



Title	労働ストレス研究(2)-労働者のストレス要因-
Author(s)	羽岡, 邦男
Citation	政治学研究論集, 16: 59-74
URL	http://hdl.handle.net/10291/8163
Rights	
Issue Date	2002-09-30
Text version	publisher
Type	Departmental Bulletin Paper
DOI	

<https://m-repo.lib.meiji.ac.jp/>

労働ストレス研究(2) ——労働者のストレス要因——

A Study on the Labor Stress (2): The Stressors of the Employees

博士後期課程 政治学専攻 2001年度入学

羽 岡 邦 男

HAOKA, Kunio

目次

はじめに

1. 職場ストレスモデルから見た労働者のストレス要因

- (1) 職場・仕事上の要因
- (2) 個人的要因
- (3) 組織外要因

2. ライフサイクルから見た労働者のストレス要因

- (1) キャリア形成に関する要因
- (2) 家庭・家族に関する要因

3. 日本における「労働ストレス」の実情

- (1) 労働者の健康状況調査
- (2) 東京都立労働研究所の調査報告から
- (3) 過労自殺の報道から

4. 考察—労働環境の特徴とその背景—

- (1) 過酷な労働環境
- (2) 一人に業務が集中する理由
- (3) 長時間労働の問題点

おわりに

はじめに

当研究では、仕事や職場に起因するストレスを「労働ストレス」を定義してその実状や原因を探ると共に、「労働ストレス」対策における職場や組織の役割・あり方について考えることを目的とする。

前稿では「労働ストレス」を考える上で基盤となる「ストレス」の概念を整理すると共に、主要な「職場ストレスモデル」を取り上げて比較検討を行った。今回は「労働ストレス」の要因について具体的な分類を行い、あわせて日本における「労働ストレス」の現状を探りながら、わが国の労働者が抱える問題点について考えてみたい。

1. 職場ストレスモデルから見た労働者のストレス要因

前稿でも取り上げたように、職場ストレスモデルとは労働の場におけるストレス要因とストレス反応（心身への影響）を図式化したものである。中でも因果関係モデル（多要因モデル）と呼ばれるものは、ストレス要因を職場（仕事）に関する要因、個人的要因、組織（仕事）外の要因に分類し、各要因の有無を総合して心身への影響ならびに疾病を捉えている。

それでは代表的な因果関係モデルであるクーパー & マーシャルのストレスモデル、ならびにNIOSH（米国国立職業安全研究所）のストレスモデル⁽¹⁾を参考に、労働者のストレス要因を細かく分類してみたい。

(1) 職場・仕事上の要因

表1はクーパー & マーシャルが指摘した仕事でのストレス要因を具体的に示したものである。それによると、まず仕事固有の因子は作業場の環境、労働の負荷、仕事内容⁽²⁾など、直接身体的反応（肉体的疲労）に結びつくものが多いことがわかる。また、時間等の切迫感は単に心理的な要因に止まらず、時間的に余裕の無いことが結果として労働強度を増すことにつながるとも考えられよう。

組織における役割では、その役割に寄せられる期待や責任を果たす上で生じる「葛藤」という問題が注目される。なかでも役割葛藤は周囲からの相反する期待の板挟み⁽³⁾だけでなく、組織の期待と自己の信念との板挟み、上司の指示が必ずしも一貫性を持たない場合の葛藤なども含まれる⁽⁴⁾。

また、キャリアへの展望は本人のモチベーションにかかわる問題を含み⁽⁵⁾、人間関係では仕事を進める上で周囲から得られる適切な支援（ソーシャル・サポート）が得られないことがストレス要因になるとしている⁽⁶⁾。さらに、意思決定過程で「参加」の機会がない場合や、自らの判断や裁量で仕事を進めにくい状況などもストレス要因として考えられる。そして職場の状況は、大々的な業界再編や組織変革を行っている昨今の日本社会において、特に留意したい要因であろう。「『リストラ』による人員削減を進めている企業の社員は、そうでない企業の社員に比べてストレスを感じる者の割合が高い」といった報告もなされている⁽⁷⁾。

表1 職場のストレス要因

項目	内容(具体例)
A. 仕事固有の因子 ①物理化学的環境 ②仕事の質的・量的負荷 ③時間等の切迫感 ④仕事内容	職場の温度・湿度，照明，空調，騒音が適切でない 労働量が多い，労働時間が長い，労働量が急激に変化する 常に締め切り（納期）に追われている 単純労働が連続する，VDT作業等
B. 組織における役割 ①役割・責任の曖昧性 ②役割葛藤 ③他者（他成員）への責任 ④組織内・組織間の葛藤 ⑤役割過剰/役割過少	役割の範囲，責任の所在等が明確でない 複数の成員から相反する期待を寄せられる 職場や成員に対する監督責任，安全管理責任等 グループ内で意見が合わない，他のグループと対立する等 能力以上の職務を任されている/仕事量が少ない
C. キャリアへの展望 ①労働保障の欠如 ②地位の不釣り合い	人員削減が常に行われている，立場の保障がない 与えられた地位に納得がいかない（地位が高すぎる/低すぎる）
D. 人間関係 ①社会的支援の欠如 ②責任の委譲の困難さ	仕事において上司・同僚・部下から支援を得られない 常にトップ（経営陣）に判断を仰ぐ，部下に判断を委ねない等
E. 組織構造・組織風土 ①参加機会の欠如 ②仕事のコントロール ③社員教育・社員指導 ④職場の状況	意思決定過程で参加（意思表示）する機会が少ない/全くない 仕事において自らの裁量の範囲が狭い/ない 効果的な社員教育・指導ができない＝人材育成ができない 同族企業，長期的不況，業界再編などが関係している職場

(出典：Cooper & Marshall. Occupational sources of stress, 1976, p. 12に加筆)

(2) 個人的要因

性格傾向，他者との関係，価値観・人生観，職務能力，就職動機など，個人が有する様々な特性を指す。さらにストレス要因やストレス反応に対する耐性，タイプA行動特性⁸⁾等もここに含まれる。これらは前述の職場・仕事上の要因と共にストレスの発生メカニズムに多大な影響を及ぼす。

ストレス反応が生じやすい性格特性としては，「几帳面，まじめで融通性や統合力が不十分」，「消極的で，自主性・社会性が不十分」，「自己中心的で協調性が不十分」，「神経質で対人関係に過敏」，そして「完全主義で，自己同一性が未確立」などが指摘されている⁹⁾。

(3) 組織外要因

組織外要因で中心視されるのは家庭における諸問題であり，夫婦関係，親子関係，家族の病気，子供の教育・受験とそれに付随する経済的な問題などが主なものとして挙げられる。その他の要因としては，景気の状態，物価，住宅問題，通勤問題，騒音，高齢化などが考えられよう。これら要因は全

での労働者に該当するとは限らないものの、現代社会に生きる者たちが抱えているストレス要因として見逃せない。

2. ライフサイクルから見た労働者のストレス要因

前述の通り、労働者のストレスは職場・個人の特性・家庭環境・社会の情勢などが発生メカニズムに影響を及ぼしている。一方で、人間は成長の過程で様々な課題をこなしながら「発達」をとげている。これら課題（発達課題）は加齢や発達に伴ってより高度になるため、それぞれの年代（発達段階）で要求される新たな課題がストレス要因になることも考えられよう。そこで、労働者のストレス要因を人間の発達すなわちライフサイクルの観点から捉えて、発生し得る諸要因を眺めながら問題点を考えてみたい。

(1) キャリア形成に関する要因

キャリアとは、能力向上・役割や責任の増大・昇進や昇給などといった仕事の場における個人の「職業経歴」を指すが、キャリアの形成における個人の課題ならびに実務で直面する問題は、およそ表2のようなになる。

これによると新人から中堅、さらに中年に進むにつれて組織からの要求は高度になるが、それに伴い本人が直面する問題も高度かつ深刻な内容に変化していくのがわかる¹⁰⁾。従ってこれらの問題に對峙した際に生じる「葛藤」や、解決に必要な能力・資源の有無や程度などがストレス要因として考えられよう。

(2) 家庭・家族に関する要因

因果関係モデルで「組織外要因」に包含されている家庭・家族に関する要因は、ライフサイクルの点から見ると更に細かく分類できよう。すなわち思春期や青年期では立場上、家庭に関するストレス要因が比較的少ないのに対し、成人期では結婚による新たな関係（夫婦・嫁姑・親子など）の発生や教育費・住宅費の負担増がストレス要因になるだけでなく、世帯主の仕事への比重増加と家庭での役割低下が新たなストレス要因となる。更に初老期では職場での役割・責任の増大や子供の自立、自身の身体機能の低下等がストレス要因となり、老年期に至っては定年退職や近親者の死¹¹⁾といった喪失や老後の経済問題などがストレス反応の引き金になりやすい。

3. 日本における「労働ストレス」の実情

前章まではストレスモデル等で論じられるストレス要因について具体的な内容を示した。それでは、我が国において「労働ストレス」はどのように受けとめられているのか。ここでは省庁や自治体等が実施した調査結果、ならびに昨今の報道等を用いながら「労働ストレス」の実情について考えてみたい。

表2 キャリア形成における個人の課題と直面する問題

1. 新人期	
対象	新卒入社～5, 6年目
目標	「社会人、職業人としての自立」の確立
具体的な課題	①役割の付与と組織への帰属意識の萌芽 ②会社員として果すべき役割、責任の増大 ③自己の期待・希望と現実との調整
直面する問題	①社会人としての自分をどのように確立するか ②職務での役割に自分自身の能力や個性が生かせるか ③職場（職業）選択が適切であったか
2. 中堅期	
対象	入社5, 6年目～20年目位
目標	「職場の中での地位の確立」
具体的な課題	①業務目標（売上、開発、管理等）の達成 ②集団の運営、他集団との調整
直面する問題	①新たな役割の取得（昇進に伴う配置転換、転勤、集団の運営等） ②「自分の計画」の実現、「社会的に認知されたい欲求」の充足 ③全体的な責任レベルの上昇
3. 中年期	
対象	入社20年目～30年目
目標	「自らの生き方に対する再確認」
具体的な課題	①自身の計画の進捗状況と今後の展望 ②自身の能力・個性と仕事との合致 ③配偶者との生活状況について
直面する問題	①専門職的役割と管理職的役割を兼ね備えた実務の遂行 ②「転勤」・「単身赴任」・「出向」等、状況の変化 ③自身の能力や職場での立場の認識 ④定年以降の展望
4. 実年期	
対象	入社30年～定年
目標	「職業人への締めくくり」
具体的な課題	①社会人・職業人としての足跡の受容・整理・総括
直面する問題	①職場・仕事・役割・立場等の喪失 ②定年後の新たな役割・立場の取得

（出典：労働省『職場における心の健康づくり』1992, 18-20頁を一部加筆）

(1) 労働者の健康状況調査

厚生労働省¹²⁾では1982（昭和57）年から5年ごとに「労働者の健康状況調査」を実施している。調査は従業員10人以上の事業所を対象に、産業・事業所規模別に抽出した事業所に対して行う「事業所調査」と、その事業所に雇用されている労働者を抽出して調査する「労働者調査」に分かれる。最新の調査は1997（平成9）年に行なわれ、約12,000の事業所と約16,000人の労働者が対象となった。

表3 仕事や職業生活に強い不安・悩み・ストレスがある労働者

調査年	男性 (%)	女性 (%)	全体 (%)
1982 (昭和57)	52.2	46.8	50.6
1987 (昭和62)	56.2	52.4	55.0
1992 (平成4)	58.8	54.2	57.3
1997 (平成9)	64.4	59.9	62.8

(出典：労働省『労働者の健康状況調査』)

表4 「強い不安・悩み・ストレス」が高い(低い)業種と職種

高い業種	金融・保険業	68.5	高い職種	監視・検査作業に従事する生産・技能職	70.8
	通信業	68.1		専門・技術・研究職	69.0
	消費関連製造業	67.1		その他の生産技能職	67.4
		管理職		66.5	
低い業種	林業	54.8	低い職種	運輸職	44.6
	飲食店	53.2		林業作業員	46.1
	運輸業	54.8		建設職	49.4

(出典：労働省『1997年労働者健康状況調査速報』1998)

その調査結果から「労働ストレス」に関連するものを抜粋する。

まず、「仕事や職業生活に強い不安・悩み・ストレスがある労働者」の内訳ならびにその推移を表3に示した。それによると男性・女性共に増加傾向にあるだけでなく、全体では15年間で12ポイント台、5年前と比較しても5ポイント台の増加を示している。この推移を見る限り「強い不安・悩み・ストレス」は今後も増加するものと想像できよう。

続いて、前掲の「不安・悩み・ストレス」を産業別・職種別で分類する。表4の通り、産業別では金融・保険業や通信業、消費関係製造業に従事している者の60%強が、職種別では監視・検査作業に従事する生産・技能職の70%が「仕事や職業生活に強い不安・悩み・ストレス」を感じている。この結果から産業では「第3次産業」で、また職種では管理部門や専門・技術・研究部門といういわゆる「ホワイトカラー」で「不安・悩み・ストレス」が多いと言える。

また、仕事や職業生活における「強い不安・悩み・ストレス」を男女別に分類すると表5の通りとなる。それによると、不安・悩み・ストレスの内容については男女とも「職場の人間関係」「仕事の量・質」「仕事への適性」が上位を占めている。注目したいのは男性の7位、女性の6位に挙げられている「雇用の安定性の問題」である。長引く景気の低迷が雇用にも深刻な影響を及ぼし、またリストラという名の「人減らし」が横行している昨今、雇用の安定性に関する不安は今後ますます増加

表5 「強い不安・悩み・ストレス」の内訳

順位	(男 性)		(女 性)	
	項 目	割合 (%)	項 目	割合 (%)
1	職場の人間関係	40.6	職場の人間関係	56.9
2	仕事の質	37.4	仕事の量	29.5
3	仕事の量	35.3	仕事の質	26.1
4	仕事への適性	23.2	仕事への適性	22.1
5	昇進・昇給	22.7	昇進・昇給	14.2
6	定年後の仕事・老後	20.9	雇用の安定性の問題	12.1
7	雇用の安定性の問題	13.7	その他	11.1
8	その他	10.1	定年後の仕事・老後	10.5

(出典：労働省『1997年労働者健康状況調査速報』1998)

するものと思われる。

(2) 東京都立労働研究所の調査報告から

労働者の環境・意識等の実態を調査・研究している東京都立労働研究所は、1993（平成5）年に調査報告書「中壮年男性の職業生活と疲労・ストレス」を発表した。この調査は職場の中核として働く中壮年男性を対象に「働き方」や「心身の状態」を明らかにしながら、「働き過ぎ・長時間労働」と「過労」を生む要因・構造の解明を目的に行われた。

調査対象は東京都内または都心通勤圏内に住む35～54歳の男性3,000人で、回答のあった787人のうち企業・団体・官公庁に雇用されている735人⁽³⁾が集計分析の対象となった。この分析結果から、職業生活における様々なストレス要因を労働者がどのように感じているかを集計し、順位を付加したものを表6に示す⁽⁴⁾。

ストレス要因において上位を占めていたのは、「短時間で重要な意思決定をしなければならないことが、しばしば求められる」「納期や期間にせかされる仕事である」「あらかじめ決められたスケジュールは変えられない」等の“ジョブ・プレッシャー⁽⁵⁾”に関する項目で、以下「通常の仕事が一人で処理するには多すぎる」という“仕事量”に関する項目、“職務満足”や“ソーシャル・サポート”に関する項目が続いている。これら上位の諸項目を集約すると、「個人の処理能力を超えた要求」もしくは「個人の判断・裁量では解決が困難な要求」などがストレス要因となって個々の労働者を苦しめていると言えそうである。

また、これら上位項目の回答と地位・職種との関係であるが、「短時間での重要な意思決定」は次長・部長以上の81%、課長・課長代理クラスの76%が肯定し、職種では経営・管理職の84%、外交・営業職の73%が肯定している。さらに「納期や期間にせかされる仕事」では課長・課長代理ク

表6 ストレス・疲労に関連する労働・職場環境要因分布状況

順位	カテゴリー	項 目	比率(%)
1	ジョブ・プレッシャー	短期間で重要な意思決定をしなければならないことがしばしば求められる	69.1
2	ジョブ・プレッシャー	納期や期間に急かされる仕事である	65.0
3	ジョブ・プレッシャー	予め決められたスケジュールは変えられない	59.9
4	仕事量	通常の仕事量が一人で処理するには多すぎる	57.9
5	職務満足	仕事に見合った報酬を得ていない	55.9
6	ソーシャルサポート	仕事を任せられる部下や交代要員、又はサポートしてくれる人がいない	53.9
7	ソーシャルサポート	上司の指導・助言があまり得られない	51.2
8	仕事量	休憩時間もとれないことがある	47.8
9	職場の雰囲気・人間関係	職場に長時間労働を評価する雰囲気がある	43.7
10	仕事量	休日に、仕事を家に持ち帰ることがときどきある	39.6
11	職務満足	現在、思い通りの地位についていない	38.4
12	ソーシャルサポート	仕事上の悩み等で相談に乗ってくれる友人、知人がいない	36.0
13	ジョブ・プレッシャー	厳しいノルマが課せられている	34.1
14	職場の雰囲気・人間関係	上司と部下の間で板挟みになることがある	33.8
15	能力主義の程度	今の勤務先は同学歴の同期入社でも昇進の格差が大きい	33.5
16	自由裁量度	仕事上の責任を果すための権限が十分に与えられていない	33.5
17	能力主義の程度	売上げなどの業績の不振や仕事上のミス等が、大きく査定に響く	33.3
18	職務満足	今の仕事に「面白さ」や「やりがい」を感じていない	29.1
19	自由裁量度	仕事をする上で、自分で決められる自由な裁量が少ない	28.3
20	不規則勤務	海外折衝や取引先・顧客の都合等で、所定の勤務時間外に仕事が入りやすい	26.4
21	職場の雰囲気・人間関係	自由に意見が言える雰囲気が職場にない	26.3
22	自由裁量度	仕事をする上で、創意工夫の余地が小さい	24.9
23	職場の雰囲気・人間関係	ライバルとして意識する同僚がいる	24.8
24	職場での役割・能力発揮	職場の中で自分の仕事の分担がはっきりしていない	23.0
25	不規則勤務	早朝・深夜・休日にもかかわらず、自宅に仕事の電話や出社の呼び出しがある	19.7
26	職場での役割・能力発揮	職場で自分に期待されている役割を果たせない	19.1
27	不規則勤務	接待飲食・接待ゴルフ・接待麻雀など、接待をすることが多い	18.8
28	職場での役割・能力発揮	今の仕事は今までの経験・知識・技能では十分に能力発揮が出来ない	16.9
29	不規則勤務	出張が月に5回を越えることがある	15.7
30	不規則勤務	出張以外にも、仕事や職場の付き合いの為に勤務先やホテルに泊まる時間が時々ある	11.7

(出典：東京都立労働研究所『中壮年男性の職業生活と疲労・ストレス』1993, 18頁)

ラスの70%、係長・主任クラスの69%が肯定し、職種では技術職の74%、外交・営業職の73%が肯定している⁶⁹⁾。

(3) 過労自殺の報道から

ここまでは2種類の報告を用いて職業生活におけるストレスの実態に触れたが、さらに「労働ストレス」を考える上で看過できない問題、「過労自殺」を取り上げてみたい。労働者だけでなくその家族をも苦しめる過労自殺は、労働者のメンタルヘルスを考える上で今や欠かすことの出来ない問題であると言えよう。

まず過労自殺の概念であるが、川人博は「仕事による過労・ストレスが原因となって自殺に至ること」と定義し、さらに「過労自殺は過労死の一種である⁷⁰⁾とも論じている。これら見解に基づき「過酷な労働によって精神に変調をきたし、自殺に至った」として、自殺に対する労働災害認定の申請もしくは雇用主に損害賠償を請求するといった遺族の動きが活発になっている⁶⁹⁾。ではどのようなケースが過労自殺として認定され、どのような要因が介在しているのか。主要な事例について表7、表8に示した⁶⁹⁾。

取り上げたケースはあくまでも「氷山の一角」であるが、自殺までの経緯を見ると2種類の要因が介在していることが理解できよう。一つは「長時間労働・過重（過密）労働」によって反応性うつ病などのストレス症状が生じて自殺に至るケースであり、もう一つは突発的な事故や衝撃によって重度ストレス反応等を起こすケースである⁶⁹⁾。また、長時間労働に突発的な事故が加わった「複合型」と呼べるような例も存在するが、この複合型も入れるとかなりのケースで「長時間・過重労働」という要因が介在し、多くは慢性化・恒常化していると言えよう。また「一人に業務が集中する」といった問題も、長時間労働・過重労働につながりやすい危険性を有している。

このように諸個人の処理能力を超過した労働要求に応えるべく、「長時間・過重労働」が恒常化する原因については次章で考えてみたい。

4. 考察—労働環境の特徴とその背景—

前章では具体的なデータを用いて「労働ストレス」の実情を示した。それでは、これら実情を踏まえて昨今の労働環境の特徴を集約すると共に、その背景について考えてみたい。

(1) 過酷な労働環境

東京都立労働研究所は調査結果（表6）から、労働環境を以下のように評している。

「納期や期間にせかされながら、短期間で重要な意思決定をしなければならず、しかも、通常の仕事量は一人で処理するには多すぎ、決められたスケジュールは変えられず、仕事を任せられる部下や交代要員を得られず、上司の指導・助言もあまり得られない⁷⁰⁾。

表7 過労自殺事例①

No.	概 要	自殺の原因・背景、審理の結果等〔出典〕
①	<p>インド・ボンベイへ出張中のK製鋼所社員が自殺（1984年1月）。 遺族の申請から12年を要して労災認定される（1996年4月）。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 新卒入社9ヵ月目に2ヵ月間の予定でボンベイに出張中、費用支払の件でトラブルに巻き込まれる。 • 慣れない海外生活によるストレスに、トラブル処理のストレスが加わる。相談できる相手もいなかった。 • 労基署が労災申請を却下したため、遺族は神戸地裁に提訴。 • 裁判所が過労自殺を労災と認定した初の事例。 <p style="text-align: right;">〔『過労自殺』134-136〕</p>
②	<p>T建設の開発部社員が本社ビルから飛び降り自殺（1988年10月）。 両親が労災申請し、5年8ヵ月後に認定（1997年12月）。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 不慣れた「実験計画の立案」を命ぜられ、実質1人体制の中、逼迫するスケジュールに追われる状態。 • 1ヵ月後の実験に向け、休日返上。25日間の時間外勤務は85.5時間に及ぶ。死の3ヵ月前から言動にうつ病特有の症状も。 • 生前に精神科への通院歴はなかったが、死後の調査の末、東京都中央労基署は自殺を労災に認定。 <p style="text-align: right;">〔『過労自殺』136-140〕</p>
③	<p>K製鉄所の掛長が工場屋上から飛び降り自殺（1991年6月）。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 掛長昇進後、24時間稼働の事業所で工程管理を担当。これが過重労働化となり、抑うつ症状を惹起した。 • 自殺前の半年で、休日は元日と他1日のみ。 • 死の2～3週間前には抑うつ症状が増悪し、焦燥感や不安感を訴える。 • 労基署は労災申請を却下するも、労働保険調査会は2000年3月、自殺を労災認定。 <p style="text-align: right;">〔『中国新聞』2000.3.30付朝刊 26面〕</p> <ul style="list-style-type: none"> • 損害賠償請求の控訴審で、会社側は長時間の過重労働を放置した事を認め謝罪。 <p style="text-align: right;">〔『山陽新聞』2000.10.3付朝刊 1面〕</p>
④	<p>大手広告会社の社員が入社2年目に自殺（1991年8月）。 両親は「過労によるうつ病」が自殺の原因とし会社を提訴。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 入社2年目から長時間残業や休日出勤が常態化。 • 死の直前は徹夜残業が3～4日に1回の割合で発生。 • 常軌を逸した長時間労働とそれに伴う睡眠不足により、心身共に疲労困憊し、それが誘因となってうつ病に罹患。 • 会社側は過剰な長時間労働による従業員の健康が侵害される点について、安全配慮義務を欠いていた。 • 差し戻し控訴審で和議成立。会社側が一切の非を認めた。 <p style="text-align: right;">〔『日本経済新聞』東京本社版2000.6.23付朝刊 18面〕</p>
⑤	<p>京都の造船設計技師が出勤途中で失踪。2日後、福井県の海岸で水死体で発見（1993年3月）。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 死の前年から全社プロジェクトチームの一員となる。 • 一人に実務が集中し、長時間労働が慢性化。 • 死の3ヵ月位前から心身の不調（抑うつ気分）を訴える。 • 労働保険審査会は「長時間労働と自殺の因果関係」を認め、労働災害として認定。 <p style="text-align: right;">〔『京都新聞』2000.6.1付朝刊 27面〕</p>

表 8 過労自殺事例②

No.	概 要	自殺の原因・背景、審理の結果等〔出典〕
⑥	市議会議員の海外視察に随行した N 市の職員が宿泊先で自殺（1993年10月）。	<ul style="list-style-type: none"> • 9 日間の欧州視察団に随行職員として参加。 • 旅程中に議員らの身勝手・横柄な言動に翻弄される。 • 極めて特殊な状況のもと、議員からの度重なる苦情・叱責・命令等が精神的負荷となり、急性の精神疾患が発症した。 • 地方公務員災害補償基金は自殺を公務外（労災ではない）と認定。遺族は更に同審査会に審査請求し「自殺は公務災害」と認定される。 <p style="text-align: right;">〔『朝日新聞』東京本社版1998.3.4付朝刊14版 35面〕</p>
⑦	都内の化学メーカー社員が突然行方不明になり、1ヵ月後、東北地方の山中で自殺体で発見（1994年4月）。	<ul style="list-style-type: none"> • 死の1年前から新規プロジェクトを担当。 • 様々なリスク、圧力、責任に精神的・肉体的疲労が蓄積した。 • 両親が東京地裁へ調停を申し立て、会社側と和議が成立。 <p style="text-align: right;">〔『過労自殺』2-11〕</p>
⑧	広島市内の食品工場で入社3年目の若手社員が自殺（1995年9月）。 母親は労災認定申請と損害賠償請求を行う。	<ul style="list-style-type: none"> • 高温の室内、少ない要員配置、長時間労働、新人への指導等により慢性的疲労に心労が重なる。 • 死の1ヵ月前から体調・精神状態が急速に変化。反応性うつ病の状態に陥る。 • 申請から1年9ヵ月後に労災認定。その後広島地裁は会社側の安全配慮義務違反を認定。 <p style="text-align: right;">〔『中国新聞』2000.6.13付朝刊 30面〕</p>
⑨	国道拡幅関連工事の現場所長が豪雪等の工事遅れによる過労のため、うつ病に陥り自殺（1996年3月）。	<ul style="list-style-type: none"> • 亡くなる8ヵ月前から出向先で国道拡幅関連工事に従事。 • 雑用から現場管理まで1人でこなし、時間外労働は月95時間。 • 過重労働状態に加え、工期の遅れを心配して抑うつ状態に。 • 亡くなる直前には疲労困憊状態に達する。 • 遺族は事業主を相手取り、損害賠償を請求。 • 札幌地裁は出向先の過失を認め、損害賠償を命じた。 <p style="text-align: right;">〔『判例時報』1671, 113-118〕</p>
⑩	プロ野球のスカウト（編成部長）が、ドラフト1位指名の高校生との交渉が難航している最中に自殺（1998年11月）。	<ul style="list-style-type: none"> • ドラフト会議において A 投手を指名。地元での交渉を開始したものの、A 投手は頑なに入団を拒否して交渉は難航。 • スカウトは地元入りしてまもなく睡眠障害や食欲不振等の「重度ストレス反応」を発症。正常な認識や行為選択能力を欠く。 • 遺族は「自殺は極度の精神疲労が原因」として労災申請し、7ヵ月で認定される。 <p style="text-align: right;">〔『労働経済旬報』1999.6—上, 61-62〕</p>

まさに「絶えず緊張を強いられる労働環境」に身を置いている、すなわち過酷な状況下で働かざるを得ないという実態が窺える。中でも、「短時間で重要な意思決定」に代表される「時間が限られている」という状況は、そのまま「時間的切迫感」として重くのしかかり、心身に悪影響を及ぼしかねない。

このような「時間的切迫感」が生じる背景には、“効率”が企業の経営戦略において重要な位置を占めていることが挙げられよう。「いかに短時間で（効率よく）仕上げるか？」という命題は労働者にとって避けて通る事は出来ないものの、短時間で仕上げるために必要な資源（社会的支援、設備機器、本人の技術など）が無ければ、時間的な要求は労働者を苦しめるだけである。

さらに“速さ・迅速性の追求”は、例えば機械・機器類の品質向上や、競合する他者との差別化には寄与するかも知れない。しかし、“速さ・迅速性”の裏に隠された新たな問題²⁴にも着目する必要がある。

(2) 一人に業務が集中する理由

前述した労働環境の特徴には、「時間的切迫感」に加えて「一人あたりの仕事量の多さ」も挙げられている。この「仕事量の多さ」に関連して、「業務が一人に集中する」という問題も現代の労働環境を表す格好の材料と言えよう。表7、表8に示した過労自殺の事例を見ても、「業務が一人に集中する（一人体制になる）」事により過重労働・長時間労働が慢性化し、抑うつ症状から自殺に至ったケースが数例見受けられた。では、なぜ一人に業務が集中するのであろうか。

理由の一つとして、(1)と同じく“効率の重視”を挙げることが出来るかもしれない。確かに、収益性を高めるためにはランニングコストの削減が必要である。しかし、コスト削減による人員減が即座に「一人体制」に結びつくとは言い難い。そこで、別の理由も考えてみたい。

久保真人は企業の組織戦略の特徴について、欧米は「職務主義」、日本は「属人主義」であるとして、両者に大きな違いがあることを指摘している。すなわち、「職務主義」が企業の目的に必要な機能を個々の職務に分割し、各職務の内容、責任、権限が明確に規定されて組織を構築していくものであるのに対し、「属人主義」は職務分担の曖昧さが特徴であるとしている。さらに「属人主義」は職務を状況に合わせて、また人の能力に合わせて柔軟に配分するため、自分に割り当てられた仕事だけでなく境界業務もこなせる人材が評価され、他者の分担にも積極的に関与していくことが求められる²⁵。

この「属人主義」をもとに考えると次のような流れが考えられよう。すなわち「担当業務+境界業務」や「他者の分担への積極的な関与」が、“組織が求める人物像”として諸個人に受け入れられ、さらに職務分担が曖昧ゆえに諸個人の役割範囲が拡大することで、いわゆる「何でもこなせる人物」に広汎な仕事・役割が集まるようになる。ここで改めて“効率”という観点に立ち返れば、「何でもこなせる人物」の存在によって余剰人員を他部署へ配属することが可能になる。その結果、「業務が一人に集中する」という事態に陥るのである。

「何でもこなせる人物」は先述の通り組織にとって好都合である。また個人にとって「何でもこなせること」の長所には、業務の多様性⁹⁴や他者との良好な関係（協働関係）の構築などの点が挙げられる。しかし、業務の集中により労働強度の増大や心身への悪影響を招くことを考えると、「何でもこなせること」の長所よりも短所、特に過重労働による「人的資源の磨耗」という問題に組織はもっと目を向けるべきだと思われる。

(3) 長時間労働の問題点

過労自殺の事例で最も目につくのが「長時間労働・過重労働」についてである。6ヵ月間で2日しか休日が取れなかったケースや、3~4日に1回の割合で徹夜残業が発生したケース、そして時間外労働が90時間を越えるケースなど、いずれも「仕事漬け」を象徴するようなものばかりである。一方、東京都立労働研究所の調査では「職場に長時間労働を評価する雰囲気がある」が第9位にランクされている。この他、上位にランクされているジョブ・プレッシャーや仕事量に関する項目にしても、「納期や期間にせかされる仕事」や「決められたスケジュールは変えられない」ために休日返上や早朝・深夜勤務が避けられなくなる、あるいは時間外労働で「仕事量の多さ」に対応するといった方法は容易に想像できよう。このような長時間労働の常態化が抑うつ症状を惹き起こし、判断能力や行為選択能力の低下から自殺に至るとされている。

長時間労働が生じる原因は、先述した効率や属人主義の観点から説明することができよう。すなわち、生産量の拡大等に伴う労働力不足に対応する場合、企業は概ね新規雇用か残業のどちらかを選択することになる。しかし、新規雇用によって給与や社会保険料等、「一人分の」人件費が発生するだけでなく、一旦雇用すると余剰となっても簡単に解雇することが難しくなる。これに対し、残業の場合は時間外労働分の支出増で済むというメリットがある。このため残業に依存する企業の体質が形成され、長時間労働に結びつくものと思われる⁹⁵。

一方、長時間労働と属人主義との接点を考えると、「職務分担の曖昧さ」と「他者の分担への積極的な関与」が挙げられる。職務分担が曖昧なために諸個人の役割範囲が拡大するのは先に説明した通りであるが、結果として仕事量も増大する。また他者の分担に積極的に関与することにより、自らの業務を終えていても、関与する他者の状況によっては業務がまだ終了していないといった事態に遭遇する。このように「役割の拡大による仕事量の増大」や「他者への関与」のために余計に時間を費やすことで残業が常態化し、ついには長時間労働へ移行することは十分考えられる。さらに「職場に長時間労働を評価する雰囲気がある」ことが、「帰りたくても帰れない」状況を作っている事も見逃せない。

そして何よりも考えなければならないのが、長時間労働による健康への影響である。特に深夜労働や徹夜勤務によって、生体リズムが損なわれる事がうつ病の発生に大きく関与していると言われている。生体リズム（サーカディアンリズム）とは、生物が有する体内時計が作り出す約24時間単位の周期性（リズム）のことである⁹⁶。ところが、深夜労働や徹夜勤務によって就寝一起床のパターンが

乱れる事により生体リズムの神経機構に変調をきたし、精神的・身体的な疾病を誘発することが認められている⁸⁾。また生体リズムに変調をきたさないまでも、就寝—起床パターンの乱れは不眠症や睡眠障害の原因となり、日常生活に悪影響を及ぼしかねない⁹⁾。

このように長時間労働は単なる肉体的疲労に止まらず、生活パターンを崩すことで精神的疾病を惹き起こす危険性を孕んでいる。長時間労働からの脱却、すなわち労働時間の短縮が生体リズムや生活パターンを正常化し、ひいては過労自殺の防止につながる事を踏まえて、労働環境の改善に取り組むべきだと考える。

おわりに

今回は「労働ストレス」の諸要因について具体的な分類を行うと共に、様々な資料を用いながら日本における「労働ストレス」の実態について考えてみた。ストレスフルと言われる労働環境の中で、とりわけ強調したいのは、長時間労働が心身に深刻な影響を及ぼしていることである。人的資源の保護、あるいは健康の維持という観点から、経営者も労働者も長時間労働の弊害には十分留意する必要がある。

さて今回取り上げた長時間労働・過重労働であるが、日本における長時間労働には日本独特の経営論理、すなわち「働かせ方の論理」が作用しているという指摘がある。また、労働時間の短縮が欧米に比べて立ち遅れている点についても様々な理由が存在する。今回はこれらの事象を交えながら、いわゆる「日本的経営」と長時間労働との関係を論じる。あわせて最近の労働管理方策が労働者にどのような影響を与えているか、中でも「裁量労働制」が労働者の健康に及ぼす影響について検討したい。

注

- (1) クーパー & マーシャルのストレスモデル、ならびに NIOSH の職業性ストレスモデル (図) については、拙稿「労働ストレス研究(1)—職場ストレスモデルに関する一考察—」『政治学研究論集』15号、明治大学大学院政治経済学研究科、2002年、73-74頁、を参照されたい。
- (2) 平成10年に労働省(現厚生労働省)が実施した「技術革新と労働に関する実態調査」によると、VDT (Visual Display Terminals) 作業に携わる者のうち精神的疲労を感じる者が36.3%、身体的疲労を感じる者が77.6%に上った。この結果をもとに厚生労働省は、新しい「VDT 作業における労働衛生管理のためのガイドライン」を策定し、2002年4月に都道府県労働局長に通達した。(厚生労働省労働基準局「新しい『VDT 作業における労働衛生管理のためのガイドライン』の策定について」『産業医学ジャーナル』25巻3号、産業医学振興財団、2002年、4-26頁。)
- (3) 上司、部下双方の期待の板挟みに遭う「中間管理職」もストレスフルであると考えられるが、今井保次は管理職では仕事の要求よりも自らの裁量のほうが勝る点や、係長→課長→部長と職位が上がるにつれて精神健康度が高く(良好)になるといった調査結果をもとに、中間管理職のストレスは誤解であると指摘している。(今井保次「管理職の精神的ストレス」『日本労働研究雑誌』474号、日本労働研究機構、1999年、32-38頁。)
- (4) 上司(メッセージの送り手)の指示内容に一貫性がない場合は「送り手内の葛藤」、本人の役割に対して周囲が異なる期待を寄せる場合は「役割内葛藤」、本人が有する複数の役割が葛藤状態になる場合は「役割間葛藤」、さらに組織の期待と本人の信念が相反する場合の葛藤は「人—役割葛藤」と区別する。(Newell, S. *The Healthy Organization*, Routledge, 1995, pp. 44-45.)

- (5) 表1における「地位の不釣り合い」については、市場のニーズに応えるべく人事階層の平坦化を目指している組織ほど深刻なストレス要因になりやすい。すなわち役職の数を減らすことによって昇進の機会が制限され、成員の欲求不満や失望を招くことが考えられる。(Newell. *op. cit.*, pp. 48-49.)
- (6) NIOSHの職業性ストレスモデルでは、社会的支援(社会的支持)は他のストレス要因を修飾する「緩衝要因」として扱われている(Hurrell, J. J. Jr. and McInaney, M. A. Exposure to job stress—A new psychometric instrument. *Scand Journal of Work Environ Health*. 14, (Suppl 1), 1988, pp. 27-28.)が、ここではクーパー & マーシャルの理論に従った。
- (7) 「高まる職場のストレス」『京都新聞』2000年8月10日付朝刊17版3面。
- (8) フリードマンとローゼンマンが提唱した行動特性で、具体的には「急ぎ病」や「競争心・攻撃心」、常に「より多く」を求める傾向、ストレスへの対処における「逃避的対処行動(飲酒によるうさ晴らし等)」などで、却って慢性的なストレス源を増やすと言われている。(宗像恒次「神経症・抑うつ症状を生む生活ストレス源と心理社会的環境」上里一郎ら監修『メンタルヘルスハンドブック』同朋舎出版、1989年、53-55頁。)
- (9) 労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課編『職場における心の健康づくり』産業医学振興財団、1992年、17頁。
- (10) シャインは中年期が抱える問題の一つに、「年を取るにつれてキャリアの諸機会が一層限られるようになり、また、社会的規範によって年長者のさまざまな職業選択の自由の行使がますますむずかしくなる」事を挙げている。(エドガー・H・シャイン『キャリア・ダイナミクス』二村敏子 三善勝代訳、白桃書房、1991年、215頁。)
- (11) ホームズとレイが考案した『社会的再適応評価尺度』によると、「配偶者の死」が最もストレスフルな生活上の出来事(100点)とされている。また、その他の「近親者の死」も63点で上位にランクされている。(Holmes, T. H. and Rahe, R. H. The Social Readjustment Rating Scale. *Journal of Psychosomatic research*, 11, 1967, pp. 213-218.)
- (12) 2001年1月より労働者は厚生労働省に改称されているが、本稿で引用している資料・施策については発表時点の名称を用いることとした。
- (13) 回答者の主な職種は、経営・管理職(30.3%)、技術職(17.8%)、専門職(15.5%)、事務職(14.1%)、外交・営業職(12.2%)、生産・建設・技能職(4.9%)等となっている。(東京都立労働研究所『中壮年男性の職業生活と疲労・ストレス』1993年、7頁。)
- (14) 表6における比率とは、各質問事項への回答(4件法)に対し、「はい」と「どちらかといえばはい」と答えた者の割合を指す。(東京都立労働研究所 前掲書 17頁。)
- (15) 「期間を限定されて課せられた業務を遂行する上で感じる精神的な圧力」を指す。(東京都立労働研究所 前掲書 15頁。)
- (16) 東京都立労働研究所 前掲書 23頁。
- (17) 川人博『過労自殺』岩波書店、1998年、iii頁。
- (18) 過労自殺の労災認定請求が増加する中、労働省は1999年11月に「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」を発表した。(労働省労働基準局「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」『労働の科学』55巻3号、2000年、4-9頁。)これによって過労自殺に対する労災認定要件の緩和や公正な労災認定の運用に寄与するだけでなく、表8における⑩のケースのように労災申請から認定までの時間の短縮にも奏功した。
- (19) 表7・表8に示した事例は遺族が労働基準監督署や労働基準審査会に労災認定を申請、あるいは事業主を相手取り損害賠償請求を提訴したケースの中から、労災が認定されたものや和議が成立したもの等を列挙した。
- (20) 反応性うつ病とは「環境からの刺激に対して、特定の性格や何らかの身体的条件(過労等)のためにその刺激に反応を起こし抑うつ状態に陥ること」である。一方、重度ストレス反応とは「他の精神障害をもたない個人が肉体的または心的ストレスに反応して、一過性の意識混濁、抑うつ、不安、激怒等の症状を呈したり、自然災害や事故によって一時的に情動反応が停止したり、死別や離別の体験によって社会的機能(仕事等)の不全

が生じる」状態を指す。(加藤信勝『精神医学』金芳堂, 1997年, 12頁, 206-207頁。)

- ②1) 東京都立労働研究所 前掲書 17頁。
- ②2) 一例をあげると, 開発技術者はコンピュータの処理速度について「かつてはコーヒーでも飲みながら, 応答時間を待っている余裕があった」と評した。一方, 現在は処理速度が格段に向上し, 単位時間の作業密度が高くなったために「生産性は向上しているが, 仕事の絶対量の増加と期間の短縮が行われているため, いつまでたっても楽にならない」と言及している。(飯島裕一『疲労とつきあう』岩波書店, 1996年, 90-91頁。)
- ②3) 久保真人「職場の人間関係と葛藤」大淵憲一編著『紛争解決の社会心理学(現代応用心理学講座3)』ナカニシヤ出版, 1997年, 219頁。
- ②4) ハックマンとローラーが提唱する「モチベーションを高める仕事の特性」の1つであり, 疎外を少なくしてストレスを防止することにも役立つと言われている。(田尾雅夫『モチベーション入門』日本経済新聞社, 1993年, 108頁。)
- ②5) 荻原勝『残業—“日本的”功罪を洗う』日本経済新聞社, 1975年, 17頁。
- ②6) 斎藤喜人「リズムと睡眠」岡市広成編著『行動の生理心理学』ソフィア, 1995年, 231-232頁。
- ②7) 斎藤喜人 前掲書 242頁。
- ②8) 例えば, 睡眠が十分でないため昼間に強い眠気に襲われる, 疲労感や倦怠感によって意欲が湧かないといった症状に加え, 眠るための飲酒がエスカレートしてアルコール依存症や肝機能障害につながるケース, あるいは処方された睡眠薬(睡眠導入剤)を患者が勝手に増量して服用し, 結果として睡眠障害が一層悪化するケースなどが考えられる。