

## 上司からの公平な扱いや配慮が欠ける職場ほど、女性管理職や専門職が抑うつ傾向で喫煙をしている：喫煙割合が 6.5%増

働き方改革に向けて、職場でのハラスメント対策等が課題となっています。職場での処遇や評価における公平さや適正さについて、組織の公正性という概念があります。組織公正性は、企業戦略や日常業務に至る様々な場面での決定プロセスに関わる公正性（手続き的公正性）と上司と部下の関係性や接し方に関わる公正性（相互作用的正性）に分類され、前者は従業員の意見が反映されているか、決定に一貫性があるか、後者は上司が部下を尊重しているか、理解を示してくれるか等という状況を表します。組織の公正性が低いと、そこで働く者の心身の健康に悪影響を及ぼす可能性が指摘されています。

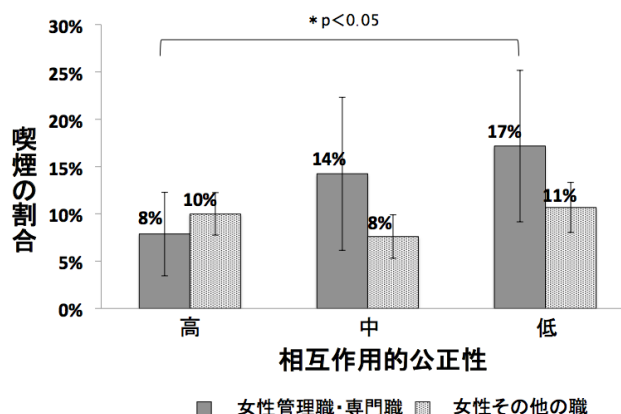
今回、日本の民間企業 12 事業場に勤める労働者 9,773 名を対象に、組織公正性と、抑うつ症状との関連、およびストレス関連行動としての喫煙、飲酒との関連を分析しました。特に、女性の活躍が叫ばれる昨今、まだ人数の少ない女性の管理職や専門職の孤立の問題が指摘されていたので、男女別・職種別の影響を分析しました。その結果、どちらの公正性でもそれが低い場合に、職種や性別によらず、抑うつの割合が多くなることが明らかになりました（表）。さらに、相互作用的正性が低い場合には、特に女性で、管理職・専門職の喫煙の割合が多くなることが明らかになりました（棒グラフ）。

このことから、労働者のこころの健康の維持には組織公正性を保つことが重要であるとともに、今後さらに高度な管理機能・専門技能を持つ女性の活躍を推進する上では、特に職場内の人間関係に関わる公正性が重要であることが示唆されました。

職種・性別・組織構成性別の抑うつ症状ありの割合比（組織公正性が高い職場の管理・専門職を1とした場合に何倍抑うつ症状を持っているかを示す。カッコ内は95%信頼区間。）

職種	組織公正性のレベル	組織公正性の種類			
		手続き的公正		相互作用的正	
		女性	男性	女性	男性
管理職・専門職	高	1.00 (参照値)	1.00 (参照値)	1.00 (参照値)	1.00 (参照値)
	中	1.30 (1.04-1.62)	1.28 (1.15-1.41)	1.27 (1.03-1.56)	1.22 (1.11-1.35)
	低	1.33 (1.09-1.62)	1.46 (1.34-1.60)	1.36 (1.13-1.62)	1.45 (1.33-1.59)
その他の職種	高	1.04 (0.86-1.27)	1.11 (1.01-1.21)	1.04 (0.88-1.24)	1.06 (0.98-1.15)
	中	1.28 (1.05-1.55)	1.28 (1.17-1.40)	1.27 (1.07-1.51)	1.22 (1.11-1.33)
	低	1.40 (1.16-1.69)	1.32 (1.21-1.44)	1.41 (1.19-1.67)	1.35 (1.25-1.47)

年齢・学歴・所得・就労時間・努力-報酬不均衡・仕事の裁量度・仕事の要求量の大きさの影響は調整してある



【お問い合わせ先】 近藤尚己（こんどう なおき） 東京大学大学院医学系研究科健康教育・社会学分野准教授 〒113-0033 東京都文京区本郷 7-3-1 医学部 3 号館 S310 E-mail : naoki-kondo@umin.ac.jp

## 研究の概要

**【背景】** 労働者を取り巻く職業性ストレスの一つである組織公正性は、手続的公正性と相互作用の公正性から構成される。前者は従業員に関わる情報が労働者に提供される程度や組織の意思決定方針の一貫性といった要素を持つ。後者は上司からの配慮や公正さの要素を持つ概念である。いずれも健康や健康行動との関連が示唆されている。本研究では、これまで十分に検討されていなかった組織公正性と健康リスクとの関連における職種ごとの違いを明らかにすることを目的とした。

**【方法】** 本研究では、全国12事業場の労働者を対象としたコホートである「社会階層と健康の職域コホート (J-HOPE)」に参加した女性2,216名、男性7,557名を分析対象とした。手続的公正性及び相互作用の公正性のスコアを三分位にした。ストレスに関連するアウトカムとして、抑うつ、喫煙及び連日飲酒を選び、それぞれの有病割合をポアソン回帰分析により算出した。

**【結果】** 男女ともに職種に関わらず、いずれの組織公正性においても公正性が低いほど抑うつの有病割合が有意に高かった。また、男性では認めなかったが、女性では相互作用の公正性が低いほど管理・専門職の喫煙する割合が多く、年齢等の変数で調整後も有意なままであった。

**【結論】** 本研究の結果から、管理・専門職の女性のストレスやストレス関連行動の是正のためには、職場の組織公正性、特に職場内の人間関係に関わる公正性が重要であることが示唆された。

**【本研究の意義】** 今後組織において女性リーダーが増えていくことが想定されるが、本研究の結果を踏まえると、職場の組織公正性、特に上司との関係といった人間関係における公正性の維持改善が求められる。長期的には、女性の社会進出が進むにつれて職場におけるジェンダー関係も変化していき、男性従業員の職業性ストレスやストレス行動の状況も変化していくことが予想される。今後は男女の枠にとらわれない幅広い視点で職場における公正性が保たれる組織運営を考え、その影響を評価していくことが求められる

**【発表論文】** Kobayashi Yumiko, Kondo, Naoki. Organizational justice, psychological distress, and stress-related behaviors by occupational class in female Japanese employees Plos One (2019)〇〇

**【謝辞】** 本研究は、「社会階層と健康」の職域コホート (J-HOPE) のデータを使用し分析いたしました。記し深謝いたします。