

学位論文要旨

氏名 井上 彰 臣



論文題目

「企業における組織的公正と労働者の受診抑制との関連：

1年間の前向きコホート研究」

指導教授承認印

堤 明純



企業における組織的公正と労働者の受診抑制との関連：

1年間の前向きコホート研究

氏名 井上 彰臣

【背景・目的】

医療へのアクセスは、全ての人々に与えられた基本的人権であると同時に、健康の社会的決定要因の1つでもあり、受診の遅れは生活の質（quality of life : QOL）の低下、入院の長期化、死亡率の上昇に影響を及ぼすことが明らかになっている。わが国では、およそ4人に1人が経済的理由によって受診を抑制している（必要な受診を控えている）ことが報告されており、これは高所得国の中でも米国に次ぐ高い割合である。

これまでに、地域住民を対象とした国内外の先行研究によって、社会階層（教育歴、世帯収入、雇用形態）や地域環境（人口、移動手段の有無、家族以外からの支援、社会関係資本）が受診抑制に影響を及ぼすことが明らかになっているが、労働者においては、生活時間のおよそ3分の1を職場で過ごしていることから、職場環境も受診抑制に重要な役割を果たしている可能性がある。

このうち、組織的公正（organizational justice : 人権理論を起源とする概念で、職場組織における意思決定の手順の公正さに着目した「手続き的公正」、上司の部下に対する公正な態度に着目した「相互作用的公正」からなる）は、労働者の受診抑制に影響を及ぼす重要な職場環境要因である可能性がある。とくに、組織的公正が損なわれた職場環境下では、労働者の基本的人権が尊重されにくいいため、受診をするために休暇を取得しただけで不利益な取り扱いを受けてしまう、あるいは、受診に伴う休暇の取得や業務調整の相談が困難であるなどの理由で、受診を控えてしまう可能性がある。しかしながら、組織的公正と労働者の受診行動との関連については、国内外ともに報告されていない。そこで本研究では、1年間の前向きコホート研究によって、企業における組織的公正と労働者の受診抑制との関連を検討した。

【方法】

日本の単一製造企業（2工場）に勤務する労働者2,695名（男性：1,994名、女性：701名、年齢：19～64歳）を対象に、自記式質問紙による1年間の前向きコホート研究を実施した（ベースライン時の回答率：95.3%、追跡率：90.3%）。ベースライン時に、組織的公正（組織的公正尺度日本語版：手続き的公正尺度および相互作用的公正尺度の2つの下位尺度で構成）、人口統計学的特性（年齢、既往歴、世帯員数、勤務形態、労働時間/週）、社会経済学的特性（教育歴、等価可処分所得、職位・職種、雇用形態）、健康関連行動（喫煙、飲酒、運動習慣）

について尋ねた。また、1年後の追跡調査時に、2008年に実施された Japanese General Social Surveys (JGSS-2008) で使用実績のある質問項目「過去1年間に、病気やケガにもかかわらず、病院や診療所に行くのを控えたことがありますか。軽い風邪や、虫歯の場合も含めてお答えください」によって受診抑制の有無を尋ね、「控えたことがある」と回答した者を「受診抑制あり」と定義した。ベースライン時の手続き的公正尺度または相互作用的正義尺度の合計得点（を逆転させたもの）を独立変数、追跡調査時の受診抑制の有無を従属変数とした多重ロジスティック回帰分析によって、各公正性の得点が1単位（ここでは、1～5点の得点範囲のうち1点）減少した場合の受診抑制のオッズ比とその95%信頼区間を算出した。解析に際しては、男女間における組織的正義の知覚や職場内での立場の違いを考慮し、男女別に解析を行った。

【結果】

人口統計学的特性、社会経済学的特性、健康関連行動を調整後、男性では、手続き的正義および相互作用的正義（の低さ）と受診抑制との間に有意な関連が認められた（手続き的正義：調整オッズ比=1.33 [95%信頼区間：1.16–1.52, $p<0.001$]、相互作用的正義：調整オッズ比=1.15 [95%信頼区間：1.02–1.29, $p=0.019$]）。また、女性においても、男性と概ね同様の傾向が認められた（手続き的正義：調整オッズ比=1.37 [95%信頼区間：1.08–1.74, $p=0.009$]、相互作用的正義：調整オッズ比=1.23 [95%信頼区間：1.02–1.50, $p=0.035$]）。

【考察・結論】

本研究によって、組織的正義が損なわれた職場環境下では、種々の特性や健康関連行動とは独立して、労働者の受診行動が抑制されることが示唆された。この知見は、組織的正義が充実しているほど、労働者が援助希求行動を起こしやすいとする先行研究の結果を支持するものである。職場組織における公正で透明な意思決定スタイルの構築や、上司の部下に対する尊重的態度は、労働者の受診行動の促進に寄与する可能性がある。今後、組織的正義と労働者の受診抑制との関連に関する心理学的・行動科学的メカニズムについても検討する必要がある。