

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 3 日現在

機関番号：17102

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2012～2015

課題番号：24500819

研究課題名(和文) パワー・ハラスメントに関する標準的チェックリストの作成とその応用に関する研究

研究課題名(英文) Development of a checklist measuring workplace bullying, so called 'power harassment' in Japan, and it's application to workplace

研究代表者

入江 正洋 (Irie, Masahiro)

九州大学・基幹教育院・准教授

研究者番号：00248593

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 4,000,000円

研究成果の概要(和文)： パワハラ行為、パワハラ状態、パワハラ態度の3因子、総数18項目からなるパワー・ハラスメント(以下、パワハラと略)チェックリストを作成した。このチェックリストは、今回の研究で、信頼性と妥当性が得られており、平成24年に発表された、厚生労働省のパワハラ概念とも矛盾しなかった。事業場を対象とした研究では、このチェックリストを職域で用いることが可能であることが明らかとなった。

研究成果の概要(英文)： We newly develop a preliminary checklist measuring workplace bullying, so called 'power harassment' in Japan, in the present study. The checklist consists of 18 items which shows acts, situations and attitudes of power harassment. This was consistent with the concept of power harassment which was officially announced by Japan Ministry of Health, Labor, and Welfare in 2012. We also identified the availability of this checklist in the workplace.

研究分野：心身医学

キーワード：パワー・ハラスメント チェックリスト メンタルヘルス 職域

## 1. 研究開始当初の背景

近年、経済のグローバル化や高度情報化に伴う企業間競争の激化、労働者の高齢化、人員削減などによって雇用形態や就労環境が大きく変わり、労働者のメンタルヘルスが悪化している。厚生労働省が5年毎に実施している労働者健康状況調査によれば、仕事や職業生活に関して強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者は約6割に上っており、「職場の人間関係の問題」が常に最も大きなストレス要因となっている。なかでも、パワーハラスメント（以下、パワハラと略）を始めとする職場でのいじめや嫌がらせが近年問題視されており、全国の労働局が実施している総合労働相談や民事上の個別労働紛争相談でも、解雇問題や自己都合退職、労働条件の引き下げなどを抑えてトップとなっている。

パワハラでの労災認定件数や民事訴訟件数も急速に増加しており、それを後追いするように平成11年の「精神障害等の労災認定の判断指針」が平成21年に一部改正され、重要な判断材料である過去半年間の「職場における心理的負荷評価表」31項目に、嫌がらせやいじめ、暴行、強要などの複数のパワハラ関連項目が付け加えられた。そして、平成23年に「精神障害の労災認定基準」が新たに設けられるに至っている。

よくパワハラと並んで注目されるセクシャル・ハラスメントに関しては、平成11年に厚生労働省から具体的な内容や企業が取り組むべき事柄についての指針が出されており、平成19年のいわゆる改正男女雇用機会均等法でも、性別にとらわれない差別の禁止や違反した場合の企業への罰則が明示された。しかし、パワハラについては遵守すべき指針もない状況である。そのため、パワハラ対策を講じようとする企業などで戸惑いが生じている。

## 2. 研究の目的

本研究では、パワハラに関する判断に役立つようなチェックリストの作成を試みた。

そして、そのチェックリストを用いて、厚生労働省が平成24年に発表したパワハラ概念との関係を調べた。

さらに、チェックリストが実際に職域で応用可能であるかを確認するために、某事業場を対象としたメンタルヘルス調査を行い、チェックリストからみたパワハラの有無と、抑うつ度、グループ内対人葛藤、ソーシャルキャピタルなどとの関係について検討する。

## 3. 研究の方法

以下の4種類の研究を実施した。

(1) パワーハラスメント・チェックリストの試作に関する研究

パワハラを反映すると思われる36項目からなるチェックリストを試作した。

(2) パワーハラスメント・チェックリスト

に関する研究

複数の企業の労働者460名（男性195名、女性265名、年齢 $41.8 \pm 10.9$ 歳）を対象として、パワハラチェックリスト最終版を決定し、Negative Acts Questionnaire-Revised 日本語版、過去1ヶ月の抑うつ度を表すK6/K10 質問票日本語版などからなる質問紙調査結果との関係から、パワハラチェックリスト最終版の信頼性や妥当性を検討した。

(3) パワーハラスメント・チェックリストと厚生労働省のパワーハラスメント概念との関係に関する研究

複数の企業の労働者460名（男性195名、女性265名、年齢 $41.8 \pm 10.9$ 歳）を対象として、平成24年に厚生労働省が発表したパワハラ概念に基づく過去半年間のパワハラの有無と、パワハラチェックリストとの関係を調べた。

(4) パワーハラスメント・チェックリストの企業での応用例に関する研究

事務系の某企業の社員835名（男性569名、女性266名、年齢 $47.0 \pm 12.7$ 歳）を対象として、パワハラチェックリストを用いたメンタルヘルスの調査を行った。これらの対象者に対して、過去1ヶ月の抑うつ度を表すK6/K10 質問票日本語版、過去1週間の抑うつ度を評価するCES-D (the Center for Epidemiologic Studies Depression scale)、グループ内対人葛藤(NIOSH職業性ストレス調査票)、ソーシャルキャピタル(職域ソーシャルキャピタル尺度)などからなる質問紙を施行し、パワハラチェックリストで過去半年間にパワハラを受けた社員と受けていない社員に2分して他の質問項目との関係を検討した。

## 4. 研究成果

(1) パワーハラスメント・チェックリストの試作に関する研究

パワハラ資料や判例などから、パワハラに関係すると思われる36項目からなるチェックリスト原案を試作した。

(2) パワーハラスメント・チェックリストに関する研究

この原案の質問項目に関して、以下のような解析を行ってチェックリスト最終版を作成し、信頼性と妥当性を検討した。

① パワーハラスメント尺度の項目分析

1) 反応偏向分析

ある一つの回答カテゴリーに回答が集中した項目を反応偏向項目と考えたが、とくに問題となるような回答偏向はなかった。

2) 上位-下位(G-P)分析

尺度総得点の上位25%群(120名)と下位25%群(120名)の各項目における得点すべて有意であり、全項目がG-P分析を通過した。

3) 項目-全項目(I-T)相関分析

項目削除の対象となる0.25以下の相関係数値をとる項目はなく、いずれも有意な相関

係数を示したことより、項目としての問題を認めなかった。

② パワーハラスメント・チェックリストの信頼性と妥当性

1) 探索的因子分析

因子数を固定せずに最尤法によって探索的因子分析を行い、固有値1を超えた基準に沿ったところ、3因子解となった。全項目のうち、因子負荷量がまたがって0.4以上となった項目を削除し、残りの項目を用いて、再度3因子を固定し、最尤法により確証的因子分析を実施した。その結果、12項目から構成された因子（パワーハラ行為）と4項目から構成された因子（パワーハラ状態）および2項目で構成された因子（パワーハラ態度）が得られた（GFI=0.887、AGFI=854、CFI=962、RMSEA=0.074）。

最終的には、表1のような18項目からなるパワーハラスメント・チェックリストとなった。

表1 パワーハラスメント・チェックリスト

1	気に入らない者に対して、業務を遂行するうえで必要な情報や物を故意に与えない、あるいは業務に支障がでるほど指示を遅らせたり、指示をしない
2	気に入らない者に対して、わざと低く評価したり、異動させたり、辞めさせようとする
3	指示を仰がれても故意に無視したり、必要な説明を行わないなどの嫌がらせを行う
4	気に入らない者をのけ者にしたり、そのように周囲に仕向ける
5	他者の正当な権利（有給休暇の取得など）を認めない、あるいは妨害する
6	気に入らない者に対して、明らかに無駄な仕事をさせたり、あるいは仕事を与えない
7	到底達成できないノルマや仕事を無理やり押しつける
8	相手の能力や力量よりもかなり低い仕事を見せしめ的に与える
9	腹が立った時に、つい手が出て人や物にあたる（殴る、叩く、蹴るなど）
10	失敗した時の責任を他者に押しつける
11	他者の私生活に過度に立ち入る、あるいは休日のゴルフなど、私的な事に他者を利用する
12	飲み会など、任意の行事への参加を強要する
13	上司の顔色を見て部下が行動している
14	上司に対して部下が委縮している
15	部下の話の輪に上司が入ると、緊張が走って静かになる
16	上司に異を唱える部下はいない
17	人から指摘されても、自分の過ちは認

	めない
18	自分と異なる意見や訴えに耳を貸さない

2) 内的一貫信頼性

パワーハラ行為とパワーハラ状態およびパワーハラ態度の $\alpha$ 係数は、それぞれ $\alpha=0.977$ と $\alpha=0.921$ および $\alpha=0.875$ であり、質問紙の内的一貫信頼性には問題がなかった。全18項目の $\alpha$ 係数は0.969であった。

3) 併存的妥当性

パワーハラチェックリストとNegative Acts Questionnaire-Revised日本語版との併存的妥当性を検討するために、ピアソンの偏差積率相関係数を算出した。チェックリストの総得点( $r=0.580$ )と下位尺度のパワーハラ行為( $r=0.583$ )、パワーハラ状態( $r=0.456$ )、パワーハラ態度( $r=0.432$ )の各々は、Negative Acts Questionnaire-Revised日本語版と有意な相関があった(いずれも $p<0.001$ )。これらの結果より、本チェックリストは、既存の類似のチェックリストとの、併存的妥当性がある程度有していることが示された。

4) 判別的妥当性

パワーハラチェックリストの回答より、過去半年間にパワーハラ言動を受けた者(405名)とパワーハラ言動を受けなかった者(51名)を分類した。その結果、前者のK6得点は、後者と比較して、有意に抑うつ得点が高く[t(454)=5.25,  $p<0.001$ ]、本チェックリストは判別妥当性を有していた。

(3) パワーハラスメント・チェックリストと厚生労働省のパワーハラスメント概念との関係に関する研究

平成24年に、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。」という、パワーハラの初めての概念が厚生労働省から示された。

この厚生労働省の正式な概念を用いて、過去半年間のパワーハラの有無と3因子からなるパワーハラチェックリストとの関係を調べた。その結果、全ての因子と合計得点において、パワーハラ体験なし群(312-360名)より体験あり群(94-132名)のパワーハラ言動得点があり有意に高かった(いずれも $p<0.001$ )。

(4) パワーハラスメント・チェックリストの企業での応用例に関する研究

パワーハラチェックリストによる過去半年間にパワーハラを受けた者(232-234名)の方が、受けなかった者(494-496名)よりも、過去1ヶ月(K6)だけでなく、過去1週間(CES-D)の抑うつ度も有意に高く、グループ内の対人葛藤(NIOSH調査票)やソーシャルキャピタルが悪かった(いずれも $p<0.001$ )。つまり、今回開発したパワーハラチェックリストの職場での応用性が認められた。

## 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計2件)

① 入江正洋、職場におけるハラスメントの理解と対応、九州医事新報、査読無、59巻、2014、49-58

② 入江正洋、職場のパワーハラスメント：現状と対応、健康科学、査読無、37巻、2015、23-35

[学会発表] (計1件)

① 入江正洋、労働環境の変化と職場のメンタルヘルス、第56回日本心身医学会総会発表、2015年6月26日、東京都

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

入江 正洋 (IRIE MASAHIRO)  
九州大学・健康科学センター・准教授  
研究者番号：00248593

### (2) 研究分担者

玉江 和議 (TAMAE KAZUYOSHI)  
大分大学・教育福祉科学部・准教授  
研究者番号：80341527

津田 彰 (TSUDA AKIRA)  
久留米大学・文学部・教授  
研究者番号：40150817