

平成 30 年度
【長期研究 3】

労働者の職業性ストレス、
特にハラスメント行為が心身の健康に与える影響の検討
(第 3 報)

(要旨)

近年、職場のパワーハラスメント（以下、職場いじめ）は大きな社会問題となっている。長期研究の 3 年目にあたる本年度は、昨年度作成した職場いじめ体験尺度を用い、労働者の職場いじめの発生率といじめ体験経験者の精神健康・身体健康への影響を検討するための大規模調査を実施した。労働者の健康診断とストレスチェックを同時に行う事業所において、職場いじめ体験尺度を追加で回答することに承諾があった事業所の労働者に回答を依頼した。任意で回答した者のうち、昨年と今年の両方に回答があった者を調査対象者とした。結果、4,067 名が調査対象者となった。

職場いじめ体験の割合に関しては、1 年目 (T1) も 2 年目 (T2) も職場いじめ体験中群、高群合わせて約 14% であった。また、時間経過の中で職場いじめ体験別に群分けしたところ、T1 も T2 も職場いじめ体験がなかった群に関しては 79.7%、T1 のみ職場いじめ体験あり群は 6.2%、T2 のみ職場いじめ体験あり群は 6.8%、T1&T2 とも職場いじめ体験あり群は 7.2% だった。

職場いじめ体験の状況と T2 時点での身体健康および精神健康への影響を検討したところ、T1 & T2 職場いじめ体験あり群が T2 時点で最も高ストレス者の割合が高く、次いで T1 のみ職場いじめ体験あり群の高ストレス者の割合が高かった。

身体健康に着目すると、健康診断の総合判定の割合は職場いじめ体験で差は見られなかったものの、高ストレス者かつ健康診断総合判定で要精密検査以上に該当した者は、T1 & T2 職場いじめ体験あり群で最も多く、次いで T1 のみ職場いじめ体験あり群が多かった。

以上のことから、職場いじめ体験を継続的に経験している者ほど、精神的・身体的に影響が大きいことが明らかとなった。また、現時点で職場いじめを体験している対象者よりも、過去に職場いじめを体験している者のほうが精神健康度及び身体健康度に影響があることが示唆された。身体健康のみに着目すると、職場いじめの体験で差は見られておらず、職場いじめ体験が身体健康のみに与える影響は不明であった。より長期的な観察が必要であるか、その他の要因も含めて検討が必要であると考えられた。

職場いじめが長期的に健康に影響を及ぼすことが示唆されたことから、発生したとしても短い期間で収束できるよう、職場で早期発見する体制を整えたり、職場いじめ自体を予防する取り組みを行っていくことが今後必要である。

研究体制：山本沙弥香、大塚美菜子、田中英三郎、牧田潔、紙名祝子、熊谷仁人、亀岡智美、加藤寛

1. 問題と目的

近年、パワーハラスメントの問題は大きな社会問題となっている。平成 29 年度の労働相談では職場いじめに関する相談が過去最高の 72,067 件となり、6 年連続で労働相談の中でトップの相談内容となっている¹。パワーハラスメントの問題は、労働者の中で大きな悩みであることがうかがえる。平成 24 年度の厚生労働省の実態調査では職場いじめの取組に関しては 45.4%の事業所が何らかの取組を行っている²と回答しているが、平成 28 年度の同様の調査では 52.2%の事業所が取り組みを行っている³と回答しており、微増傾向にある²。また、厚生労働省はパワーハラスメントの防止を企業に義務付けることなどを法律に明記することを含めた法案整備を平成 30 年頃より進めており³、以前より少しずつ社会での認識が変化している現状はある。しかしながら、まだ半数が対策を行っておらず、労働相談での相談件数が右肩上がりであることを考えると、対策は喫緊の課題であるといえる。

なお、パワーハラスメントは日本における造語であり、海外では Workplace bullying と呼ばれることから、以降は Workplace bullying の日本語訳である「職場いじめ」と呼称することとする。

本研究では昨年度から職場いじめ体験尺度を用いて、労働者への大規模調査を行い、職場いじめが精神健康や身体健康に与える長期的な影響を調査するために、縦断的調査を実施してきた。コホート調査の 2 年目にあたる本年度は、1 年目における職場いじめの体験がその後の精神健康や身体健康に影響があるかを検討することとする。また、職場いじめ体験の頻度や内容によって精神健康や身体健康に与える影響の違いがあるか検討を行うこととする。

2. 方法

2-1. 対象者

健康診断及びストレスチェックを同時実施する兵庫県に所在する事業所で、職場いじめ体験を測定する質問紙を同時に実施することに協力の申し出があった事業所に所属する労働者を対象とした。調査対象者の中で、2017 年度及び 2018 年度の両方に回答があったデータを調査対象とした。

2-2. 調査の手続き

協力の申し出があった事業所に職場いじめ体験を測定する質問紙をストレスチェックと同時に配布した。ストレスチェック及び職場いじめ体験尺度への回答は労働者の任意とした。ストレスチェック及び職場いじめ体験の質問紙は封入した形で定期健康診断時に健康診断実施機関のスタッフが回収を行った。定期健康診断は健康診断実施機関が実施した。

2-3. 調査項目

1) 属性

性別、職種、年齢、就業形態、職位を収集した。

2) 身体健康の項目

労働安全衛生法で定められている健康診断の法定基準項目から、全体の総合判定項目を使用した。総合判定は、異常なし、軽度異常群、要観察、要注意、要精密検査、要治療、継続加療、要再検査の8種類があるが、異常なし～軽度異常群、要観察～要注意群、要精密検査異常群の3群に分割した。

3) 精神健康の項目

川上らによって作成された新職業性ストレス調査票の項目の中でストレス反応を測定する尺度である、活気、イライラ感、抑うつ感、不安感、疲労感、身体愁訴の6尺度を使用した。また、この6尺度の合計得点をストレス反応全体得点として使用した。ストレス反応全体得点に関しては、77点以上だとストレスチェックの高ストレス者に該当するという方針を厚生労働省が示している⁴ため、77点以上の該当者を高ストレス者とした。

4) 職場いじめ体験尺度

厚生労働省のパワーハラスメントの定義におけるいじめの分類である6項目（個の侵害、人間関係の切り離し、身体的攻撃、精神的攻撃、過小な仕事、過大な仕事）について、過去6ヶ月に回答者の職場で体験があったかを確認する尺度である。まったくない、2～3ヶ月に1回、月に1回、月に2～3回、週に1回以上の5件法であり、0-24点の範囲で得点が高いほど頻度が高くなる⁵。

2-4. 統計的解析の手法

職場いじめ体験尺度の合計を算出し、3点以上をいじめ体験群とした。2017年度時点をとし、2018年度参加をとしたうえで、T1でもT2でもいじめ体験なし群（いじめ体験なし群）、T1ではいじめ体験があったがT2ではいじめ体験がない群（T1のみいじめ体験群）、T1ではいじめ体験がなかったがT2ではいじめ体験があった群（T2のみいじめ体験群）、T1とT2両方でいじめ体験を報告し、いじめ体験が継続した群（T1 & T2 いじめ体験群）の4群に分割した。体験の状況によるT2時点での身体健康度及び精神健康度の差を検討することとした。

身体健康に関しては、総合判定の3群と職場いじめ体験の割合をカイ二乗検定で比較した。精神健康度は、活気、イライラ、疲労、不安、抑うつ、身体愁訴に関しては、合計得点を尺度の項目数で分割した数値を使用し、1-4点の範囲をとる。ストレス合計得点に関しては、全ての項目の合計点を使用し、29-116点の範囲をとる。職場いじめ体験の各群における精神健康度の差の検定をクラスカルウォリス検定で検討した。有意差がある場合には、その後の多重比較を行った。また、ストレス反応合計得点77点以上を高ストレス該当者とし、職場いじめ体験別による割合の違いをカイ二乗検定で検討した。

2-5. 倫理的配慮

健康診断及びストレスチェックは健康診断実施機関で行われた。健康診断データ、ストレスチェックデータ、職場いじめ体験尺度のデータは健康診断実施機関で処理を行い、匿名化されたデータが研究者に郵送された。研究に関しては、書面での説明に加えて、オプトアウト

ト方式で研究説明を行い、研究同意を得た。職場いじめ体験尺度に関しては、研究の概要を紙面に明記した上で、任意での回答を求めた。本研究は、兵庫県こころのケアセンター倫理審査委員会の承認を経て実施された。

3. 結果

3-1. 基本属性

2017年度の参加（T1）及び2018年度の参加（T2）があり、ストレスチェックの精神健康度の項目に欠損値がなかった対象者は、4,067名であった。性別、年齢、職業、就業形態、職位は表1の通りであった（T1時点）。

表1. 対象者の基本属性

属性		N/平均
性別	男性	1,785名
	女性	2,282名
就業形態	正社員・職員	2,869名
	有期雇用社員・職員	641名
	パート・アルバイト	530名
	不明	27名
職位	管理職	360名
	中間管理職	615名
	一般社員・職員	3,065名
	不明	27名
職業	事務職	768名
	専門・技術職	839名
	労務・技能職	706名
	販売・サービス職	65名
	対人支援職	1,365名
	その他・不明	324名
平均年齢		45.33(±12.03)才
全対象者		4,067名

3-2. 各年度による職場いじめ経験

職場いじめ体験尺度の3点以上を職場いじめ体験中群、6点以上を職場いじめ体験高群としたところ、1年目の職場いじめ体験中群は8.5%、職場いじめ体験高群は4.9%であった。2年目の職場いじめ体験中群は9%、職場いじめ体験高群は5%であった。

職場いじめ体験中群以上をいじめ体験あり群として、年度ごとの体験で分割したところ、いじめ体験なし群は3,243名(79.7%)、T1のみいじめ体験群は254名(6.2%)、T2のみいじめ体験群は278名(6.8%)、T1&T2いじめ体験群は292名(7.2%)だった。

3-3. 身体健康度への影響

健康診断の総合判定を3群に分割し、職場いじめ体験の各群における該当状況をカイ二

乗検定で検討したところ、有意差は見られなかった (p=.86)。詳細は表 2 に示す。

表 2. 職場いじめ体験と健康診断総合判定の割合

	N	職場いじめ	T1 職場いじめ	T2 職場いじめ	T1&T2 職場	有意確率
		体験なし	体験あり	体験あり	いじめ体験あり	
異常なし～軽度異常群	1199	91	103	99		p=.86
	調整済み残差	0.8	-0.3	0.1	-1.0	
要観察～要注意群	1291	101	111	114		
	調整済み残差	0.1	0.0	0.1	-0.3	
要精密検査以上	753	62	64	79		
	調整済み残差	-1.0	0.3	-0.2	1.5	

3-4. 精神健康度への影響

活気、イライラ、疲労、不安、抑うつ、身体愁訴、ストレス反応全体得点を職場いじめの経験 4 群で比較するために、クラスカル＝ウォリス検定を実施した (表 3 参照)。結果はすべての項目において、有意であった (p<.001)。多重比較を実施した結果は表 3 に示す。全体的に T1&T2 職場いじめ体験あり群がどの項目も最も得点が高かった。また、ストレス反応全体得点に関しては、T1 のみいじめ体験群のほうが T2 のみいじめ体験群に比べて有意に得点が高かった。

ストレス反応全体得点 77 点以上を高ストレス該当者とし、職場いじめの体験別にクロス表を作成し、頻度についてカイ二乗検定を行った (表 4 参照)。有意差は見られ (p<.001)、T1&T2 職場いじめ体験群において、有意高ストレス該当者が多かった。その次に有意に高ストレス該当者が多かったのは T1 のみ職場いじめ体験群であった。

表 3. 職場いじめ体験別の精神健康度の中央値と差の比較

精神健康度	a. 職場いじめ体験なし		b. T1 職場いじめ体験あり		c. T2 職場いじめ体験あり		d. T1&T2 職場いじめ体験あり		多重比較の結果※ 1
	中央値	四分位範囲	中央値	四分位範囲	中央値	四分位範囲	中央値	四分位範囲	
活気 (のなき)	3.00	1.00	3.00	1.00	3.00	1.33	3.33	1.00	a<b***, a<c***, a<d***, b<d**
怒り	2.00	1.33	2.33	1.33	2.33	1.00	3.00	1.33	a<b***, a<c***, a<d***, b<c***, b<d*
疲労	2.00	1.00	2.33	1.00	2.67	1.33	3.00	1.33	a<b***, a<c***, a<d***, b<d***, c<d**
不安	1.67	1.00	2.33	1.33	2.33	1.00	2.67	1.33	a<b***, a<c***, a<d***, b<d***
抑うつ	1.50	0.67	1.83	0.83	2.00	0.88	2.33	1.00	a<b***, a<c***, a<d***, b<d***, c<d**
身体愁訴	1.55	0.64	1.82	0.82	1.86	0.75	2.09	0.72	a<b***, a<c***, a<d***, b<d***, c<d**
ストレス反応全体	53.00	17.00	67.00	21.25	60.50	21.00	71.00	19.00	a<b***, a<c***, a<d***, b>c***, b<d***

※ 1: Bonferroni 訂正による調整済み有意確率を使用した。*p<.05, **p<.01, ***p<.001 とした。

表 4. 職場いじめ体験と高ストレス該当者の割合

	N	職場いじめ	T1 職場いじめ	T2 職場いじめ	T1&T2 職場	有意確率
		体験なし	体験あり	体験あり	いじめ体験あり	
非該当者	3046	185	236	190		p<.001
	調整済み残差	16.8	-9.3	-2.9	-14.6	
該当者	197	69	42	102		
	調整済み残差	-16.8	9.3	2.9	14.6	

※ 1: 調整済み残差が ±1.96 以上の箇所には下線をひいた

3-5. 身体健康度及び精神健康度への影響

高ストレスに該当しており、かつ健康診断の判定で要精密検査以上に該当する者を高ストレス&要精密検査群とし、職場いじめ体験別の該当者の割合をカイ二乗検定で検討した(表5参照)。有意差は見られ(p<.001)、該当者が最も多かったのはT1 & T2 職場いじめ体験あり群で、次いでT1のみ職場いじめ体験あり群であった。

表5.職場いじめ体験と高ストレスかつ健康診断要精密検査該当者の割合

		職場いじめ	T1職場いじめ	T2職場いじめ	T1&T2職場	有意症率
		体験なし	体験あり	体験あり	いじめ体験あり	
非該当者	N	3187	241	270	261	p<.001
	調整済み残差	<u>7.3</u>	<u>-2.5</u>	-0.2	<u>-8.8</u>	
該当者	N	56	13	8	31	
	調整済み残差	<u>-7.3</u>	<u>2.5</u>	0.2	<u>8.8</u>	

※1：調整済み残差が±1.96以上の箇所には下線をひいた

4. 考察

4-1. 全体考察

本研究では、職場いじめの体験が長期的に身体健康及び精神健康にどのような影響を及ぼすかを検討した。

まず、T1とT2における職場いじめの発生率に関しては、職場いじめ体験中群も職場いじめ体験高群も同等の割合であり、中群と高群を合わせると14%程度であった。またT1とT2の縦断的な流れの中における職場いじめ体験の比率に関しては、T1のみ職場いじめ体験がある者、T2のみ職場いじめ体験がある者、T1&T2の職場いじめ体験がある者はそれぞれ7%前後だった。この発生割合からは、職場いじめが誰にでも起こりうるものであり、決して稀な事象ではないことを示しているといえる。

本結果から、高ストレス者に該当し、かつ健康診断で要精密検査に該当した労働者と職場いじめ体験の群の比較をしたところ、T1 & T2 職場いじめ体験あり群での該当者が最も多かった。この調査を行ったT1とT2の間で継続的に職場いじめがあったかどうかは断定できないが、複数年にわたりいじめを経験することが大きな健康問題を引き起こすことが想定された。

また、T1のみ職場いじめ体験群のほうがT2のみ職場いじめ体験群に比べて、高ストレス該当者、ストレス反応全体得点、及び高ストレス者&要精密検査該当者が有意に高かった。このことは、例え現時点で職場いじめがなかったとしても、以前の経験が健康に大きく影響を及ぼすことを示しているといえる。このようなことから、職場いじめ体験は長期にわたって健康に影響を及ぼす可能性があることが示されたといえる。

4-2. 本研究の限界と今後の課題

本研究結果から、職場いじめの体験は長期的に精神的な健康に影響をもたらすことが示唆された。また、職場いじめが継続していることは、より精神的な健康を悪化させることが示

唆された。

本研究の限界としては、身体健康だけに着目すると、職場いじめの体験の頻度によって、総合判定に大きな違いは見られておらず、職場いじめ体験が身体健康のどのような面に影響するかを様々な点から検討できなかったことが挙げられる。身体健康は職場いじめ体験以外のほかのストレス要因や様々な生活環境なども影響すると考えられる。その他の要因も含めて検討していないことは本研究の限界だといえる。また、曝露した出来事がより後になって身体に影響を及ぼすことも考えられる。今回は1年間という時間の経過の中で縦断研究を行っているため、より長期的な影響を検討できていないことが、本研究の限界であるといえる。

今後の課題としては、より長期的な観点から、職場いじめ体験が労働者の健康に影響するかを検討することだといえる。また、職場いじめ体験が長期的な健康に影響を及ぼすことが示唆されたことから、発生したとしても短い期間で収束できるよう、職場で早期発見する体制を整えたり、職場いじめ自体を予防する取り組みを行ったりすることが今後必要であると考えられた。

参考・引用文献

1. 厚生労働省 . 平成 29 年 労働安全衛生調査 (実態調査) 結果の概況 . ; 2018.
https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h29-46-50_kekka-gaiyo02.pdf
2. 厚生労働省 . 職場のパワーハラスメントに関する 実態調査報告書 . ; 2017.
<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11208000-Roudoukijunkyoku-Kinroushaseikatsuka/0000164176.pdf>
3. 朝日新聞 . パワハラ防止策、企業に義務づけ 厚労省が法制化方針 . 2018.
4. 厚生労働省 . 労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル . ; 2016.
5. 山本沙弥香, 大塚美菜子, 田中英三郎, 牧田潔, 亀岡智美, 加藤寛 . 労働者の職業性ストレス、特にハラスメント行為が心身の健康に与える影響の検討 . 兵庫県こころのケアセンター研究報告書 平成 28 年度版 . 2017:103-122.