

3 労働者における職場のいじめの測定方法の開発とその実態、健康影響および関係要因に関する調査研究

研究者（代表者） 川上 憲人 東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野教授

共同研究者 森田 哲也 株式会社 リコー  
津野 香奈美 東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野  
井上 彰臣 東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野  
安部 陽子 日本看護協会看護研修学校教育研究部

## 要旨

我が国では、職場のいじめに関する関心が高まっているが、現在のところ日本においていじめの実態やその健康影響を調査した研究はほとんどなく、職場のいじめを科学的に測定する尺度も開発されていない。そこで本研究は、世界的に広く用いられている職場のいじめの調査尺度（NAQ-R）の日本語版を確立したのち、この尺度を用いて職場のいじめの実態を性別、職種別、正規・非正規雇用の別に比較することで、日本における職場のいじめの実態を明らかにすることを目的とした。

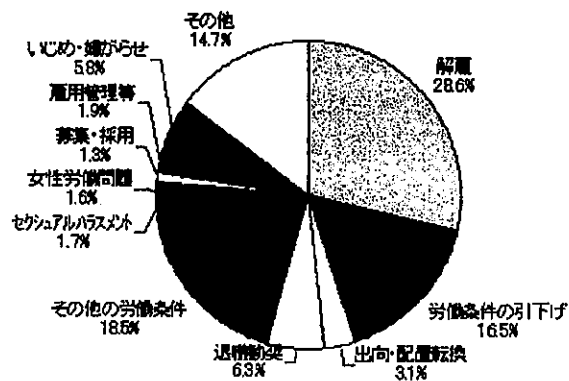
平成21年3～5月、自治体職員4,702名を対象として質問紙調査を行い、回答を得た2,194名を分析対象とした（回答率：46.7%）。その結果、全体で9.9%の回答者が、週に1回以上の頻度で職場のいじめ行為の曝露を受けており、職場のいじめを受けたと自覚している労働者の割合は全部で7.3%であった。また、これらの頻度を年齢、性別、学歴、職種、雇用形態、交代勤務の有無、勤続年数、職場の人数、男女比率別に比較したところ、年齢と職種、職場の人数の項目において有意に差がみられた。年齢においては40代後半が「週に1回以上」「自覚あり」ともに高い割合をしめていた。職種については「週に1回以上」「自覚あり」で現業・公営企業職が最も割合が高かった。一方、職場の人数で見ると、「自覚あり」では51人以上で最も割合が高いのに対し、「週に1回以上」では10人未満の職場で最も割合が高く報告された。

更に、最も多く回答者が経験したいじめの内容は「あなたが仕事をする上で影響を及ぼすような情報を与えてもらえなかった」であり、次に「あなたの能力・力量よりも低い仕事を与えられた」「仕事に関することで恥をかかされた、あるいは、からかわれた」であった。このことから、一見いじめとわからない、仕事に関連する行為を経験している労働者が多いことが示唆される。日本でも、いじめを生みやすい職場環境を同定し、その対策を進めることが今後必要になるであろう。

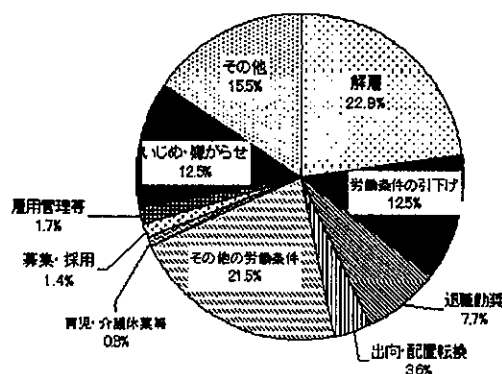
## 1. はじめに

我が国では、職場のいじめに関する関心が高まっている。2001年10月から実施されている個別労働紛争解決制度における、2002年度から2007年度までの相談内容の内訳では、「解雇」「労働条件の引き下げ」などの事案の比率が減少、ないしは横ばいで推移しているのに対し、「いじめ・嫌がらせ」の事案は5.8%から12.5%へと年々増加している（下記）<sup>1)</sup>。

平成14年度民事上の個別労働紛争相談の内訳



同平成19年度



また、2007年10月には、上司のいじめによりうつ病を発症し自殺したとして、日本で初めて労災認定がされる（静岡労基署長[日研化学]事件<sup>2)</sup>）など、労働安全衛生上、職場でのいじめが労働者の健康に影響を及ぼすことが、社会的に認知されつつある。

海外では、職場のいじめは主に「ブリング (Bullying (Workplace bullying, Bullying at work))<sup>3)</sup>」、「モビング (Mobbing)<sup>4)</sup> などと呼ばれ、1980年代にスウェーデンの Heinz Leymann が職場のいじめに関する研究を始めたのを皮切りに、世界中で研究が進められている。そのなかでも、主要な研究者である Leymann と Einarsen らのいじめの定義が広く用いられている。Leymann<sup>5)</sup> によると、「1人または複数の人が、個人に対して行う敵対的で非倫理的な意思伝達を含む心理的暴力 (Psychological terror) であり、その結果、助けを呼ぶことができず防御手段がない状態に追い込まれ、それでもなお心理的暴力が続く状態。心理的暴力が過去1年の間に、少なくとも1週間に1回以上、最低6か月間続いたもの」をいじめと定義している。また、Einarsen らは、「いやがらせや、人を侮辱する、社会的に誰かを除外する、もしくは誰かの仕事に好ましくない影響を与える行為であり、繰り返し、定期的に（例えば週に1回など）起こり、一定の期間（例えば6か月間など）にわたって起こる行為」と定義している<sup>6)</sup>。両者の定義に共通するのは、1回限りで終わる行為ではなく、半年間など一定期間以上にわたって続けられる行為を指すという点である。これによって、1度でも起これば認定されるセクシャル・ハラスメントや衝突・対立などと区別されている。

職場のいじめを測定する方法については、主に2種類が広く用いられている。1つは主観的方法<sup>7)</sup>と呼ばれるもので、まずいじめの定義 (ex.一定期間にわたって、継続的に非倫理的で敵対的な行為を受ける) を提示したあと、「あなたは職場でいじめにあったことがありますか」と1項目で聞く方法である。この方法でいじめを測定した場合、「いじめられる人」=「弱い、仕事ができない」などのネガティブな感情を持っている場合、自分がいじめ行為を受けていても、いじめられていると認めたくないという思考が働くため、過小評価になる可能性が指摘されている。本調査では、この方法で測ったいじめを「自覚あり」として記載した。

もう1つの方法は操作的方法と呼ばれるもので、いじめ行為と思われる行為（例えば、「悪意の

ある噂や悪口をひろめられる」)をいくつか列挙し、それぞれの項目をどの頻度で経験したか聞く方法である。この方法では「いじめ」「嫌がらせ」といった言葉を使用しないので、回答者に先入観を与えることなく調査が実施できるという利点がある<sup>8)</sup>。本調査では、この操作的方法で測定したいじめを、頻度によって「月に1回以上」「週に1回以上」などと記載し、主観的方法で測定したいじめと区別した。

職場のいじめを測定する尺度は、Leymann が作成した LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terror)<sup>9)</sup>、および Einarsen らが作成した NAQ-R (Negative Acts Questionnaire-Revised)<sup>9, 10)</sup>が広く用いられている。

LIPT は、職場でのいじめの状況を 45 項目に分類し、それぞれの状況(例えば「自分に関する根も葉もない噂を流される」など)について、そのような状況にあったかどうかの有無を尋ねた上で、その状況の頻度や期間、その相手と人数を尋ねる。また、いじめを目撃したかどうかについても尋ね、前述のレイマンの定義によっていじめの被害にあっていたかだけでなく、周囲で目撃したかについても測定できる自記式尺度である。

NAQ は前述のアイナルセンらの定義に基づき、いじめを 22 項目に分類し、各項目についていじめの頻度を 5 件法で測る自記式尺度である。本研究では、筆者らが開発した NAQ-R 日本語版を用いて職場のいじめを測定した。

これらの尺度を用いた職場のいじめの頻度は、欧州において多数の報告がされている。例えばノルウェーでは 1996 年に 3.5%<sup>11)</sup>、1997 年には 7%<sup>12)</sup>、2007 年には 8.3%<sup>13)</sup>と報告されて、スウェーデンでは、1996 年に 8.6%<sup>5)</sup>、2001 年には女性回答者の 16%<sup>14)</sup>がいじめを経験したと回答している。デンマークでは 1.0%が過去 6 か月に週に 1 回以上いじめを受けたと回答しており<sup>15)</sup>、またフィンランドでは 10%がいじめを受けていると回答、9%がいじめを目撃したと答えている<sup>16)</sup>。フランスにおいては、2006 年に LIPT フランス語版が開発されたため、それ以降いじめの研究が活発になっており、2007 年にはいじめの 12 か月発生率が男性 9%、女性 11%、時点発生率は 7.5%と報告されている<sup>17)</sup>。また、同じ研究で、毎日のようにいじめを受けている労働者は男性の 4%、女性の 5.7%で、5年以上いじめを受けている労働者も男女ともに約 2%いたとの報告もされている<sup>17)</sup>。2008 年の報告では、いじめを受けている従業員の 51%が、それが 2 年以上続いていると回答したとしている<sup>18)</sup>。

このように海外では北欧諸国を中心に研究が活発になるとともに社会的認知が拡大し、1993 年にはスウェーデンで、1994 年にはノルウェーでいじめ対策法が制定されるなど、国ベースでいじめ対策への取り組みがなされている<sup>3)</sup>。また、職場においていじめが行われた場合、労働者に健康障害が生じやすくなることが、多くの先行研究で明らかになっている。例えば精神的健康への影響については、いじめへの曝露があると、抑うつ症状の発症リスクが男女ともに 8 倍強になり、いじめの曝露を受けた本人だけでなく、いじめを目撃した人にも抑うつ症状の発症リスクが約 3 倍になるという結果が得られている<sup>17)</sup>。また、疾病休業との関連については、いじめの曝露を受けた労働者は、長期欠勤を繰り返すリスクが 2.3 倍<sup>19)</sup>、8 日以上疾病休業が男性 1.4 倍、女性 1.3 倍<sup>20)</sup>、28 日以上長期疾病休業が 1.5 倍<sup>21)</sup>になり、職場でいじめが起こると疾病休業が 1.6 倍になるという結果が報告されている<sup>22)</sup>。PTSD 症状との関連については、いじめへの曝露と PTSD 症状とは有意に相関があり( $r=.41$ )<sup>23)</sup>、いじめが終わって 5 年が経っても、被害者の約 65%が PTSD に関連する症状をもっていたと報告されている<sup>24)</sup>。これらの研究は、職場のいじめが精神的健康や休業の取得に影響を与え、しかもその効果が長期間にわたって継続する可能性があることを示している。しかし、現在のところ、日本において一般労働者におけるいじめの実態やその健康影響を調査した科学的研究は、まだ発表されていない。また、職場のいじめを測定する調査票も確立していない。

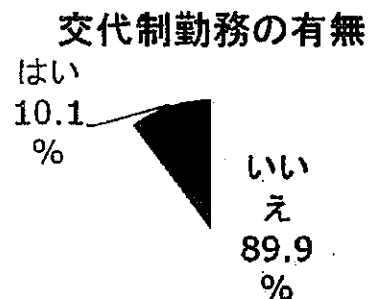
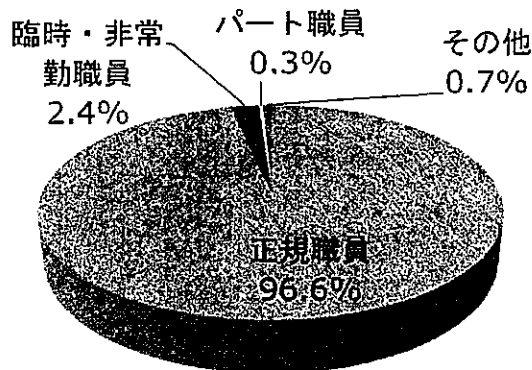
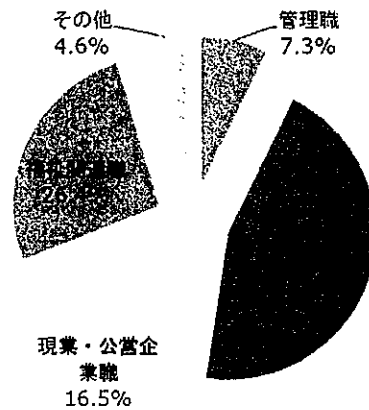
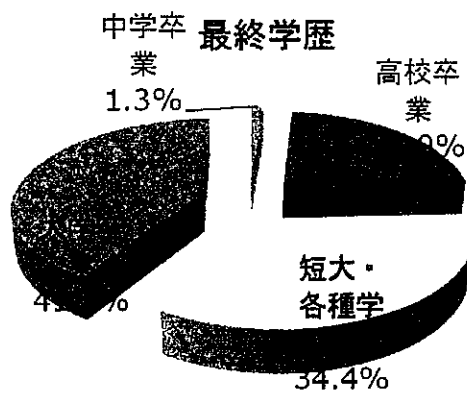
本研究では、世界的に広く用いられている職場のいじめの調査尺度を日本語訳し、日本の職場の文化的特性を考慮した上で、日本人労働者の職場のいじめの実態を調査できる尺度を確立したのち、これらの尺度を用いて職場のいじめの実態を性別、職種別、正規・非正規雇用の別に比較することで、日本の実態を明らかにすることを目的とした。

## II. 方法

### II-1. 調査対象

本調査では、区役所・市役所等の役所で働く事務職・管理職、現業、福祉保育職など様々な職種の集まる自治体職員に注目した。ある関東地方の労働組合に依頼し、担当者から参加同意の得られた7つの組合を対象とした。平成21年3～5月、全組合員と本庁から出向している管理職を含む4,702名を対象として、各組合から対象事業場へ質問紙を送付してもらい、回答を依頼した。平成21年4～6月に返信のあった有効回答数は2,194名（46.7%）であり、これらを分析対象とした。

性別は男性48.2%、女性51.8%であり、平均年齢は43.2歳であった。最終学歴は中学卒業が1.3%、高校卒業が22.9%、短大・各種学校卒業が34.4%、大学卒業が41.3%であった。また、職種は一般事務職45.2%、現業・公営企業職16.5%、福祉関連職26.4%、管理職7.3%、その他4.6%であり、平均勤続年数は12.0年、平均所定労働時間は37.2時間、平均超過勤務時間は7.8時間であった。雇用形態については正規職員が96.9%、臨時・非常勤職員が2.4%、パート職員が0.3%、その他0.7%であり、交代勤務があるものは10.1%だった。職場の人数は10人未満が37.7%と最も多く、11～20人が31.3%、21～30人が15.9%、31～40人が8.8%、41～50人が2.6%、51人以上が2.7%で、職場の男女比はほとんど男性（女性1/4未満）と答えたものが39.7%、女性半数程度は20.3%、ほとんど女性（女性3/4以上）と答えたものは38.7%であった。



## II-2. 方法

以下の内容を含む自己記入式調査票を用いて、郵送法調査を実施した。調査票は無記名式とし、調査協力の同意は調査票の返信をもって替えた。

### II-2-1. 質問紙の内容

職場のいじめを測定する尺度は、筆者らがあらかじめ開発したNegative Acts Questionnaire-Revised [NAQ-R]<sup>9, 10</sup>日本語版を用いた。NAQ-R日本語版は22項目からなるもので、過去6ヶ月間にどのくらいの頻度で列記されたネガティブな行為（頻繁に起こればいじめだと認識される行為）を受けたかを聞くものである。なお、質問紙のなかで「いじめ」や「ハラスメント」という言葉が出てくることはなく、回答者が先入観なく回答できるように配慮されている。回答形式は5件法で、「全くない」「時々」「月に1回」「週に1回」「毎日」から選択する。このほかに、主観的方法についても測定を行った。まずはじめに、Einarsenらによるいじめの定義（「特定の個人もしくは複数の人が、1人もしくは複数の人から一定期間にわたって継続的に好ましくない行為を受けていると感じながらも、これらの行為から自分を守ることが難しい状況」）を示したあと、「この定義を用いたとき、過去6ヶ月間に職場でいじめを受けたことがあるか、最もあてはまるものに○をつけてください」と聞き、「いいえ」「はい、ほんのまれに」「はい、時々」「はい、週に何回か」「はい、ほぼ毎日」の5件法で回答してもらった。本研究では、過去の研究と同様に、上記の選択肢のなかで「はい」と答えた人をいじめ曝露群と設定した。

他に、いじめの実態を比較する項目として、性、年齢、学歴、職種・職位、雇用形態、勤続年数、交代制勤務の有無、所定労働時間、残業時間、職場の規模（人数）・男女比の項目を追加した。なお、

年齢・勤続年数については連続量にて回答を得たが、分析時に便宜上5年ごとのグループにまとめて解析を行った。解析にはSPSS17.0Jを用い、 $\chi^2$ 乗検定にて基本属性・職業特性による差の検定を行った。また、有意確率は両側5%とした。

### II-2-2. 日本語版尺度作成方法

Negative Acts Questionnaire-Revised [NAQ-R]を日本語に翻訳し、使用した日本語表現が一般労働者に適正であるかどうか等を産業医や産業保健スタッフ、研究者らによるグループインタビューによって調整した。それによって確立した日本語版尺度をそれぞれの元言語へ逆翻訳し、海外の元尺度開発者に内容に相違がないか確認し、日本語版尺度を確定した。それをもとに日本の一般労働者を対象に自記式質問紙調査を行い、日本人労働者にとって信頼性・妥当性の最も高い尺度を統計学的に確立した（信頼性・妥当性についての詳細は別論文を参照）。

## III. 結果

### III-1. 職場のいじめの実態[全体]

まず、全体での結果を示してから、各特性別の頻度にうつる。操作的方法を用いると、いじめやハラスメント行為をあらわす22項目のうち、いずれかの項目1つ以上でその頻度を回答した割合は「月に1回以上」が14.2%、「週に1回以上」が9.9%、「毎日」の場合は3.2%であった。次に、主観的方法を用いた場合、職場のいじめを受けたと自覚している労働者の割合は全部で7.3%であり、そのうち「ほんのまれに」が58.3%、「時々」が27.8%、「週に何回か」が6.9%、「ほぼ毎日」が6.9%であった。

### III-2. 職場のいじめの実態[基本属性別]

男女で「月に1回以上」「週に1回以上」と答えた割合にあまり差がなかったものの「自覚あり」と答えた割合は女性の方が多かった（表1）。しかし、統計的に有意な差はなかった。年齢においては、「月に1回以上」と答えた割合が最も多かったのは20代後半であったが、「週に1回以上」と答えた割合が最も多かったのは40代後半であった。また、もっとも多い割合で「自覚あり」と答えたのは人数が少ないものの、60代であった。学歴では、「月に1回以上」と答えた割合が最も多かったのは大学卒業者で、次に短大・各種学校卒業者であり、「週に1回以上」「自覚あり」とともに短大・各種学校卒業者の割合が最も多かった。

表1 職場のいじめの実態 基本属性別

		月に1回以上 n (%)	週に1回以上 n (%)	自覚あり n (%)
性別	男性	151 (14.4)	100 (9.9)	67 (6.5)
	女性	161 (14.2)	115 (10.8)	92 (8.4)
年齢	20代前半	6 (9.8)	3 (5.0)	3 (5.2)
	20代後半	46 (24.7)	19 (10.6)	9 (5.0)
	30代前半	41 (16.0)	23 (9.2)	17 (6.8)
	30代後半	42 (12.8)	34 (10.8)	14 (4.3)
	40代前半	49 (15.2)	29 (9.3)	20 (6.3)
	40代後半	41 (16.0)	32 (13.2)	25 (9.9)
	50代前半	52 (14.0)	41 (11.8)	33 (9.2)
	50代後半	30 (9.4)	29 (9.6)	28 (9.2)

	60代	5 (9.4)	3 (6.0)	6 (11.5)
学歴	中学卒業	3 (10.3)	2 (7.1)	2 (7.1)
	高校卒業	59 (11.9)	50 (10.4)	36 (7.5)
	短大・各種学校卒業	103 (13.9)	75 (10.8)	58 (8.0)
	大学卒業	143 (16.0)	87 (10.1)	60 (6.9)

※灰色部分のみ  $p < .05$ 、他は n.s. (解析は  $\chi^2$  二乗検定を使用)

### III-3. 職場のいじめの実態[職業特性別]

まず職種でみると、その他を除いた場合、「月に1回以上」では一般事務職が最も割合が高く、「週に1回以上」では現業・公営企業職が最も割合が有意に高かった(表2)。次に雇用形態でみると、その他を除いた場合に、人数が少ないもののパート職員が「月に1回以上」「週に1回以上」「自覚あり」全てにおいて割合が高かった。交代勤務の有無別においては、有意ではなかったが交代勤務ありの方が、「月に1回以上」「週に1回以上」「自覚あり」すべてで割合が高かった。勤続年数では、これも有意ではないが、「月に1回以上」「週に1回以上」では20年以上25年未満が最も割合が低いのにに対し、「自覚あり」に関しては20年以上25年未満が最も高い割合を報告した。職場の人数でみると、「月に1回以上」「自覚あり」では51人以上で最も割合が高いのにに対し、「週に1回以上」では10人未満の職場で最も割合が高く報告された。職場の男女比率では、「月に1回以上」ではどの比率でもあまり差がないようにみえるが、「週に1回以上」では男女半数程度の職場が最も割合が高く、「自覚あり」では女性の多い職場にて割合が多かった。

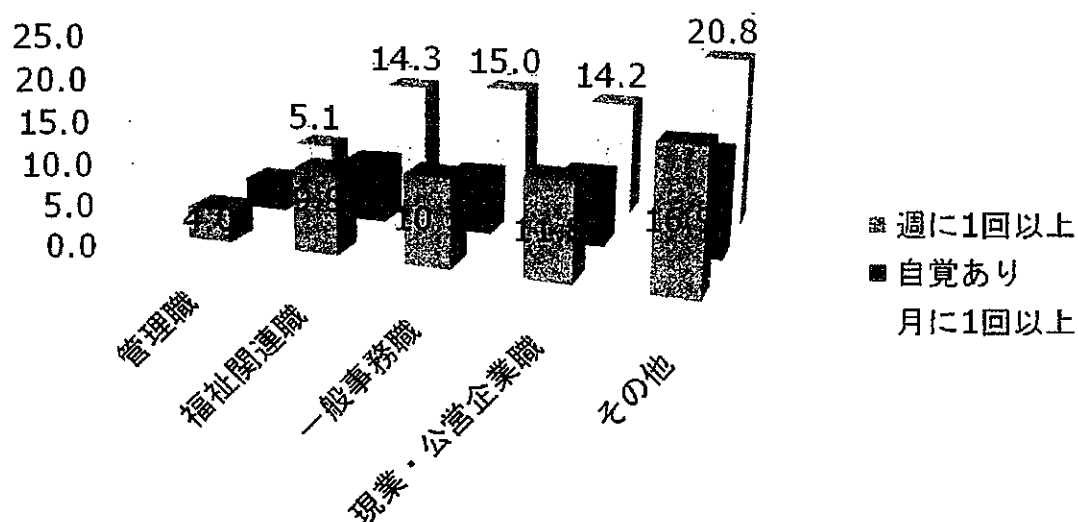
表2 職場のいじめの実態 職業特性別

		月に1回以上 n (%)	週に1回以上 n (%)	自覚あり n (%)
職種	管理職	8 (5.1)	6 (4.0)	6 (3.8)
	一般事務職	148 (15.0)	102 (10.7)	69 (7.2)
	現業・公営企業職	51 (14.2)	41 (11.8)	29 (8.5)
	福祉関連職	82 (14.3)	54 (9.9)	42 (7.5)
	その他	21 (20.8)	15 (6.9)	12 (12.5)
雇用形態	正規職員	298 (14.1)	209 (10.4)	149 (7.3)
	パート職員	9 (17.0)	7 (13.7)	6 (11.8)
	臨時・非常勤職員	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	その他	4 (26.7)	2 (13.3)	3 (20.0)
交代勤務	あり	35 (16.4)	26 (12.3)	17 (8.0)
	なし	268 (14.1)	190 (10.5)	142 (7.7)
勤続年数	5年未満	145 (15.5)	97 (10.7)	60 (6.6)
	5年以上10年未満	40 (16.3)	28 (11.7)	16 (6.6)
	10年以上15年未満	31 (13.5)	20 (9.2)	19 (8.5)
	15年以上20年未満	36 (15.1)	28 (12.1)	13 (5.6)
	20年以上25年未満	9 (7.7)	8 (7.4)	14 (12.6)
	25年以上30年未満	16 (12.5)	12 (10.3)	10 (7.9)
	30年以上35年未満	22 (14.8)	13 (9.4)	16 (11.3)



	35 年以上	11 (10.1)	9 (8.8)	8 (7.8)
職場の人数	10 人未満	136 (16.4)	103 (13.0)	65 (8.1)
	11-20 人	85 (12.4)	48 (7.3)	40 (6.0)
	21-30 人	44 (12.6)	34 (10.2)	26 (7.7)
	31-40 人	23 (11.9)	17 (9.2)	9 (4.7)
	41-50 人	9 (15.8)	17 (8.0)	7 (12.3)
	50 人以上	12 (20.3)	142 (7.7)	10 (17.2)
男女比率	ほとんど男性	130 (14.9)	83 (9.9)	61 (7.2)
	男女半数程度	63 (14.1)	54 (12.5)	27 (6.2)
	ほとんど女性	118 (13.9)	79 (9.9)	69 (8.4)

※灰色部分のみ  $p < .05$ 、他は n.s. (解析は  $\chi^2$  二乗検定を使用)



#### III-4. 職場のいじめの実態[各項目別]

NAQ-R に含まれる 22 項目それぞれの回答状況を表 3 に示した。このなかで、最も多く経験された項目内容は「あなたが仕事をする上で影響を及ぼすような情報を与えてもらえなかった」であり、次に「あなたの能力・力量よりも低い仕事を与えられた」「仕事に関する事で恥をかかされた、あるいは、からかわれた」であり、いずれも仕事に関する行為が選出された。

表 3 各項目別の頻度 (%) (N = 1,626)

	一度もない	時々	月に1回	週に1回/毎日
1) あなたが仕事をする上で影響を及ぼすような情報を与えてもらえなかった	66.4	24.9	5.7	3.0
2) 仕事に関する事で恥をかかされた、あるいは、からかわれた	83.0	13.2	2.0	1.9
3) あなたの能力・力量よりも低い仕事を与えられた	86.3	9.5	1.8	2.4

4) 仕事で責任を負っていた部分から外された、あるいはよりつまらない仕事や不快な仕事に換えられた	89.9	7.6	1.3	1.2
5) あなたに関する陰口や噂を広められた	86.6	10.9	1.0	1.5
6) あなたがいないかのように振る舞われた、のけものにされた、もしくは仲間外れにされた	90.7	6.9	1.0	1.3
7) あなた自身のこと（習慣や生い立ち）やあなたの振る舞い、あるいは私生活についてばかにされたり、失礼なことを言われた	87.1	10.3	1.1	1.4
8) 怒鳴られた、あるいは、いきなり怒り（もしくは激怒）の矛先を向けられた	85.2	11.3	2.5	1.1
9) 非難される、パーソナルスペース（個人の空間）に立ち入られる、押しのけられる、道をふさがれる、といったような威圧的な行為を受けた	93.5	4.4	1.2	0.9
10) 仕事を辞めるべきだとほめかされた、もしくは態度で示された	96.4	3.0	0.4	0.2
11) あなたが起こした間違いや誤りを、繰り返し思い出させられた	88.3	9.8	1.2	0.8
12) あなたが近づいたとき、無視されたり、敵意を持った反応をされた	90.3	6.8	1.2	1.7
13) あなたの仕事や努力に対して、何度も批判された	88.2	8.9	1.9	1.0
14) あなたの意見や考えが無視された	82.5	14.1	1.8	1.6
15) あなたとうまの合わない人から、悪質ないたづらをされた	94.9	3.9	0.6	0.6
16) 納得がいかない、もしくはやり遂げることが不可能な目標や締め切りを設定された仕事を与えられた	85.2	12.4	1.4	1.0
17) 根拠なく非難された	92.5	6.0	1.2	0.3
18) 必要以上に仕事を監視された	90.6	6.6	0.8	2.1
19) あなたに権利のあるもの（例えば疾病休業の申し出、休暇の取得、交通費の支給など）を主張できないよう、圧力をかけられた	93.2	5.7	0.7	0.4
20) 度が過ぎた からかいや嫌みを言われる対象となった	94.0	4.3	1.0	0.8
21) 手に負えないくらい沢山の仕事を与えられた	87.3	9.8	1.3	1.5
22) 暴力や、身体的な虐待を受ける恐れがあった。もしくは、実際に被害を受けた	98.6	1.2	0.2	0.1

※「週に1回」「毎日」の項目は該当者が少ないため、合算して表示

#### IV. 考察

操作的方法を用いた場合、全体で 9.9%の回答者が、週に 1 回以上の頻度で職場のいじめに曝露されており、月に 1 回以上だと 14.2%であった。また、「毎日」と答えた者も 3.2%いた。この 9.9%という数字は、同じ尺度を使った過去の研究で報告されている 8-15%（週に 1 回以上の場合）<sup>9, 25)</sup>

と比べて、低い部類には入るが同程度である。主観的方法を用いた場合では、職場のいじめを受けたと自覚している労働者の割合は全部で7.3%であった。過去の研究では、4.6-26.8%という幅広い頻度が報告されており<sup>9, 16, 25, 26)</sup>、本研究での結果もこの頻度のなかに含まれる。

今回の結果では操作的方法で測定した頻度が9.2%、主観的方法だと7.3%で、操作的方法で測定したほうが頻度が高いという結果になった。過去の研究でも同じことが指摘されており<sup>15)</sup>、これは主観的で測定する場合には「自分がいじめにあったか」という認識が必要なのに対し、操作的方法の場合は個人が持つ「いじめ」という言葉へのイメージを刺激することなく回答できるからだと考えられる。逆に言えば、主観的方法のみを用いた場合、いじめの実態が過小評価されてしまうリスクをはらんでいる可能性も否定できない。項目数などの制限などでやむを得ない場合を除き、操作的方法でいじめを測定するほうが実態に即した結果が得られる可能性がある。

個人属性での差でみると、有意に差があったのは年齢においてのみであった。「月に1回以上」と答えた割合が最も多かったのは20代後半、30代前半、40代後半の順に高く、「週に1回以上」と答えた割合は40代後半、50代前半、30代後半の順に高かった。また、もっとも多い割合で「自覚あり」と答えた年代は、人数が少ないものの60代、次いで40代後半であった。以上を鑑みると、40代後半が「月に1回以上」「週に1回以上」「自覚あり」、どれにおいても割合が高く出ていることがわかる。

男女では有意な差がみられなかったものの、「自覚あり」と答えた割合は女性の方が多かった。これは、一般的に女性の方がストレスや不調を強く表出するという傾向があらわれている可能性がある。学歴についても有意な差がみられなかったものの、短大・各種学校卒業者が「週に1回以上」「自覚あり」で最も高い割合を回答した。近年、学歴などの格差が賃金等の格差への連鎖している可能性などが問題になっているが、本研究では高校卒業者よりも短大・各種学校卒業者の方が頻度が高いという結果が出た。しかし、短大・各種学校卒業者のみがリスクが高いのか、この結果だけでは判別ができない。数値がそれほど大きく異なっているわけではなく有意差も出ていないため、さらなる調査が必要である。

職業特性については、職種と職場の人数において有意な差が観察された。まず職種でみると、その他を除いた場合、「月に1回以上」では一般事務職が最も割合が高く、「週に1回以上」「自覚あり」では現業・公営企業職が最も割合が高かった。一般事務職と比較して現業・公営企業職の場合は人と接する機会が多く、そのことがコミュニケーション上の問題がより多く起きる可能性が考えられる。しかし、「その他」を選択した回答者も高い頻度を報告しており、どのような職種がその他にあてはまるのか明らかにした上で対策が必要である。一方、職場の人数でみると、「月に1回以上」「自覚あり」では51人以上で最も割合が高いのに対し、「週に1回以上」では10人未満の職場で最も割合が高く報告された。これは少人数の職場の場合、同僚の人数も少なく情報を共有する相手が少ないため、職場での問題が起こった場合にサポートを得られないことが影響している可能性が考えられる。また、ハラスメントと思われる言動を受けたとしても、他の職場と比べることが少なく、それが自覚の少なさにつながっている可能性がある。

最も多く回答者が経験した項目内容は「あなたが仕事をする上で影響を及ぼすような情報を与えてもらえなかった」であり、次に「あなたの能力・力量よりも低い仕事を与えられた」「仕事に関することで恥をかかされた、あるいは、からかわれた」であった。どれも仕事に関連する項目で多い頻度が出ており、一見それだけの行為では「いじめ」と認識しないような、仕事の延長線上で日常的に頻繁に起こりうる行為が高頻度で経験されていることがわかる。職場のいじめは、1回限りの行為ではなく継続して起こる行為であると定義されているが、このような日常的に起こりうる行為であっても、うつ症状やPTSD症状と密接に関連していることが指摘されており、見逃すことはで

きない。

## V. おわりに

海外では職場環境の特性についても研究がなされており、個人の問題ではなく、職場環境の特性がいじめを生み出していることも示唆される。日本でも、上司のいじめがうつ病、自殺を引き起こしたとして労働災害認定される事案も出ており、いじめを生みやすい職場環境を同定し、その対策を進めることが今後必要になる可能性がある。人事労務担当者や管理監督者のみならず、産業医、産業看護職をはじめとする産業保健スタッフも、職場でのいじめとその職場組織背景に注目していく必要があるだろう。

## VI. 参考文献

- 1) 厚生労働省：平成 19 年度個別労働紛争解決制度施行状況，東京，厚生労働省，2008.
- 2) 東京地判平 19・10・15，労判：950 号 5 頁.
- 3) Rayner C, Hoel H: A summary review of literature relating to workplace bullying, *Journal of Community & Applied Social Psychology*, Vol 7: 181-91, 1997.
- 4) Leymann H: Mobbing and psychological terror at workplaces, *Violence and Victims*, Vol 5:119-126, 1990.
- 5) Leymann H: The content and development of mobbing at work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol 5: 165-184, 1996.
- 6) Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper CL: The concept of bullying at work, In Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper CL, (Eds.) *Bullying and emotional abuse in the workplace: international perspectives in research and practice*, 3-30, London, Taylor and Francis, 2003.
- 7) Einarsen S: Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach, *Aggression and Violent Behavior*, Vol 5: 379-401, 2000.
- 8) Mikkelsen EG, Einarsen S: Bullying in Danish work-life: prevalence and health correlates, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol 10: 393-413, 2001.
- 9) Nielsen MB, Skogstad A, Matthiesen SB, Glasø L, Aasland MS, Notelaers G, Einarsen S: Prevalence of workplace bullying in Norway: Comparisons across time and estimation methods, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18:81-101, 2009.
- 10) Einarsen S, Hoel H: The Negative Acts Questionnaire: Development, validation and revision of a measure of bullying at work, Paper presentation at the 10th. European Congress on Work and Organisational Psychology, Prague, 2001.
- 11) Einarsen S, Skogstad A: Bullying at work: epidemiological findings in public and private organizations, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol 5: 185-201, 1996.
- 12) Einarsen S, Raknes B: Harassment in the workplace and the victimization of man, *Violence and Victims*, Vol 12: 247-263, 1997.
- 13) Matthiesen SB, Einarsen S: Perpetrators and targets of bullying at work: role stress and individual differences, *Violence and Victims*, Vol 22: 735-753, 2007.
- 14) Voss M, Floderus B, Diderichsen F: Physical, psychosocial, and organisational factors relative to sickness absence: a study based on Sweden Post, *Occupational and Environmental Medicine*, Vol 58: 178-184, 2001.
- 15) Agervold M: Bullying at work: a discussion of definitions and prevalence, based on an

empirical study, *Scandinavian Journal of Psychology*, Vol 48: 161-172, 2007.

16) Vartia MA: Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying, *Scandinavian Journal of Work and Environmental Health*, Vol 27: 63-69, 2001.

17) Niedhammer I, David S, Degioanni S: Association between workplace bullying and depressive symptoms in the French working population, *Journal of Psychosomatic Research*, Vol 6: 251-259, 2006.

18) Brousse G, Fontana L, Ouchchane L, Boisson C, Gerbaud L, Bourguet D, Perrier A, Schmitt A, Llorca PM, Chamoux A: Psychopathological features of a patient population of targets of workplace bullying, *Occupational Medicine*, Vol 58: 122-128, 2008.

19) Godin IM: Bullying, workers' health, and labour instability, *Journal of Epidemiology and Community Health*, Vol 58: 258-259, 2004.

20) Niedhammer I, Chastang JF, David S: Importance of psychosocial work factors on general health outcomes in the national French SUMER survey, *Occupational Medicine*, Vol 58: 15-24, 2008.

21) Vingård E, Lindberg P, Josephson M, Voss M, Heijbel B, Alfredsson L, Stark S, Kygren A: Long-term sick-listing among women in the public sector and its associations with age, social situation, lifestyle, and work factors: a three-year follow-up study, *Scandinavian Journal of Public Health*, Vol 33: 370-375, 2005.

22) Voss M, Floderus B, Diderichsen F: How do job characteristics, family situation, domestic work, and lifestyle factors relate to sickness absence? A study based on Sweden Post, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol 46: 1134-1143, 2004.

23) Nielsen MB, Matthiesen SB, Einarsen S: Sense of coherence as a protective mechanism among targets of workplace bullying, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol 13: 128-136, 2008.

24) Einarsen S: The nature and causes of bullying at work, *International Journal of Manpower*, Vol 20: 16-27, 1999.

25) Zapf D, Einarsen S, Hoel H, Vartia M: Empirical findings on bullying in the workplace, In Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper CL (Eds.) *Bullying and emotional abuse in the workplace: international perspectives in research and practice*, 165-184, London, Taylor & Francis, 2003.

26) Hoel H, Cooper CL, Faragher EB: The experience of bullying in Great Britain: The impact of organizational status, *European Journal of Work & Organizational Psychology*, Vol 10:443-65, 2001.