

〔研究ノート〕

職場におけるハラスメントとメンタルヘルス に関する研究動向と課題

永 富 陽 子

要旨

本論文は、職場におけるハラスメントとメンタルヘルスに関する研究動向と課題について述べたものである。既存の国内の研究報告をレビューした結果、ハラスメントの状況調査が主であり、ハラスメントがメンタルヘルス不調に至るプロセスについての詳細な検討は未だなされていないことが明らかとなった。また、ハラスメントを測定する尺度整備の遅れ、さらにハラスメントを測定すること自体の概念的問題もあることが示された。これらの知見を踏まえ、今後、ハラスメントとメンタルヘルスの因果関係を検証し、ハラスメントがメンタル不調に至るプロセスの精査が必要と考えられた。

キーワード：職場ハラスメント、メンタルヘルス、ストレス、労働者

1. 職場のメンタルストレスの現状

今日、我が国の労働者は目まぐるしい環境の変化への対応を求められ、さらに多様化する雇用形態の中において人間関係が複雑になっている。その結果、労働者が受けるストレスは増幅し、労働者の負担は重くなるばかりである。このように、ストレスに端を発した「こころの病」がもたらす問題は社会全体においてその深刻度を増している。従って、労働者のこころの健康度を高め、守ることは社会にとって喫緊の課題と言える。

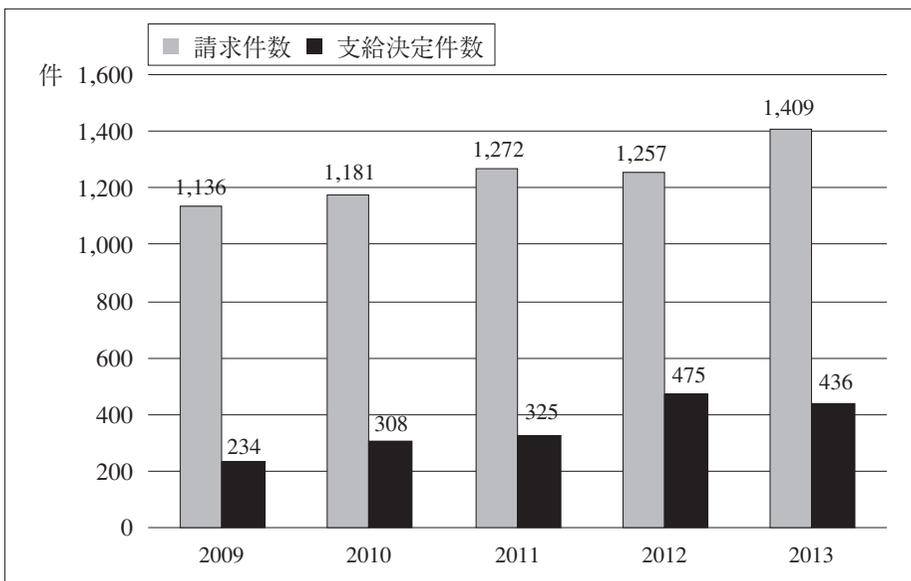
厚生労働省が5年毎に実施する最新の「平成24年 労働者健康状況調査」(厚生労働省, 2013)は、「仕事や職業生活に強い不安、悩み、ストレスがある」労働者の割合が60.9%にのぼると報告している。さらに、その「強い不安、悩み、ストレスを感じる」事柄の内容をみると「職場の人間関係の問題」(41.3%)が最も多く、次いで「仕事の質の問題」(33.1%)、「仕事の量の問題」(30.3%)と続く。このような状況が持続する結果、ストレス反応やうつ状態を呈し、休職や退職に追い込まれる場合もある。この調査では、連続1か月以上休業又は退職した労働者がいる事業所の割合が過去1年間(2011年11月1日から2012年10月31日までの期間)において、8.1%にのぼるという結果が示されており、その

* 連絡先：〒533-8533大阪市東淀川区大隅2-2-8
大阪経済大学大学院人間科学研究科
E-mail: g149705yn@osaka-ue.ac.jp

割合は小さくない。これら職場における「こころの病」の問題は、次に示す労災請求の問題と密接に関連している。

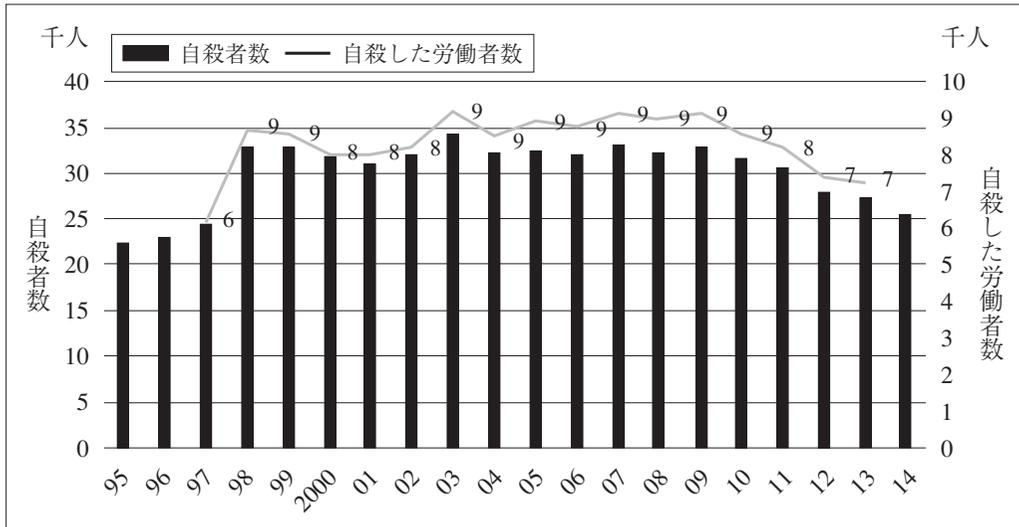
厚生労働省が公表した平成25年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」（厚生労働省，2014）によると，過重な仕事の原因で発症した脳・心臓疾患や，仕事による強いストレスなどが原因で発症した精神障害の状況が示されている。調査結果では，精神障害の労災請求件数が1,409件（前年度比152件増）と過去最多となった。（図1-1）特筆する点は，「(ひどい)嫌がらせ，いじめ，又は暴行を受けた」と「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」が精神障害の出来事別の理由の最多（それぞれ55件）であった。実際の事案としては，2007年，上司のいじめ・ハラスメントが原因でうつ病を発症した労働者が自殺をした「日研化学」事件（東京地裁平成19年10月15日判決 平成18年（行ウ）第143号 遺族補償給付不支給処分取消請求事件 労働判例950号5頁）では，「パワーハラスメント」を自殺の原因として日本で初めて労災が認定された。また2013年には，熊本労働基準監督署において，極度の長時間労働によってうつ病を発症し，自殺した行員が労災認定をされ，1億2,890万円の損害賠償が命じられた。（朝日新聞，2014.12.19朝刊）このようないじめ・ハラスメントが原因となり心身の健康を害し，自殺するケースが後を絶たない。

我が国の年間の自殺者数は内閣府自殺対策推進室（2014）によると，1998年を境に急激に増加し，2011年まで3万人を下回ることなく推移している。（図1-2）その後，2012年27,858人，2013年27,283人と推移し，2015年2月に発表された最新の2014年の自殺者数（暫定値）は25,426人であり減少傾向にはあるが，この数値は諸外国と比較して依然として高い水準である。自殺者の内訳を職業別でみると，全体の自殺者数のうち約30%が労働

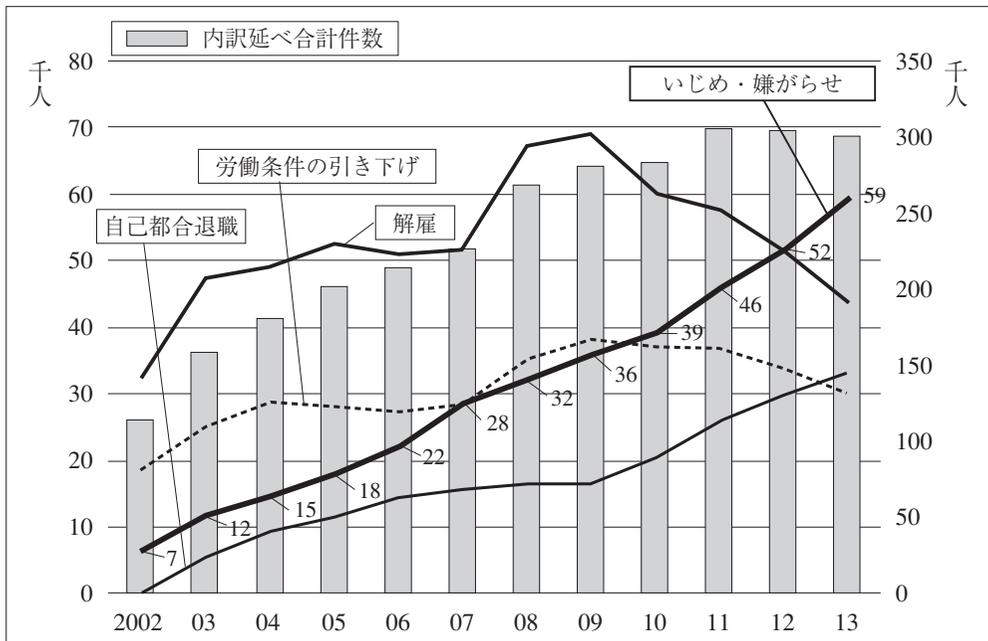


（図1-1）精神障害者に関わる労災請求・決定件数の推移（厚生労働省 2014）

者で占められている。さらに、原因・動機詳細別自殺者数の推移をみると、「仕事疲れ」、「職場の人間関係」、「仕事の失敗」、「職場環境の変化」の順に自殺者数が多いと報告されている。このように自殺という事態にまでつながる職場のストレスである「人間関係」、「仕事の質」、「仕事の量」などの背景には、職場における、いじめ・ハラスメントが大きく影響しているものと考えられる。実際、職場で発生する就労上の様々な問題に関する総



(図 1-2) 自殺者数と自殺した労働者数の推移 (内閣府自殺対策推進室 2014)



(図 1-3) 民事上の個別労働紛争相談の内訳 (厚生労働省 2014)

合労働相談における民事上の個別労働紛争でも「いじめ・嫌がらせ」が59,197件と、2年連続で最多であったと報告されている。（「平成25年度個別労働紛争解決制度施行状況」；厚生労働省，2014）（図1-3）

2. 職場ストレス研究におけるハラスメントの位置づけ

厚生労働省は、誰もが安心して健康に働くことができる社会を実現するために「第12次労働災害防止計画」（平成25年度～平成29年度）を定め、この計画におけるメンタルヘルス対策で特に講ずべき対策の第一に、メンタルヘルス不調予防のための職場改善の取り組みをあげている。なかでも、パワーハラスメント対策の推進、管理監督者と労働者への教育研修・情報提供の推進によって職場環境の改善・快適化を進めることで、ストレス要因となるリスクを特定するリスクアセスメントの必要性を指摘している。したがって、現状の職場ストレスにおいて、特に取り組むべき問題は「職場のいじめ・ハラスメント」（以下、ハラスメント）であるといえる。

この問題は、Karasek（1979）が提唱した Job Demand Control モデルをもとに検討することができる。Karasek は従来の職業性ストレス研究で指摘されていた職場ストレスサーに関して、業務上の要求度（Job Demand：仕事の量）による心理的緊張への影響が、工場の組み立てラインで働く作業者は大きく、管理監督者は小さいということに注目し、業務上の裁量権の自由（Control）が心理的ストレス反応に影響するという視点を新たに取り入れている。裁量権の自由とは、業務上のスキルと決定権を合わせたものであり、管理職・非管理職といった職務における地位や役割を中心に構成されると考えられてきた概念である。しかしながら、地位や役割に起因する心理的緊張が発生する理由や背景を考慮すれば、付与の地位や役割自体が心理的ストレス反応の直接的な原因になるというよりも、その地位や役割にある者の行動が特定の職場ストレスサーへ結びつくことによって、心理的ストレス反応が生起すると考えるほうが妥当な考え方と思われる。つまり「地位や役割を与えられた者」が周囲の者に否定的影響を与える最たる行動が「ハラスメント」である。ハラスメントは、その地位や役割に関わらず、このモデルにおける裁量権の自由に影響を与え、阻害することにつながる。実際、職場のハラスメントを評価する際に使用される「職場における心理的暴力・嫌がらせ尺度」の項目にあげられている行動を概観すると、ハラスメントを受けた結果、個人の裁量権の自由が低下することが窺える。（表2-1）例えば、「自分の仕事に必要な、大事な情報を得るのを邪魔された」状況は、ハラスメントによって情報取得を妨害されることで、その人の裁量権の自由を侵害し、狭めることになる。同様に、「信用を失わせようとして、自分の能力を超える経験を必要とする仕事を割り当てられる」状況も、ハラスメントによって仕事の範疇を超えることで、裁量権の自由を侵害している。このように、ハラスメントが個人の裁量権の自由を阻害することで、心理的ストレス反応を増幅すると考えられる。したがって、一般に説明力が高いといわれる Job Demand Control モデルが成立する背景要因にハラスメントの存在を仮定して、組織成員のメンタルヘルスを説明することができるといえる。

(表2-1) IVAPT-PANDO 尺度 (職場における心理的暴力・嫌がらせ尺度) 日本語版

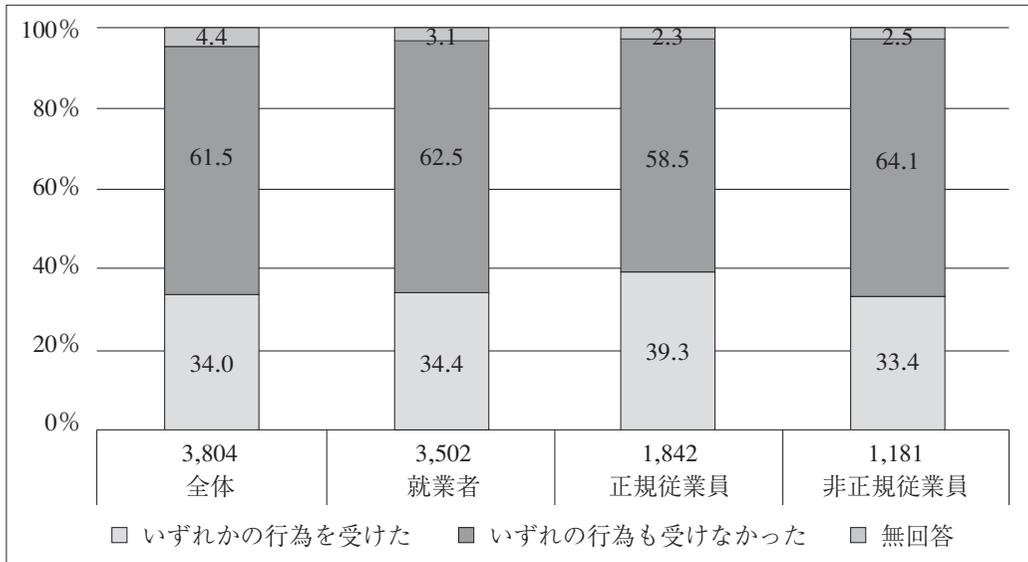
質 問

-
- 1 自分の評判を傷つけるような攻撃を受ける。
 - 2 人前で屈辱を与えられたり、馬鹿にされそうになる。
 - 3 皆の前で、悪口を言われたり、からかわれたり、中傷されたりする。
 - 4 実行が不可能な短い期間で、仕事やプロジェクトを行なうよう命じられた。
 - 5 職場の会合や意思決定について連絡されなかったり、その場からはずされたりする。
 - 6 自分の仕事に必要な、大事な情報を得るのを邪魔される。
 - 7 職場内で、自分がミスするようにあらかじめ仕組まれており、実際にミスをする、そのことを怠慢であるとか、仕事ができないなどと非難される。
 - 8 会社の中で、自分について悪意あるうわさや中傷する内容を広められる。
 - 9 自分の仕事ぶりが低く評価され、よくやったことについても決してそれを認めてもらえない。
 - 10 自分の仕事上の成功は無視され、悪意を持って、他の人の手柄にされたり、偶然や幸運、市場の状況などのおかげだと言われる。
 - 11 自分のミスや小さな失敗は、必要以上に厳しく罰せられる。
 - 12 同僚や他の職場の人と話したり、相談したりするのを妨害される。
 - 13 自分が話をしようとする、常にそれをさえぎられる。
 - 14 自分が意見を言おうとすると邪魔される。
 - 15 自分がしている仕事を批判されたり、言葉で攻撃される。
 - 16 仕事中に避けられたり、拒否されたりする (目を合わせない、あからさまな拒絶の身振りや無関心な態度をとる。あるいは見下した態度をとる、などによって)。
 - 17 自分の存在を無視される。例えば自分が見えない。あるいは存在しないかのように、他の人にばかりに話しかける。
 - 18 終わらないうちに、次から次へと新しい仕事を割り当てられる。
 - 19 信用を失わせようとして、自分の能力を超える経験を必要とする仕事を割り当てられる。
 - 20 業務をやりとげる能力に、自分自身で疑いをもつように仕向けるような批判をされる。
 - 21 教育や訓練を受ける機会を与えてもらえない。
 - 22 昇進したり、よりよい条件で働けるようになる機会を、奪われたり、邪魔されたりしている。
-

3. ハラスメントとメンタルヘルスに関する研究の現状と国の対策

独立行政法人労働政策研究・研修機構 (以下、JILPT) はハラスメントの実態調査として、「第2回 日本人の就業実態に関する総合調査」(JILPT, 2014) を実施し、その中で「パワーハラスメント」と「メンタルヘルス」についての調査結果を発表した。過去1年間のいじめ等に類する項目において、回答者が経験した割合がもっとも高かったのは「怒鳴られたり、暴言をはかれた」で14.7%、次いで「仕事をする上で必要な情報を与えてもらえなかった」が13.0%、「自分についての陰口や噂を広められた」が12.5%と続いた。このような、いじめ・嫌がらせやパワーハラスメントとみられる行為を職場で受けた経験

のある人の割合は全体の34.0%と3人に1人であり、正規従業員は非正規従業員に比べてその割合がやや高い結果となった。(図3-1)



(図3-1) 過去1年間にいじめ等に類する何らかの行為を受けた経験

(独立行政法人労働政策研究・研修機構 2014)

ところが、このようないじめ等に類する何らかの行為を受けた者が、その行為をパワーハラスメントと感じたという割合は34.5%に過ぎず、63.8%はパワーハラスメントと感じなかったと回答している。このような行為を受けているにも関わらず、パワーハラスメントとは思わない。つまり、行為の有無ではなく、個人の認知が問題であり、これらは別々の問題として考える必要があるといえる。その一方で、そのような行為を受け、メンタルヘルスに直接どのような影響があったかについて「精神科・心療内科などを受診した」という項目があげられるが、4.7%と最も低い。しかし、メンタルヘルスへの影響が比較的少ないとみえる項目において、ストレス反応が悪化する過程においてみられる症状が複数あげられている。例えば、「慢性的な疲れを感じるようになった」、「胃腸の調子が悪くなった」、「食欲が大きく低下、又は増加した」などは、初期から中期にかけてのストレス反応や身体の不調感の状態である。このように、パワーハラスメント行為がメンタルヘルスを悪化させ、ストレス反応に影響を与えるのは明らかである。しかし、これらの調査は、ハラスメントとメンタルヘルスそれぞれ別個にとらえた実態調査であり、これらの因果関係にまで踏み込んださらなる調査が必要であろう。

一方、ハラスメントとストレス反応の因果関係について取り組む研究も少数ではあるがみられる。谷口ら(2012)は、介護老人福祉施設に勤務する介護職員のいじめ、ハラスメントとストレス反応について研究した。この研究では、介護老人福祉施設に勤務する介護

職員を対象に、職場におけるいじめ・ハラスメントの実態を明らかにし、それらが心身の不調（ストレス反応）を起こすという仮説を検証した。その結果は、男性介護職員と女性介護職員間でストレス反応に違いがみられたということであった。そのため、職場のメンタルヘルス対策においては、性差に考慮する必要があると示唆されている。ただ、その因果関係を証明するには至っていない。

さらに、職場のパワーハラスメントを把握し、具体的な組織対応まで調査した研究が、平成24年度の厚生労働省委託事業として「職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書」（東京海上日動リスクコンサルティング株式会社、2013）において報告されている。この報告では、職場でパワーハラスメントの予防・解決のための取り組みの実施状況の結果として1,000人以上の従業員を抱える企業の内「積極的に予防・解決に取り組む」割合が51.9%とほぼ半数に達するが、規模の小さな企業では20%を下回り、企業規模の違いにより、取り組みの差が大きい。また企業側が具体的に取り組む事項として、「管理職を対象にパワーハラスメントについての講演や研修会を実施した」「就業規則などの社内規定に盛り込んだ」という対応があげられている。一方、従業員に対する調査では、勤務先がパワーハラスメントの予防・解決に向けて実施している取り組みとして、「パワハラについて相談できる窓口を設置している」ことをあげている。しかし、その取り組みの効果を従業員が実感しているという割合は低く、「職場に変化はみられない」が67.8%である。企業側と従業員側両者への働きかけを効果的に機能させるために、管理職による非管理職へのハラスメントやその他のハラスメントに対して、研修や枠組み作りの効果を検討する必要がある。つまり、心理教育的な研修会や社内規定の充実などが、ハラスメントを受けている人のストレスを低減させるかどうかを検討するということである。さらに、この調査において企業がパワーハラスメントの予防・解決のための取り組みを進めるうえでの課題が複数あげられた。「パワーハラスメントかどうかの判断が難しい」と感じる企業が全体の72.7%であり、「発生状況を把握することが困難」が38.0%、「管理職の意識が低い／理解不足」が33.3%などである。また同じように、従業員にも課題があり、「職場でパワーハラスメントを受けた後、何もしなかった」と回答する割合が46.7%と最も高かった。約半数の従業員がパワーハラスメントを受けても、その事実を一人で抱え込んでいると考えられる。また一方で、パワーハラスメントを受け、該当する窓口で相談するなど何らかの対応をした従業員もいた。しかし、パワーハラスメントを訴えた従業員の57.7%に対し、「企業はパワーハラスメントがあったともなかったとも判断せず曖昧な対応しかなかった」と回答した。相談できる窓口が設置されていても実際には十分に機能していないということは、基礎の研究として、ハラスメントがどのような過程を経て、ストレス反応を生起させるのか精査し、実証的研究をすることでストレスの対処法や予防に役立つ必要があると考える。

このような状況の流れのなか、厚生労働省は、1988年9月「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」（厚生労働省、1988）を定め、労働者のメンタルヘルス対策に乗り出した。その後、2000年には「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」

(旧指針) (厚生労働省, 2000) を策定し, その後2006年に新指針として「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(厚生労働省, 2006) を策定している。このようにメンタルヘルス問題に対応するなか, 国は2011年に職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議及びワーキング・グループ(厚生労働省, 2011) を立ち上げ, 国として職場のパワーハラスメントを「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(上司から部下に行われるものだけでなく, 先輩・後輩間や同僚間, さらに部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含まれる)を背景に, 業務の適正な範囲を超えて, 精神的・肉体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」と初めて定義し, この問題の現状と取り組みの必要性, 予防の在り方について議論した。それは, 翌2012年「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」(厚生労働省, 2012) として取りまとめられた。また, 先の2011年12月には精神障害の労災認定(厚生労働省, 2011) における心理的負荷評価表に「(ひどい) 嫌がらせ, いじめ, 又は暴行を受けた」という具体的な出来事の項目が設置されている。国は, パワーハラスメントを公的に明文化し, 指針などを整えつつある。

4. 今後の研究についての問題提起

これまで指摘したとおり, 現在のハラスメントとメンタルヘルスに関する研究は状況調査が主であり, ハラスメントに対処する具体的方法に関する研究は少ない。この背景には, ハラスメントを測定する尺度整備の遅れの問題, ハラスメントを測定すること自体の問題の2つが大きく考えられる。

まず, 尺度整備の現状である。職場のハラスメントの実態やその心身へ及ぼす影響についての調査研究や尺度開発は, この分野において研究が盛んな北欧諸国を中心とした欧米各国で開発された尺度が日本語版として訳されている。例えば, 主なものに Einarsen ら(2001) が作成した, Negative Acts Questionnaire Revised (NAQ-R) (津野ら, 2010), Pando ら(2006) が作成した, Inventory of Violence and Psychological Harassment at Work (IVAPT-PANDO) (津野ら, 2013) がある。まず, NAQ-R は, 嫌がらせや, 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, 繰り返し, 定期的に起こり, 一定の期間にわたって起こる行為と定義したいじめ・パワーハラスメントを22項目に分類し, 5件法を用いた質問紙である。特徴は, 質問の中に「いじめ」や「ハラスメント」という言葉が使われていないという点である。次に IVAPT-PANDO は, 階級性の要素が強く集団志向性の強い中南米を中心としたスペイン語圏で広く利用されており, 日本社会との親和性が高いと考えられる尺度である。この尺度も, いじめ・パワーハラスメントを22項目に分類し, 5件法を用いた質問紙である。各項目を自分の同僚と比較した場合における, その頻度についても回答する特徴がある。これらの尺度の信頼性と妥当性は検証されているが, まだ実際に調査に使用している研究は少ない。先行研究(谷口ら, 2012) では, NAQ-R を使って, 介護老人福祉施設に勤務する介護職員について, いじめ・ハラスメントの実態を明らかにし, それらがストレス反応を起こすという仮説を

検証することを目的とした調査をおこなった。今後このような尺度を使って現状を明らかにしたデータを蓄積し、実際の日本の文化や風土に根差し職場環境にあった項目を精査していくことが必要であると考ええる。

次に、ハラスメントを測定すること自体の問題である。つまり、労働者がハラスメント行為を体験した事実とハラスメントを受けたという主観的な認知を弁別して測定することが困難ということである。例えば、「職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書」（東京海上日動リスクコンサルティング株式会社、2013）の調査において、パワーハラスメントを経験したと回答した従業員にその行為の具体的な内容を求めた。回答として「ちゃんと仕事を教えてくれない」、「ささいなことでもいちいち言いにくる」などがあげられた。しかし、これらの内容からだけでは、その発言の背景が分からずパワーハラスメントの有無を判断することは難しいと述べている。つまり、上記の内容が発せられた状況を2通り解釈できるからである。1つは、上司が部下に対して的確な指示を与えていなかった、「ちゃんと仕事を教えてくれない」という事実であり、もう1つは、上司が的確に指示していたにも関わらず、部下が指示されていないと主観的に感じ、「ちゃんと仕事を教えてくれない」という事実の解釈である。それは、パワーハラスメントではない可能性も十分考えられるということである。同様に、認知という視点から、上記にあげたNAQ-Rの日本語版を使用した研究（川上ら、2011）では、次のような報告がある。この調査で、操作的方法と主観的方法の2タイプの質問がある。操作的方法の質問紙では、「いじめ」や「ハラスメント」という言葉が出てくることがないため、回答者が先入観を持たずに回答できるように配慮されている。一方、主観的方法では、いじめの定義が示された後に「いじめを受けたことがあるかどうか」を尋ねている。この調査でいじめを受けたという回答は、操作的方法を用いた場合で全体の9.9%、主観的方法を用いた場合で7.3%という結果であった。操作的方法の方が主観的方法で測定するより高い値になることは過去の研究でも指摘されている。つまり、回答者が「自分がいじめにあったかどうか」をどのように認識するか、「いじめ」という言葉へのイメージが回答に影響を与えるということである。このように、ハラスメント体験をした事実とその認知的評価を分離し測定することは極めて難しいが、取り組んでいく必要があるので、本論では操作的方法を用い、他者と比較することにより一定の判断基準を示すという視点を取り入れることを提案する。このことによりすべての問題を回避できる訳ではないが、予防するという観点に立ち、早期発見する取り組みを促進すると考える。

以上のような背景に併せて、本論文で提唱しているようなストレスモデルの中にハラスメントを位置づけ、ハラスメントをストレス要因に起因したストレス反応が起こる過程についての研究が必要であると考ええる。このため、本文中にもあげたKarasekのモデルなどを取り入れることで、ハラスメントによるストレス反応生成過程との比較検討することも重要である。そのうえで、具体的かつ効果的なハラスメント防止活動およびメンタルヘルス保持・増進活動を検討する必要があると考ええる。

引用文献

- 川上憲人（代表者）（2011）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，産業精神保健，34，79－86
- 川上憲人（2012）厚生労働省厚生労働科学研究費補助金 労働安全衛生総合研究事業労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究
<http://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress/NBJSQ/> 労働安全衛生総合研究一次予防班 H23 総括分担研究報告書. pdf
- 小杉正太郎・齋藤亮三（2006）ストレスマネジメントマニュアル 弘文堂
厚生労働省，あかるい職場応援団
<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>
- 厚生労働省（1988）事業場における労働者の健康保持増進のための指針
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/10.pdf>
- 厚生労働省（2000）「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」（旧指針）
http://www2.mhlw.go.jp/kisya/kijun/20000809_02_k/20000809_02_k.html#gaiyou
- 厚生労働省（2006）労働者の心の健康の保持増進のための指針
<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/101004-3.pdf>
- 厚生労働省（2011）精神障害の労災認定
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousaihoken04/dl/120215-01.pdf>
- 厚生労働省（2012）職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議及びワーキング・グループ
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000021hkd.html>
- 厚生労働省（2012）「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002qx6t.html>
- 厚生労働省（2013）平成24年労働者健康状況調査
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/h24-46-50.html>
- 厚生労働省（2013）第12次労働災害防止計画
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei21/dl/12-honbun.pdf>
- 厚生労働省（2014）平成25年度個別労働紛争解決制度施行状況
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000047179.html>
- 厚生労働省（2014）平成25年度脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000049293.html>
- 黒木宣夫・桂川修一（2013）職場のハラスメントと労災認定，産業ストレス研究，20，217－222
- Manuel Pando Moreno, Carolina Aranda Beltran, Kanami Tsuno, Akiomi Inoue and Norito Kawakami（2013）Assessing Psychological Violence and Harassment at Work: Reliability and Validity of the Japanese Version of the Inventory of Violence and Psychological Harassment (IVAPT) Comparing NAQ-R and LIPT, Journal of Occupational Health, 55, 108-119
- 内閣府自殺対策推進室 警察庁生活安全局生活安全企画課（2014）平成25年中における自殺状況
<http://www8.cao.go.jp/jisatsutaisaku/toukei/h25.html>
- 内閣府自殺対策推進室（2015）警察庁の自殺統計に基づく自殺者数の推移等
<http://www8.cao.go.jp/jisatsutaisaku/toukei/pdf/saishin.pdf>

独立行政法人労働政策研究・研修機構（2014）第2回日本人の就業実態に関する総合調査

<http://www.jil.go.jp/press/documents/20141125.pdf>

志村緑・岡田康子（2013）職場のパワーハラスメントの実態～パワーハラスメント問題に取り
組む人事担当者に向けて～，産業ハラスメント，20，201-206

田中健吾（2009）ソーシャルスキルと職業性ストレス，晃洋書房

谷口敏代・高木二郎・原野かおり・廣川空美・高橋和巳・福岡悦子（2012）介護老人福祉施設
に勤務する介護職員のいじめ，ハラスメントとストレス反応，産業衛生学雑誌，54，1-9

東京海上日動リスクコンサルティング株式会社 平成24年度 厚生労働省委託事業，職場のパ
ワーハラスメントに関する実態調査報告書（概要版）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002qx6t.html>

Kanami Tsuno, Norito Kawakami, Akiomi Inoue and Kiyoko Abe (2010) Measuring workplace
Bullying: Reliability and Validity of the Japanese Version of the Negative Acts Questionnaire,
Journal of Occupational Health, 52, 216-226

津野香奈美（2013）職場のいじめ・パワーハラスメントの健康影響と組織への影響，産業スト
レス研究，20，207-216