタルヘルス対策の取組事例集 / 厚生労働省
- Japan, new law to deal with harassment and abuse of power at work / Industrial Relations and Labour Law

この記事は役に立ちましたか？ はい / いいえ  
5人中5人がこの記事が役に立ったと言っています

## コメント

0件のコメント

コメントを投稿するには、ログインしてください。

最初のコメント投稿者になりましょう。

### 関連記事

- 働く女性のストレスと企業サポートの重要性
- 2024年1月1日付最低賃金改定
- 心の不調により休業した労働者の職場復帰支援の手引き
- 米系企業と在米日系企業の昇給率比較 (2023-2024)
- ChatGPTの活用とHRマネジメント上の注意点