

令和 6 年 6 月 26 日現在

機関番号：12602

研究種目：研究活動スタート支援

研究期間：2021～2023

課題番号：21K21186

研究課題名（和文）職場のパワーハラスメントの行為者側リスク要因とその機序：縦断調査

研究課題名（英文）Risk factors and mechanisms of bullying behaviors in the workplace: longitudinal study

研究代表者

木津喜 雅（Kizuki, Masashi）

東京医科歯科大学・大学院医歯学総合研究科・非常勤講師

研究者番号：80431964

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,400,000円

研究成果の概要（和文）：職場における不適切な言動は労働者の精神的・身体的健康を損ない、公衆衛生の問題となっている。しかし、これらの好ましくない言動を行ってしまう要因についての研究は未だに不足している。本研究では、2回の就業者に対する調査結果を比較し、頻度の高い職場における好ましくない言動の種類、パワーハラを受けた経験・周囲でパワーハラを目撃または耳にした経験・学校でのいじめ被害の経験・仕事の要求度・職場のソーシャルキャピタル・自尊感情と好ましくない言動との関連、またパワーハラを受けた経験と抑うつ状態・自殺念慮との関連、さらには職場のパワーハラについての取組とパワーハラを受けた経験との有意な関連を明らかにした。

研究成果の学術的意義や社会的意義

職場で好ましくない言動を行っていた人々は、そうでない人々と比べて、職場でのパワーハラスメントの経験や過去のいじめ経験、心理社会的特性が異なることが示され、いじめが連鎖する現象が、パワーハラを含む職場での好ましくない言動にも存在する可能性が示唆された。社会全体でいじめやハラスメントを防止するための取り組みが、この連鎖を断ち切ることに貢献することが期待される。

研究成果の概要（英文）：Undesirable behaviors in the workplace undermine the mental and physical health of workers, posing a public health concern. However, research on the factors that lead to these undesirable behaviors remains insufficient. This study compared two survey results of employee, revealing types of frequent undesirable behaviors in the workplace, associations between experiences of workplace harassment, witnessing or hearing about workplace harassment, bullying experiences in school, job demands, workplace social capital, self-esteem, and undesirable behaviors. It also highlighted significant associations between experiencing workplace harassment and depressive symptoms or suicidal thoughts, efforts to address workplace harassment in the workplace and experiences of harassment.

研究分野：産業保健

キーワード：パワーハラスメント 職場のソーシャルキャピタル

様式 C - 19、F - 19 - 1 (共通)

1. 研究開始当初の背景

職場におけるパワーハラスメント(以下、パワハラ)は、被害者においてうつ、PTSD、睡眠障害、倦怠感、心疾患、欠勤、自殺などのリスクを高める(Niedhammer, 2006; 津野ら, 2011; Lallukkaら, 2012; Hoghら, 2007; Kivimakiら, 2003; Vossら, 2004; Nielsenら, 2015)。また、パワハラは職場の生産性を低下させ(Schatら, 2011)、組織や社会に多大な経済的損失をもたらす(Hoelら, 2001)。

パワハラのリスク要因に関して、労働環境や職場の管理体制、被害者の特徴について多くの研究が存在する。これまでの研究によれば、パワハラは公共/保健医療/教育機関や高級飲食店で多い傾向にあり(Leymannら, 1996; Johnsら, 1999)、職場のストレス、いじめを容認する職場の風土、業務管理の不透明さ、専制的または放任的なリーダーシップがパワハラを助長すると報告されている(Einarsenら, 1996; Neyens, 2007; De Witte, 2009; Haugeら, 2007)。また、特定の業種、経済的に脆弱な立場にある者、非正規雇用者、少数派で被害者になるリスクが高いとされている(Tsunoら, 2015)。

一方で、行為者側に焦点を当てたリスク要因に関する研究は限られており、既存の研究の多くが被害者や目撃者の報告に基づいている点が課題とされている(Van den Brandeら, 2016)。

2. 研究の目的

既存の調査1(2018年3月実施)の結果と調査2(2020年2月実施)の結果を比較し、以下の11テーマについて考察する。

- ・好ましくない言動の頻度
- ・パワハラを受けた経験と好ましくない言動の該当数との関連
- ・周囲でパワハラを目撃または耳にした経験と好ましくない言動の該当数との関連
- ・学校でのいじめ被害の経験と好ましくない言動の該当数との関連
- ・仕事の要求度と好ましくない言動の該当数との関連
- ・仕事の裁量度と好ましくない言動の該当数との関連
- ・職場のソーシャルキャピタルと好ましくない言動の該当数との関連
- ・自尊感情と好ましくない言動の該当数との関連
- ・パワハラを受けた経験と抑うつ状態との関連
- ・パワハラを受けた経験と自殺念慮との関連
- ・職場のパワハラについての取組の項目数とパワハラを受けた経験との関連

3. 研究の方法

(1) 調査1・2の概要

調査1: 2段階のインターネット調査を実施した。スクリーニング調査では、就業状況、部下の人数、過去3年の好ましくない言動の有無について、20歳以上の30,000人から回答を得た。部下のいる就業者を、好ましくない言動の該当数に基づき3群(0/1/2項目以上)に分類した。本調査では、各群309人から回答を得た。

調査2: 2段階のインターネット調査を実施した。スクリーニング調査では、就業状況、勤続年数、部下の人数について、20歳以上60歳未満の40,000人から回答を得た。部下のいる勤続年数が半年以上の就業者を、性別・年齢10歳階級に基づき8群に分類した。本調査では、各群515人から回答を得た。

(2) 調査項目

好ましくない言動: 厚生労働省「職場のパワーハラスメント対策取組実施前の実態把握/取組実施後の効果把握のためのアンケート実施マニュアル」を参考に、調査1では17項目の好ましくない言動について、直接に指揮・命令している従業員(パートや派遣社員などの正規社員以外を含む)に対して過去3年に行った有無を、調査2では19項目の好ましくない言動について、部下や業務を直接指示している人に対して過去6か月に行った頻度をたずねた。

パワハラを受けた経験: 厚生労働省「職場のパワーハラスメント対策取組実施前の実態把握/取組実施後の効果把握のためのアンケート実施マニュアル」を参考に、調査1では現在の職場でこれまでに自身がパワハラを受けたと感じた頻度を、調査2では現在の職場で過去6か月自身がパワハラを受けたと感じた頻度をたずねた。

周囲でパワハラを目撃または耳にした経験: 厚生労働省「職場のパワーハラスメント対策取組実施前の実態把握/取組実施後の効果把握のためのアンケート実施マニュアル」を参考に、調査1では現在の職場でこれまでに他の人がパワハラを受けているのを見たり、他の人から相談され

たりした頻度、調査 2 では現在の職場で過去 6 か月に他の人がパワハラを受けているのを見たり、他の人から相談されたりした頻度をたずねた。

学校でのいじめ被害の経験：国立教育政策研究所「いじめ追跡調査」を参考に、調査 1 では学校や大学で友だちのだれかから 6 項目の好ましくない言動をされた頻度を、調査 2 では学校で他の児童、生徒、学生から 6 項目の好ましくない言動をされた頻度をたずねた。

仕事の要求度：職業性ストレス簡易調査票を参考に、調査 1・2 とともに現在の仕事の要求度に関する 6 項目について、該当する程度を 4 段階でたずねた。

仕事の裁量度：職業性ストレス簡易調査票を参考に、調査 1・2 とともに現在の仕事の裁量度に関する 3 項目について、該当する程度を 4 段階でたずねた。

職場のソーシャルキャピタル：高尾（2016）「職場のソーシャル・キャピタルと健康経営」を参考に、調査 1・2 とともに現在の職場のソーシャルキャピタルに関する 8 項目について、該当する程度を 4 段階でたずねた。

自尊感情：「Rosenberg 自尊感情尺度」を参考に、調査 1・2 とともに 10 項目について、該当する程度を 4 段階でたずねた。

抑うつ状態：厚生労働省「国民生活基礎調査」を参考に、調査 1・2 とともに Kessler の K6 によりたずねた。カットオフ値を 5 点とした。

自殺念慮：厚生労働省「自殺対策に関する意識調査」を参考に、調査 1・2 とともにこれまでの人生のなかで、本機で自殺したいと考えた経験の有無をたずねた。

職場のパワハラについての取組：厚生労働省「職場のパワハラスメントに関する実態調査」を参考に、調査 1・2 とともに 9 項目の取組について有無をたずねた。

(3) 統計分析の概要

好ましくない言動の該当数：調査 1 では 17 項目のうち該当する項目の数を 0/1/2 以上の 3 段階、調査 2 では 19 項目のうち頻度が月に 1 回以上の項目の数を 0/1/2 以上の 3 段階に分類した。

好ましくない言動の該当数が多いオッズ比：従属変数を 3 段階の好ましくない言動の該当数とした順序ロジスティック回帰分析を行った。独立変数をパワハラを受けた経験、周囲でパワハラを目撃または耳にした経験、学校でのいじめ被害の経験、仕事の要求度、仕事の裁量度、職場のソーシャルキャピタル、自尊感情とした。調整変数を性別（男/女）、年齢 10 歳階級、産業分類（1/2/3 次産業）、雇用形態（3 区分）とした。

パワハラを受けた経験の影響：従属変数を抑うつ状態、自殺念慮としたロジスティック回帰分析を行った。独立変数をパワハラを受けた経験とした。調整変数を性別（男/女）、年齢 10 歳階級、産業分類（1/2/3 次産業）、雇用形態（3 区分）とした。

職場のパワハラについての取組の影響：従属変数をパワハラを受けた経験としたロジスティック回帰分析を行った。独立変数を職場のパワハラについての取組の項目数とした。調整変数を性別（男/女）、年齢 10 歳階級、産業分類（1/2/3 次産業）、雇用形態（3 区分）とした。

4. 研究成果

(1) 好ましくない言動の頻度

調査 1：17 項目の好ましくない言動のうち、直接に指揮・命令している従業員（パートや派遣社員などの正規社員以外を含む）に対して過去 3 年に行ったことがあると回答した項目が 1 つあった人の割合は 9.9%、2 つ以上あった人の割合は 5.4%であった。

調査 2：19 項目の好ましくない言動のうち、部下や業務を直接指示している人に対して過去 6 か月に月に 1 回以上行ったと回答した項目が 1 つあった人の割合は 6.9%、2 つ以上あった人の割合は 10.1%であった。

好ましくない言動の内容について頻度が高いものは、「業務の相談をしている時、パソコンに向かったままで視線を合わさない」、「部下のミスについて「何をやっている！」と強い調子で叱責する」、「個人的な趣味・嗜好について必要以上に聞く」であった。

(2) パワハラを受けたことのある人は、好ましくない言動をしている傾向がある

調査 1：過去 3 年に好ましくない言動をより多く行っていたオッズは、現在の職場でこれまでに自身がパワハラを受けたと感じたことがなかった人に比べて、1 度だけあった人は 2.77 (1.71, 4.48) 倍、時々あった人は 2.30 (1.73, 3.05) 倍、繰り返し何度もあった人は 4.52 (3.04, 6.71) 倍であった。

調査 2：過去 6 か月に好ましくない言動をより多く行っていたオッズは、現在の職場で過去 6 か月に自身がパワハラを受けたと感じたことがなかった人に比べて、1 度だけあった人は 2.96 (2.27, 3.85) 倍、時々あった人は 3.33 (2.72, 4.08) 倍、繰り返し何度もあった人は 6.19 (4.59, 8.36) 倍であった。

過去に自身がパワハラを受けたと感じたことのある人では、部下等に対して好ましくない言動を行ったと回答する割合が高かった。

(3) 周囲でパワハラを目撃または耳にした人は、好ましくない言動をしている傾向がある

調査 1：過去 3 年に好ましくない言動をより多く行っていたオッズは、現在の職場でこれまでに

他の人がパワハラを受けているのを見たり、他の人から相談されたりしたことがなかった人に比べて、1度だけあった人は1.72 (1.12, 2.65)倍、時々あった人は2.04 (1.54, 2.70)倍、繰り返し何度もあった人は4.16 (2.70, 6.40)倍であった。

調査2：過去6か月に好ましくない言動をより多く行っていたオッズは、現在の職場で過去6か月に他の人がパワハラを受けているのを見たり、他の人から相談されたりしたことがなかった人に比べて、1度だけあった人は3.32 (2.59, 4.27)倍、時々あった人は2.53 (2.07, 3.09)倍、繰り返し何度もあった人は5.11 (3.77, 6.92)倍であった。

過去に周囲にパワハラを受けた人がいた人では、部下等に対して好ましくない言動を行ったと回答する割合が高かった。

(4) 学校でいじめを受けていた人は、好ましくない言動をしている傾向がある

調査1：過去3年に好ましくない言動をより多く行っていたオッズは、学校や大学で友だちのだからからいじめを受けたことのない人に比べて、いじめを受けた人は2.59 (1.96, 3.42)倍であった。

調査2：過去6か月に好ましくない言動をより多く行っていたオッズは、学校で他の児童、生徒、学生からいじめを受けたことのない人に比べて、いじめを受けた人は1.89 (1.58, 2.26)倍であった。

過去に学校でいじめを受けたことがある人では、部下等に対して好ましくない言動を行ったと回答する割合が高かった。

(5) 仕事の要求度が高い人は、好ましくない言動をしている傾向がある

調査2：過去3年に好ましくない言動をより多く行っていたオッズは、仕事の要求度が1ポイント高い人は1.07 (1.03, 1.10)倍であった。

調査2：過去6か月に好ましくない言動をより多く行っていたオッズは、仕事の要求度が1ポイント高い人は1.06 (1.04, 1.08)倍であった。

仕事の要求度が高いと回答した人では、部下等に対して好ましくない言動を行ったと回答する割合が高かった。

(6) 仕事の裁量度は、好ましくない言動をしている傾向と関連がなかった

調査1：過去3年に好ましくない言動をより多く行っていたオッズは、仕事の裁量度で違いはなかった（仕事の裁量度が1ポイント高くなることによるオッズ比1.02 (0.96, 1.08)）。

調査2：過去6か月に好ましくない言動をより多く行っていたオッズは、仕事の裁量度で違いはなかった（仕事の裁量度が1ポイント高くなることによるオッズ比0.98 (0.94, 1.02)）。

仕事の裁量度と部下等に対して好ましくない言動を行ったと回答する割合には有意な関連はなかった。

(7) 職場のソーシャルキャピタルが高い人は、好ましくない言動をしている傾向がある

調査2：過去3年に好ましくない言動をより多く行っていたオッズは、職場のソーシャルキャピタルが1ポイント高い人は0.96 (0.94, 0.98)倍であった。

調査2：過去6か月に好ましくない言動をより多く行っていたオッズは、職場のソーシャルキャピタルが1ポイント高い人は0.95 (0.94, 0.96)倍であった。

仕事のソーシャルキャピタルが高い人では、部下等に対して好ましくない言動を行ったと回答する割合が低かった。

(8) 自尊感情が低い人は、好ましくない言動をしている傾向がある

調査1：過去3年に好ましくない言動をより多く行っていたオッズは、自尊感情が1ポイント高い人は0.97 (0.94, 1.00)倍であった。

調査2：過去6か月に好ましくない言動をより多く行っていたオッズは、自尊感情が1ポイント高い人は0.97 (0.95, 0.98)倍であった。

自尊感情が高い人では、部下等に対して好ましくない言動を行ったと回答する割合が低かった。

(9) パワハラを受けたことのある人は、抑うつ状態にある傾向がある

調査1：過去1か月に抑うつ状態（K6 スコア5点以上）にあったオッズは、現在の職場でこれまでに自身がパワハラを受けたと感じたことがなかった人に比べて、1度だけあった人は1.28 (1.14, 1.42)倍、時々あった人は1.16 (1.09, 1.24)倍、繰り返し何度もあった人は1.41 (1.29, 1.54)倍であった。

調査2：過去1か月に抑うつ状態（K6 スコア5点以上）にあったオッズは、過去6か月に自身がパワハラを受けたと感じたことがなかった人に比べて、1度だけあった人は2.60 (2.05, 3.30)

倍、時々あった人は 3.39 (2.82, 4.08)倍、繰り返し何度もあった人は 6.31 (4.27, 9.33)倍であった。

過去に自身がパワハラを受けたと感じたことのある人では、抑うつ状態にある割合が高かった。

(10) パワハラを受けたことのある人は、自殺念慮を有したことがある傾向がある

調査 1：これまでの人生の中で、本気で自殺したいと考えたことのあるオッズは、現在の職場でこれまでに自身がパワハラを受けたと感じたことがなかった人に比べて、1 度だけあった人は 0.99 (0.88, 1.13)倍、時々あった人は 1.13 (1.05, 1.22)倍、繰り返し何度もあった人は 1.20 (1.08, 1.33)倍であった。

調査 2：これまでの人生の中で、本気で自殺したいと考えたことのあるオッズは、過去 6 か月に自身がパワハラを受けたと感じたことがなかった人に比べて、1 度だけあった人は 1.85 (1.46, 2.34)倍、時々あった人は 2.23 (1.87, 2.66)倍、繰り返し何度もあった人は 3.48 (2.57, 4.71)倍であった。

過去に自身がパワハラを受けたと感じたことのある人では、自殺念慮を経験した割合が高かった。

(11) 職場のパワハラについての取組は、パワハラを受けたことのある人の割合と関連がなかった

調査 1：現在の職場でこれまでにより高い頻度で自身がパワハラを受け感じたオッズは、職場でのパワハラについての取組の種類が多さで違いはなかった（取組の種類が 1 項目多くなることによるオッズ比 1.03 (0.97, 1.10)）。

調査 2：現在の職場で過去 6 か月により高い頻度で自身がパワハラを受けたと感じたオッズは、職場でのパワハラについての取組の種類が多さで違いはなかった（取組の種類が 1 項目多くなることによるオッズ比 1.03 (1.00, 1.06)）。

職場のパワハラについての取組の種類とパワハラを受けたことのある人の割合には有意な関連はなかった。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計4件（うち査読付論文 0件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 Shigeno Takashi, Kizuki Masashi, Tokunaga Masanori, Fushimi Kiyohide, Kinugasa Yusuke, Fujiwara Takeo	4. 巻 173
2. 論文標題 A comparison of the short-term outcomes between laparoscopic and robotic distal gastrectomy: A retrospective study using a nationwide inpatient database	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 Surgery	6. 最初と最後の頁 1169 ~ 1175
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.1016/j.surg.2022.12.022	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 Yamazaki Juri, Kizuki Masashi, Fujiwara Takeo	4. 巻 19
2. 論文標題 Association between Frequency of Conversations and Suicidal Ideation among Medical Students during COVID-19 Pandemic in Japan	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 International Journal of Environmental Research and Public Health	6. 最初と最後の頁 6385 ~ 6385
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.3390/ijerph19116385	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 本橋 豊, 木津喜 雅, 吉野さやか	4. 巻 63
2. 論文標題 WHOの自殺予防戦略	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 精神医学	6. 最初と最後の頁 1033-1040
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.11477/mf.1405206401	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 本橋 豊, 木津喜 雅, 吉野さやか	4. 巻 3
2. 論文標題 ロジックモデルを活用した自殺対策のPDCAサイクル評価に関する研究	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 自殺総合政策研究	6. 最初と最後の頁 25-34
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計2件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 1件）

1. 発表者名 1. 木津喜 雅
2. 発表標題 自殺者数と薬物中毒の入院件数との関連：二次医療圏別の地域相関研究
3. 学会等名 第81回日本公衆衛生学会総会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 Kizuki M., Fujiwara T., Kaneko Y., and Motohashi Y
2. 発表標題 Individual characteristics related to bullying behaviors at work: an internet-based cross-sectional study in Japanese workers
3. 学会等名 12th International Conference on Workplace Bullying and Harassment (国際学会)
4. 発表年 2021年

〔図書〕 計1件

1. 著者名 本橋 豊, 木津喜 雅, 藤田幸司	4. 発行年 2021年
2. 出版社 世界書院	5. 総ページ数 196
3. 書名 母と子の新型コロナ	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8 . 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------