

## 審査の結果の要旨

氏名 井上 彰 臣

本研究は、近年、従業員の健康に影響を及ぼす心理社会的要因として注目されている、企業における組織の公正性（組織的公正）と心理的ストレス反応との関連を、雇用形態別（正規社員、非正規社員別）に検討することを目的に、製造企業の5つの支社に勤務するホワイトカラー従業員 1,017名（男性 373名、女性 644名）を対象とした1年間の前向きコホート研究を実施し、下記の結果を得た。

1. 女性の非正規社員において、手続き的公正（職場組織における意思決定のプロセスや手続きに関する公正性）が損なわれた状態と1年後の心理的ストレス反応との間に有意な関連が認められた。この関連は、ベースライン時に心理的ストレス反応のなかった者のみを対象とした場合も有意であった。
2. 女性の非正規社員において、対人的公正（上司の部下に対する接し方に関する公正性）が損なわれた状態と1年後の心理的ストレス反応との間に有意な関連が認められた。しかし、ベースライン時に心理的ストレス反応のなかった者のみを対象とした場合は、有意な関連は認められなかった。
3. 女性の正規社員において、手続き的公正、対人的公正と1年後の心理的ストレス反応との間に有意な関連は認められず、その関連は、女性の非正規社員に比べ弱かった。
4. 男性の正規社員において、手続き的公正、対人的公正と1年後の心理的ストレス反応との間に有意な関連は認められなかった。男性の非正規社員は、対象者数が極めて少数のため、解析不能であり、更なる検討が必要と考えられた。

以上、本論文は、企業における組織的公正（手続き的公正および対人的公正）と従業員の心理的ストレス反応との関連を雇用形態別に検討した初めての疫学研究であり、女性従業員において、これらの関連の強さは、雇用形態によって差があることを明らかにした点で独創的である。とくに女性の非正規社員にとって、手続き的公正が損なわれた状態は、その後の心理的ストレス反応を高める予測因子となる可能性が示唆された。雇用形態の多様化に伴い、不安定雇用問題が深刻化している昨今において、本研究は、女性のみ知見という限界はあるものの、職場組織における公正で透明な意思決定システムの構築は、とくに非正規社員の心の健康の保持増進に有用である可能性を示唆した点で実践的な有用性も兼ね備えており、学位の授与に値するものと考えられる。