

日本労働年鑑 第73集 2003年版  
The Labour Year Book of Japan 2003

特集 メンタルヘルス問題と職場の健康—その現状と対策

第三章 メンタルヘルス悪化の背景

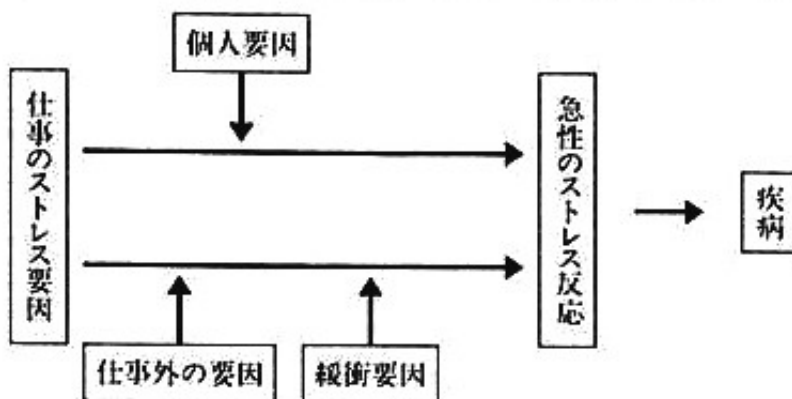
一 仕事のストレス要因

1 NIOSHの職業性ストレスモデル

仕事のストレスがあっても、労働者は必ずしも発病するわけではない。また数千万円の負債を抱え倒産寸前の中小企業の経営者が、皆うつ病になって自殺するとは限らない。うつ病をはじめとした職場における労働者のメンタルヘルスの悪化は、複雑な要因に影響され、多岐にわたる過程を通じて起きる。

複雑な事象・過程の因果関係を科学的に研究する場合には、種々の仮説となるモデルをつくり、さまざまな方法によって得られたデータによってこれを検証することが多い。仕事のストレスと発病との関係を、米国労働安全衛生研究所((NIOSH)の職業性ストレスモデルとして第1図に示した。このモデルでは、仕事のストレス要因が労働者に作用すると、(1)個人の要因(年齢、性別、性格傾向、ストレス対処能力など)、(2)仕事外の要因(家庭や居住地域での出来事)、(3)緩衝要因(人間関係)などの要因によって「修飾」されて、ストレス反応が生じる。

第1図 米国労働安全衛生研究所の職業性ストレスモデル



〔備考〕 産業医学振興財団発行「メンタルヘルスケア実践ガイド」76頁。

ストレス反応には身体的反応(疲労感、不眠、食欲不振)、心理的反応(不安、抑うつ、職務不満足感)、行動面の反応(飲酒・喫煙、過食、薬物乱用、欠勤、事故)などが含まれる。さらに、このストレス反応が持続した場合、発病することが標準的なモデルとして認知されている。

仕事のストレス要因は業種、職種によってさまざまであり、個別的である。分類のあり方も研究者の重視する観点によって違ってくる。第2表「仕事のストレス要因」は、旧労働省の九九年『作業関連疾患の予防に関する研究』にもとづいて作成した。これらのストレス要因は、労働時間のように客観的に測定できるものと、主観的すなわち心理的なものを含む。ストレス反応の現れ方には年齢や性

別による個人差がある。

第2表 仕事のストレス要因

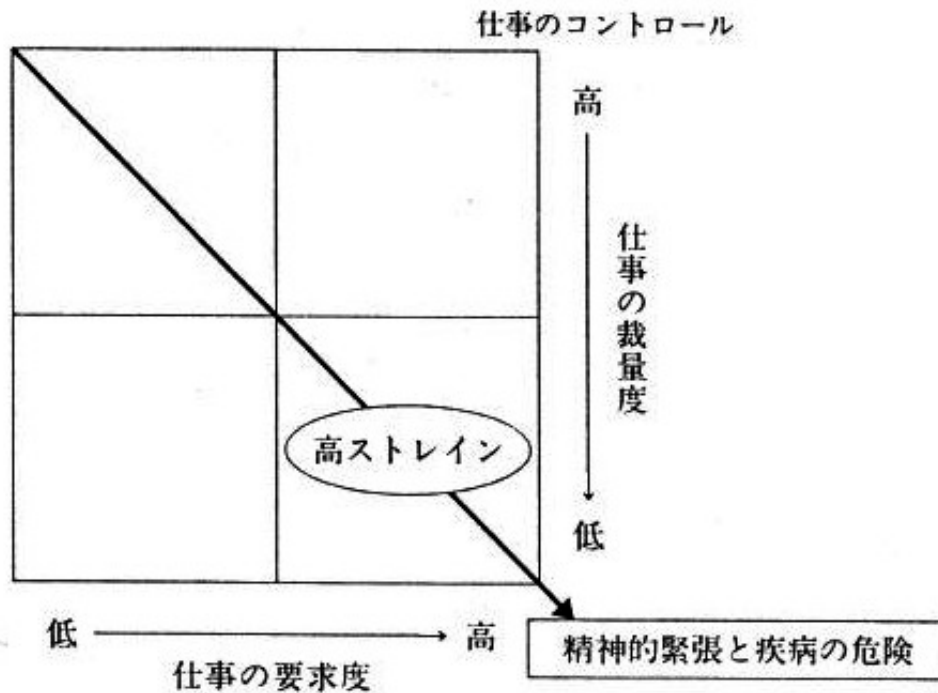
|   |
|---|
| (1) 労働の形式によるもの<br>長時間労働<br>不規則な勤務時間(変形労働時間制)<br>拘束時間の長い勤務<br>出張の多い勤務<br>単身赴任<br>交代制<br>作業環境(物理、化学、人間工学的)そのものの問題 |
| (2) 労働の内容によるもの<br>仕事の要求度が高く、裁量度が低い仕事<br>努力と報酬がつりあわない仕事<br>上司・同僚の支援が少ない仕事  |
| (3) 仕事の上の出来事によるもの<br>事故・災害や仕事上のミスなど通常とは異なった出来事  |
| (4) 地位・身分・労働の変化<br>昇進・降格、子会社などへの出向・転籍・配置転換  |

〔備考〕旧労働省の平成11年『作業関連疾患の予防に関する研究』にもとづいて作成。

## 2 Karasekの仕事の要求度－コントロールモデル

R.A.Karasek は、仕事のストレスを、仕事の要求度と仕事の裁量度(仕事のコントロール)、さらに上司や同僚の支援の程度などの要因により説明している。このモデルは「仕事の要求度－コントロールモデル」と呼ばれ、仕事のストレス要因をわずか三つの尺度で表しており、わかりやすい。第2表における仕事のストレス要因のうち、労働の内容面を分析する場合によく用いられる。第2図のように、仕事の要求度が高く裁量度が低い場合は、心身の不調をきたしやすくなる。仕事の要求度は「質的な難易度が高い」「仕事の量が多い」などと主観的に感じる程度を示し、裁量度は「どのような仕事にとりくむのか、自分で決められる」とか「仕事の段取りを自分で決められる」と感じられる程度をいう。

## 第2図 Karasekの仕事の要求度—コントロールモデル



【備考】 産業医学振興財団発行『メンタルヘルスケア実践ガイド』  
79頁。

『河北新報』〇三年一月一日付によれば、仙台労働基準監督署は大手工具メーカーの男性課長(当時五六歳)がノルマを達成できなかったのを苦に自殺したのは、業務上の労災にあると認定した。会社側から与えられたノルマではなく、管理職が自分で立てたノルマによって心理的負担を受けたことが労災として認められたのは珍しいが、裁量度が高くても仕事の要求度がいっそう高ければ、ストレス反応が大きくなるという典型例である。

### 3 長時間労働と配置転換

長時間労働と配置転換は、大きなストレス要因と考えられる。〇二年一〇月の総務省「労働力調査」によれば、一ヵ月当たりの時間外労働時間が八〇時間を超える男性社員の割合は二一・四%と過去最高となり、三〇歳代前半では二七・一%と四人に一人に上った。後述するように、月間八〇時間は厚生労働省の労災認定基準によれば過労死との因果関係が強いとみなされる残業時間である。

長時間労働が心身のストレス反応を増すという研究は多数ある。筆者が調査に携わった『東京自治労連二〇〇二年健康アンケート最終報告書』によると、残業時間が増加するにつれて、抑うつや不安感などの心的なストレス反応が増える傾向にある。また労働時間の増大は、個人要因におけるストレス解消のための時間を減少させることにもなる。

意外なことに、労働時間とうつ病の発病との関係を検証した研究は未だ極めて少ない。カナダの Margot Shields が「Long working hours and health」という論文で、女性の場合に残業は発病のリスクを二・二倍高めるという報告をした程度である。しかし医学的に厳密な検証は別として、法の分野においては電通過労死裁判にみられるとおり、経験的な判断は明確である。同裁判の最高裁判決は、「常軌を逸した長時間労働はうつ病をもたらすことは周知の事実である」としている。

経営資源の選択と集中という方針のもとに、子会社への出向転籍や異職種配転を余儀なくされる労働者が少なくない。後述する精神障害の労災認定の指針「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針について」は、発病にかかわる出来事として、(1)事故や災害の体験、(2)仕事の失敗、過重な責任の発生等、(3)仕事の量・質の変化、(4)身分の変化等、(5)役割・地位等の変化、(6)対人関係のトラブル、(7)対人関係の変化等を列挙している。出向・転籍や異職種配転は、これらのうちの(3)、(4)、(5)、(7)にかかわってくる大きなストレス因子といえよう。実際、『東京自治労連二〇〇二年健康アンケート最終報告書』も、配置転換はストレス反応を増加させる傾向があると指摘する。その原因として、配置転換は技能活用、適性、働きがいに影響を及ぼし、これまで習得してきた熟練が失われる半面、新しい職場のサポートが不十分になることが推測された。

## 二 よりマクロな研究

### 1 終身雇用制と成果主義

以上に述べた具体的、個別的なストレス要因だけでなく、賃金・雇用制度の変化や企業の経営指標がメンタルヘルスに及ぼす影響も研究されている。二〇〇〇年八月、旧労働省の人事・労務管理研究会(労働環境ワーキンググループ)は、調査研究報告「ホワイトカラー職場におけるストレスコントロールの必要性について」を発表した。これは終身雇用制の廃止や成果主義などの賃金・雇用制度の変化が、労働者の心に及ぼす影響を研究した貴重な調査である(一〇〇〇人以上の企業で働く二六一〇人を対象、回収率四三・二%、九九年実施)。調査結果の概要は以下のとおりである。

(1)終身雇用を維持すると考えている企業で働く労働者よりも、終身雇用を基本的に見直す、あるいは終身雇用慣行をとっていないとする企業で働く労働者の方が、ストレスは高かった。「ストレスあり」と回答した労働者の割合は、それぞれ五五・〇%、六二・六%、七二・七%であった。

(2)勤務先企業が六〇歳代の再雇用・勤務延長を考えている企業で働く労働者よりも、再雇用等を考えていない企業で働く労働者の方が、ストレスは高かった。「ストレスあり」と回答した労働者の割合は、それぞれ五二・四%、六一・三%である。

(3)目標設定を「上司から一方的に決められる」という人、「設定された目標に納得していない」など目標管理や評価の結果に納得していない人、また評価への異議の申し立てができない人ほど、ストレスが高く職務満足は低いという関係にあった。「ストレスあり」と回答した労働者の割合は、それぞれ七二・〇%、八一・三%、七一・一%である。

(4)賃金水準の維持や向上などについて会社側が配慮していると評価する人ほど、ストレスが低く職務満足が高いという関係にあった。

(5)「会社のためなら多少は私生活を犠牲にしてもやむを得ない」という会社観・仕事観を強く持つ人ほど職務満足が高い傾向にあり、同時にストレスも高くなる傾向にあった。また、「会社名や社内での地位が自分の励みになっている」という会社観・仕事観を強く持つ人ほど職務満足が高い傾向にあり、同時にストレスも高くなっていた。これらの会社観・仕事観について「強くそう思う」と回答した人で「ストレスあり」と回答した労働者の割合は、それぞれ八三・三%、八四・六%であった。この結果は、強すぎる会社への忠誠心や仕事への意欲は過剰適応や生活の歪みを生んで、ストレスを高めることを示唆している。

また、同調査報告は以下のような「総合的なストレス対策」が必要であると指摘する。

ストレス対策には、労働者の許容量を超える過度のストレス（ストレスの原因となるもの）にさらさない積極的な配慮（ストレスコントロール）と、労働者が蓄積したりしているストレスをカウンセリング等で解消する事後的対応（ストレスコントロール）の二つの面があり、十分なストレス対策を実施するためには両者を有効に組み合わせ、総合的なストレス対策を実施することが重要である。しかしながら、人事・労務管理の在り方と職場におけるストレスに関する研究はこれまで十分に行われておらず、今日の労働者がどのようなストレスにさらされているかは明確ではなかった。

本調査は、近年の人事・労務管理の変化に伴う職場のストレスと労働者のストレスとの関係（本社スタッフの大幅スリム化といった企業経営戦略の在り方、仕事の目標の設定の仕方、個人の会社観・仕事観といったストレスが労働者のストレスとどう関わっているかなど）を研究したわが国で最初の調査として意義あるものといえる。本研究成果を踏まえると、今後企業には、従来のような労働者が受けたストレスの解消の支援（ストレスコントロール）だけでなく、労働者が受けるストレスが許容量を超えるものにならないようにする配慮、すなわちストレスコントロールが求められるであろう。労働者の健康な職業生活＝QOL（Quality of Life）を守るためには、ストレスの問題を個人の原因に帰するのではなく、労働者全体の問題として企業がストレスコントロールとストレスコントロールを一体的に行うことが必要であり、政府においてもそうした企業の取り組みを促進することが必要である。

## 2 経営指標とメンタルヘルス

社会経済生産性本部メンタル・ヘルス研究所は、九九年に「産業人のメンタルヘルスと企業経営－経営指標とメンタルヘルスに関する調査研究」を発表し、経営指標とメンタルヘルス指標（職場領域、精神領域）の関係を示す興味深い報告を行っている。以下に一部を紹介する。

(1) 従業員数 従業員数増加率と職場領域、精神領域のメンタルヘルス指標は相関があった。職場領域では、従業員数の減少は、上司との関係や同僚との関係を悪くし、帰属意識を低くし、仕事の負担感を増し、仕事の正確度を低くし、将来を悲観的にする傾向があった。さらに精神領域では従業員の減少により、無気力な傾向（破瓜病的）が増え、被害者意識（妄想症的）が多くなり、イライラして怒りっぽく（爆発）なり、体の調子（心氣的）が良くないと感じ、不安がつのり、仕事の手を抜くこと（社会的無責任）が多くなる傾向があった。

(2) 経営の安定性 自己資本比率と精神領域のメンタルヘルス指標と相関があった。自己資本比率が高まると、イライラした様子（爆発）、自信なげな様子（被暗示、自己不確実、弱志）、心配事が気になる様子（強迫）が減る傾向にある。ただし、自己資本比率は職場領域のメンタルヘルス指標と相関がなく、職場適応を高めるものではない。

(3) 不安からの考察 精神領域のメンタルヘルス指標の一つである「不安」との相関が高い経営指標は、売上高営業利益率、労働生産性、一人当たり売上高、営業利益増加率である。

(4) 経営の収益性 経常利益にかかわる指標（経常利益増加率、使用総資本経常利益率）メンタルヘルス指標との相関はなかった。一方、営業利益にかかわる指標（売上高営業利益率、営業利益増加率）は、ともに「不安」（精神領域）と「将来への希望」（職場領域）と相関していた。

(5) 経営の成長性 五年間の平均増収率が高まることと、「気分不安定」と「弱気（弱志）」（ともに精

神領域の指標)との間に相関がみられた。成長性と職場領域の指標との相関はなかった。

(6)経営の生産性 労働生産性が高まると不安が高まるという相関がみられた。これ以外にメンタルヘルス指標との相関はない。

(7)相関のなかったもの メンタルヘルス指標のどれとも相関のなかった経営指標は、使用総資本経常利益率、売上高増加率、経常利益増加率であった。

### 三 研究の方法論について

メンタルヘルスの研究を行う場合、統計資料のデータを使用するのは困難である。例えば、「わが国における鉱工業生産指数と製造業労働者のうつ病有病率の推移」を吟味しようとした場合、残念ながら「日本の製造業労働者のうつ病有病率」のような統計資料は存在しない。「A事業所における精神疾患による休業者数(あるいは日数)の年次推移」のような個別的な統計資料は存在するかもしれないが、このような資料は多くの事業所でマル秘に近く、研究者が入手する機会は少ない。

労働者のメンタルヘルス研究は、事前に行ったインタビュー調査をもとにその事業所や業種における仕事のストレス要因を抽出し、質問紙(アンケートに類似している)を作成・配布して統計的な検討によって行う。この点においては社会調査の方法と同じである。当然、その結果は事業所や業種に個別的なものである。

例えば、ジャスト・イン・タイムは時間の切迫感をもたらすから仕事のストレス要因になると推測してインタビュー調査を行えば、定性的な確認はできる。しかしそれを定量的に検証するための統計的な資料はない。相当な時間をかけて研究デザインを行い、数々の事業所、業種でジャスト・イン・タイムを導入していない所も対象として質問紙法を実施することが要求される。しかし、このような研究を行うには、対象事業所の協力と多額の調査費が必要である。

日本労働年鑑 第73集

発行 2003年6月25日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2006年3月20日公開開始

---

■ ←前のページ 日本労働年鑑第73集【目次】 次のページ → ■  
日本労働年鑑【総合案内】

---

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)

---