

【論文】

過労自殺のプロセスに関する分析枠組みの提示 —ストレス研究との関係から—¹

岩 田 一 哲

1. はじめに

本稿の目的は、過労自殺研究とストレス研究の相互援用の可能性を検討することであり、具体的には、過労自殺のプロセスに関する分析枠組みを提示することである。

過労自殺研究は過労死研究と対で考察されることが多く、もともとは過労死研究からスタートしている。学問分野としては法律学や労務管理に関係する分野からの考察が多い。また、過労死と過労自殺の原因は類似の要因で考えられている。ストレス研究は、過労自殺という特定の現象よりむしろ、何らかの外力によって心身に歪みを生じた状態としてのストレス²の状態を引き起こす原因やストレスの軽減の方法を検討しており、学問分野は医学や心理学が多い³。

また、それぞれの研究の研究手法の違いもある。岩田（2012）は両研究の主要な研究手法について、過労自殺研究は、日本的雇用慣行との関係からの理論研究や、労災申請や労災認定の問題に絡んだ関係者の手記や裁判記録等のケース分析の手法を用いたものが多いのに対し、ストレス研究は、アンケート調査やインタビュー調査等の実証研究による成果が豊富であることを指摘している。

過労自殺研究とストレス研究は、学問領域によって研究分野や研究手法が大きく異なる。ただし、過労自殺との関係の深いうつ状態と、ストレス研究でのストレインである抑うつは概念的には異なるが内容は類似であるため、両研究の関係を検討することで、過労自殺研究の諸結果とストレス研究の諸結果を相互援用することが可能になると考えられる。この視点からの検討は、過労自殺に至るまでプロセスのより詳細な理解につながる。

具体的には以下の4つの点を検討する。第1に、過労自殺の原因と考えられている要因を過労死・過労自殺研究をもとに検討する。第2に、ストレス研究におけるストレスモデルの検討や、抑うつとストレス反応の先行要因の概略を行う⁴。第3に、過労自殺の原因と考えられている要因とス

¹ 本稿は、科学研究費補助金基盤研究(C)研究課題番号(24530448)「曖昧で突発的な仕事状況に置かれた従業員のストレス並びにその軽減についての解明」(2012年度-2014年度)の研究成果の一部である。

² 増地(2002)p.54を参照。

³ 岩田(2012)p.14を参照。

⁴ 後述するが、抑うつを測定するための尺度としてストレス反応が考えられている。

トレスモデルとの関係を検討し、過労自殺のプロセスに関する分析枠組みを提示する。最後に、今後の課題等を述べる。

2. 過労自殺の原因の検討⁵—過労死の原因との類似性—

前述のように、過労自殺の原因は過労死と類似と考える内容が多く、両者を比較した研究はほとんどないため、過労死・過労自殺の両者の原因を包括的に検討せざるを得ない⁶。そこで、過労死・過労自殺の諸研究の中で、初期の過労死研究と過労自殺に言及した研究を含めて検討する。

2-1. 過労死・過労自殺の原因に関する初期の研究

初期の過労死研究は、過労死の原因として長時間労働を挙げるものが多い。この頃の過労死研究の主たるテーマは、なぜ、日本企業の従業員にだけ過労死・過労自殺という現象が取り沙汰されるのかという問題であった⁷。したがって、日本に独特の制度や慣行として考えられている、終身雇用慣行、年功序列制度、企業別労働組合を核とする日本的雇用慣行の下に置かれている従業員が、長時間労働せざるを得ない状況に置かれていることを指摘することが、当時の研究の課題であったと考えられる⁸。

また、日本的雇用慣行の下に置かれている従業員の心理的側面から、長時間労働を論ずることもある。関連する議論として集団主義的志向があり、平等主義と集団主義（e.x. 間, 1963）が検討されている。ここでは、労使協調の路線から、企業に対してより忠誠心を発揮するような風土が出来上がったことが指摘され、日本企業におけるチームワークの重視や、人間関係の包括性・親密性をもたらしていると考えた。それゆえ、自分の仕事が終わっても他者の仕事が終わるまでは帰れない状況が生じる。

職務⁹や組織そのものと心理的要因との関係からは、岩田（1977; 1985）は、日本企業では柔軟な組織構造が維持され、この構造を機能させる背後に「責任の連帯性」と「状況即応性」があるとした。このことは、従業員の組織へのより大きな忠誠心と貢献を引き出すことにつながり、長

⁵ 本稿は過労死・過労自殺の原因と考えられている要因を検討した研究に絞った。過労死・過労自殺研究を概観すると、過労死者・過労自殺者の関係者が過労死・過労自殺とどう向き合ってきたかを検討した渡部（1993a, 1993b）の研究のように、過労死・過労自殺に関わった人々や労災認定に関するものもあるが、これらの研究は除外している。

⁶ 後述するが、過労死・過労自殺の両者を比較した研究として川人（2012）があるが、日本の研究では、この内容以外は見当たらなかった（CiNiiから検索）。

⁷ この点については、数多くの論者から指摘がある（e.g., 牧野, 1991; 川人, 1992; 加藤, 1996）。

⁸ 日本的雇用慣行と過労死・過労自殺の関係については、岩田（2008）において検討されている。

⁹ 本稿には、職務、仕事、業務などの言葉がある。それぞれの用語の違いは厳密にはあるものの、本稿はこれらの用語をほぼ同義とし、引用文献の場合は、引用箇所用語をそのまま用いる。この理由は、過労死・過労自殺研究では、これらの用語を厳密には区別せずに議論しているためである。

時間労働を誘発する可能性が高まる。

森岡（1995）は、日本企業における企業中心社会的な構造と過労死などの労働災害との関係について検討し、前述の岩田（1985）や高橋（1989）の議論をもとに、「過労死は、企業内の生活条件から言えば、こうした高圧釜の環境の下での超長時間過密労働によって生み出されると言ってもよい」（pp.236-237）と考察している。ここで言う「高圧釜」とは、「[「終身雇用制」の普及が、経営者が出口をふさいで従業員に圧力をかけることを可能にした。それは、いわば「高圧釜」のような機能を担うものだったのである」（岩田, 1985, p.24）という状況のことである。つまり、日本の雇用慣行によって従業員の転職が難しい状況で、超長時間過密労働を拒否し難い状況を「高圧釜」と考えている。また高橋（1989）は、「労働市場は企業別に分断され、内部労働市場に囲い込まれた労働者が「高圧釜」の中で野放しの競争状態に置かれることによって、彼らの高い勤労意欲は引き出されている」（p.6）としている。これらの点から、日本企業の従業員が超長時間過密労働の状況にあっても離職という選択は取らず、当該企業への忠誠心が高まることで勤労意欲が引き出され、過労死につながると考えられている。

大平（1996）は、日本企業の従業員の勤勉さを説明する際に、周囲を価値とし、その価値を参照していることが付き合い残業などの残業時間の増大に関係があることを指摘した。後に大平（2004）は、企業が制度によって会社人間を作る（囲い込む）のではなく、従業員自身が個別価値よりも外部の状況を優先する傾向を持ち、所属企業に一体化することによって、従業員は知らずと会社を背負い込むことを指摘した。

さらに、過労死・過労自殺を現象面から検討する論者¹⁰から、日本企業の施策との関係が指摘されてきた。この議論は、過労死・過労自殺を取り巻く状況そのものに焦点を当てて、日本の雇用慣行との関係を検討している。企業の利益のために残業もいとわれない人間を高く評価するようなシステム（川人, 1992）や、労働時間の柔軟化を志向した三六協定の締結（森岡, 1995）、不景気時には、減量経営に伴いパートやアルバイトなどが削減されることにより、正規従業員への負担が増大する（川人, 1996）ことなどから、正規従業員に長時間労働を強いるようになった等である。過労自殺により接近して検討した初期の研究は、川人（1998）であろう。この研究は、過労自殺者の特徴として、第1に、幅広い範囲の労働者、つまり、業種・職種を問わずほとんどの分野の職場に広がっていること、第2に、過重な労働による肉体的負担ならびに重い責任、過重なノルマ・達成困難な目標設定などによる精神的負荷が存在すること、第3に、自殺に至る過程においてうつ病などの精神障害に陥っていること、第4に、企業は過労自殺が発生した際に、その原因を労働条件や労務管理との関係で捉えようとしないうこと、第5に、過労自殺の実態がなかなか組織の外部に伝わらないことを挙げている。

過労死研究を主たる内容としたり、過労死と過労自殺を対にした研究は、長時間労働が過労

¹⁰ 過労死や過労自殺研究は、労災申請や労災認定に関連して、弁護士からの検討も多くある。

死・過労自殺の原因であると指摘した上で、長時間労働に至る従業員の周囲の状況を検討することが中心であった。したがって、長時間労働が過労死・過労自殺の大きな原因の1つであり、その背後の制度的な要因、特に日本的雇用慣行に関する要因に注目していたと考えられる。

2-2. 過労自殺への注目

2000年代になると、過労死と過労自殺のそれぞれに注目した研究や、過労自殺にクローズアップした研究が数多く登場する。労災認定に関連する法的解釈の研究では多くの論者がいるが、過労自殺の原因やそのメカニズムを検討した研究は相当数あるものの、論者は多くない¹¹。

ストレス疾患労災研究会・過労死弁護団全国連絡会議編（2000）では、過労自殺の動機・原因を整理し、以下の4点を指摘した。第1に、業務過多・長時間労働による疲弊であること、第2に、過剰に重い責任による「精神的負担」が見られること、第3に、目標達成に向けて努力をしたけれども、それがうまくいかなかった、その結果生ずる落胆があったこと、第4に、人権侵害が自殺に大きな影響を与えていることを挙げている¹²。

川人（2002）は、「過労死110番」の電話相談を受けた自殺事例のほとんどが、仕事上の過労やストレスが主たる原因であるとした。具体的には、第1に、バブル崩壊後の長い不況の中で、日本の職場では人員削減が図られ、結果として一人ひとりの業務量が増加したこと、第2に、目標達成に向けて努力したけれどもうまくいかず、その結果生ずる落胆があったこと、第3に、会社の人員削減政策を遂行するため、労働者の退職を勧告していく過程で、整理の対象者から反撥を受けて悩んでいたこと、第4に、不本意な退職勧告、解雇通告、いじめなどの人権侵害が生じていること、第5に、中高年労働者が「自発的に」退職届を出すように仕向けるために、対象労働者に対する嫌がらせ、いじめを行っていること、の5点を挙げている¹³。

天笠（2003a; 2003b; 2004）は、過労自殺事例22事例をまとめ、過労自殺の経過として、昇進・転勤・配置転換といった人事上の変化（17例）の後に、要求度が高く（18例）、裁量度が低く（17例）、支援度が低い（18例）過酷な労働ストレスを受けながら、1日平均11時間以上の長時間労働を強いられており、その後、うつ病発症前にも、自殺前にも、生活上の出来事（公用車の事故や業者交渉上のトラブルなど）が認められたことを指摘している¹⁴。

大野（2003）は、過労死・過労自殺の原因と考えられている長時間労働について、個々の従業員における個別の状況を明らかにする試みを行った。この中で、過労死・過労自殺事例で登場する人々の多くは、「まじめ」「几帳面」「責任感が強い」「他人に非常に気を遣う」等の特徴を持つ

¹¹ ここからの記述は、2000年以降の日本での論文・記事をCiNiiで検索し、労災認定等の判例に関する内容を除き、過労自殺あるいは過労死・過労自殺の両者の原因を記述したものを論述した。また著書も、同様の方法を取った。

¹² ストレス疾患労災研究会・過労死弁護団全国連絡会議編（2000）pp.282-284をまとめた。

¹³ 川人（2003）pp.12-13をまとめた。

¹⁴ 天笠（2004）p.21をまとめた。

「メランコリー親和型¹⁵」であるという。また、職場集団性（チームワーク）を重視した職場要因と、柔軟な職務構造、つまり、職務内容や職務範囲が組織、集団内の状況に応じて弾力的に変化して伸縮するという仕組みによって、無限定な仕事の広がりにつながる。ただし、職場集団性のもとで従業員同士が仕事を援助し合うことがなくなるあるいは少なくなると、集団内の他の従業員を援助しない場合が多くなる。このような状況にメランコリー親和型性格の人々が置かれると、他の従業員からの援助が受けられない状況の中でも多くの仕事を引き受けてしまい、このことが、過労死・過労自殺の原因につながると指摘する。

川人（2003）は、過労死・過労自殺の事例から5つの特徴を挙げている。第1に、死因に自殺が急増していること、第2に、リストラ、人員整理が深く関わっており、残った者の一人当たりの業務量が増加して、「働きすぎ」になっていること、第3に、裁量労働制の導入と職種の相次ぐ拡大で労働時間の制限がなくなり、極端な時間外労働を合法化することになったこと、第4に、成果主義、業績主義によって、「働きすぎ」が事実上強制されていること、第5に、派遣労働などの非正規雇用の増大がもたらす影響、である。

川人（2004）は、「経済不況の中で失業率の高い状態が続くと、労働者の企業に対する従属性が強まり、業務による心身の疲れが一層増加していく。過労自殺はこうした背景のもとで増加している」（p.35）とした。また、過労死の原因として、長時間労働、深夜勤務・不規則勤務・時差疲労の問題、過剰なノルマ等による精神的負担を挙げている。ただし、川人・山下（2004; 2006）では、前述の過労死の原因を過労自殺の原因として指摘しているため、過労死・過労自殺に共通する要因と考えられる。さらに、川人・山下（2008）は、裁量労働制の拡大によって、実際の職場では、納期や業務量は会社が決めるために、一人ひとりの労働者に無理な納期や過大な業務量が科せられることが多いことと、ハラスメントによる自殺を加えている¹⁶。

黒木（2004; 2008）は、自殺で労災認定された事例51例を検討し、「自殺で認定された事例に関しては、管理職と専門技術職の両方で全体の74%を占め、ノルマの未達成が関与して労災認定された事例は61%、100時間以上の時間外労働は53%もみられており、本来、部下のマネジメントをしなければならない立場にいる管理職自身がノルマが達成できずに時間外労働が発生し、心身ともに疲弊状態となって追いこまれ閉塞状況の中で自殺に至っていることが浮き彫りにされた」（黒木, 2008, p.42）とし、過労自殺の原因をまとめている。

上畑・天笠（2006a）は、過労自殺事例に関連する資料を閲覧し、弁護士等にも質問し回答を得た上で、計37事例の検討結果として、「仕事に関わるストレスフルな出来事でもっとも頻度の多かったものは、「長時間・不規則労働」の81.1%であり、次いで、「予測し得なかった出来事」、

¹⁵ メランコリー親和型性格は、Tellenbach, H. (1983, 邦訳1985) によって指摘されたパーソナリティであり、その基本的特徴を「几帳面さ」「自己の仕事に対する過度に高い要求水準」「仕事・対人関係に対する秩序」としている（邦訳, pp.139-157）。

¹⁶ 同様の見解は、川人・須田（2009）でも見られる。

「いやがらせ、ハラスメント」、「仕事目標が達成できないストレス」、「過大な仕事責任」などであり、「イベント」のストレスの大きさでは「いやがらせ、ハラスメント」が最も大きく、次いで「仕事目標の未達成」、「職場の人間関係のトラブル」、「長時間・不規則労働」、「予期し得なかった重大事」などが続いた」(p.9)と指摘している¹⁷。

天竺（2007）は、当時までの多くの研究をまとめた上で、過労自殺の「因果の鎖」を提示した（図1）。成果主義が原因となって長時間労働が一般化し、仕事の要求度が高まり、裁量度や支援度が低下する。ただし、因果関係が当時は不明であったため、大きさ不明としている。月間60時間以上という長時間の時間外労働は、自殺の観念（希死念慮）の弱い原因となり、自殺の観念は自殺の極めて強い原因となる。高要求度かつ低裁量度は高ストレインであり、高ストレインはうつ病の強い原因となり、かつうつ状態（抑うつ症候群）の中度の強い原因となる。高要求度、低裁量度、低支援度は、個別にうつ状態の弱い原因となる。成果主義の導入によって、努力¹⁸が求められるようになり、尊重報酬¹⁹が低下し、金銭・地位報酬²⁰が低下し、職の安定性が低下する。それらはERI（努力－報酬不均衡：Effort-Reward Imbalance）の増大を意味する。また、成果主義の導入によってハラスメントが増えることが示唆され、ハラスメントは短期では中度の長期では強いうつ病の原因となる。うつ病をはじめとした精神疾患は自殺の強い原因であった²¹。

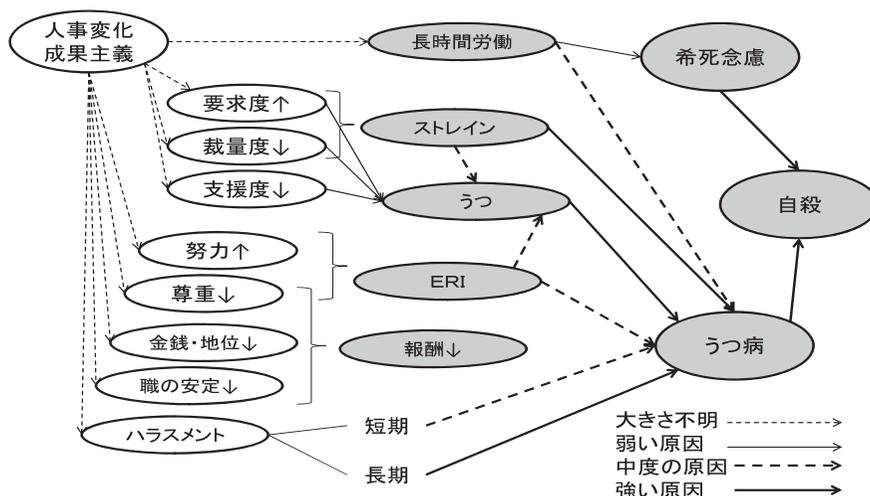


図1. 過労自殺の「因果の鎖」(天竺, 2007, p.133より作成)

¹⁷ 上畑・天竺（2006b）でも、簡潔にまとめられている。

¹⁸ 努力要素と報酬要素は、努力－報酬不均衡（ERI：Effort-Reward Imbalance）モデルの中の、努力（effort）と報酬（reward）を指している。努力－報酬不均衡モデルは、ストレスモデルであるため、後に検討する。

¹⁹ 自分の努力を周囲の人々（上司や同僚）が認めてくれているかどうかを評価するもの（p.123）である。

²⁰ 昇進の見込みの程度、教育やトレーニングの程度に見合った報酬かどうか、賃金やサラリーが適当かどうか（p.125）で評価される。

²¹ 天竺（2007）pp.133-134をまとめた。またこのモデルは、天竺（2009b）でも検討されている。

さらに、天笠（2009a）は、上記の要件に加えて、近年の労働関連自殺の特徴について、男性ばかりでなく女性の事例も目立ってきていることと、非正規労働者（派遣社員）でも増えていることも挙げている。

大石（2007）は、メンタルヘルス問題と日本的雇用慣行との関係について、過労自殺裁判事例を通じて検討している。多くの研究から日本的雇用慣行と過労自殺との関係を指摘し、「労働者が職場においてどれほどのストレスを受けようとも、簡単にはその職場を去ることができない。」（p.32）と指摘した。このことは、従業員が転職し難い状況の中で、長時間労働等の過重労働を受け入れる他はないという状況を示していると考えられる。

黒木（2009）は、当時の中高年男性の自殺者の増加の背景として、「目覚ましい科学技術の革新、終身雇用制の崩壊、製造業の外注化、分社化、企業の統廃合、就業形態の多様化、成果主義導入、人事労務管理の変化などがあり、企業は効率化を求めるため職場の人員を増やさず業務量は増大する中で、結果的に長時間労働者も増加し、過重労働による健康被害が深刻化している」（p.381）と指摘する。

金井（2010）は、「過労死／過労自殺は正規雇用者で中高年の男性が多くを占めるが、近年では、女性、若年者、非正規雇用者の労災認定があることも無視できない」（p.33）との状況を指摘した。また、過去の研究結果から、「ワーカホリズムは、個人のもともとの特性というよりは、長時間労働に対する適応の結果、形成された特性であると考えられる」（p.35）と指摘し、日本の働くことに関する文化から見直さなければならないとしている。

熊沢（2010）は、過労死者・過労自殺者の多くの事例を提示しながら、過労死・過労自殺事例に頻出する諸要因を指摘している。具体的には、サービス残業の常態化、二交替制、ノルマの「必達」が厳しく奨励されている、仕事の質がストレスフルあるいは重筋的、職場の要員が少ない、上司が抑圧的であり同僚関係も競争的である、基本給の比率が少ない、である。また、過労死・過労自殺に陥りやすい仕事を「連続・反復作業型」「ひとり作業型」「営業職型」「専門職型」「技術者型」「現場リーダー型」の6つのタイプで指摘した。

広瀬（2010）は、過労死と過労自殺の両者について、その予防のためには、不必要な夜勤の解消に取り組むこと、「肉体的疲労」と「精神的疲労」の2つが有効に軽減されるような取り組み（＝休養）が必要であること、禁煙の推進などを挙げている。

和田（2010）は、過労死と過労自殺に共通しており、両疾病の最も重要な有害因子は長時間労働であるとし、長時間労働の主要因には、長すぎる時間外労働と少なすぎる有給休暇取得の2つがあるとしている。

川人（2012）は、過労死と過労自殺の両者に言及し、長時間労働はどちらにも共通の「変わらぬストレス要因」であるとし、近年増幅しているストレス要因には、深夜交代勤務制や非正規雇用の広がりや失業率の増加から、正社員の地位を維持するためのストレスが増加していることがあるという。さらに、現在の労働現場の変容について、(1)厳しい雇用情勢下での職を失わない

ための過重労働、(2)長時間一人で画面に向き合う「孤立化した労働」のひろがり、(3)新入社員が形骸化し、新人に対して早くから過重なノルマが設定される新入社員の「即戦力化」、(4)職場に「強制された自己責任」という状況があり、「強制」された「自発的労働」を行ったとしても、成果が上がらず、結果として自己責任が追及される日本の経営政策の継続と変化の4点を挙げている。

2-3. 過労死・過労自殺の背景と原因

ここまで、過労死・過労自殺の原因と考えられている要因に関する諸研究を概観したが、過労死・過労自殺の背景や原因と考えられている要因をまとめると、以下のようになる(表1)。

表1. 過労死・過労自殺の背景と原因

| 時期 | 視 点 | 背 景 | 原 因 |
|-------------|--|---|---|
| 初期 | ・過労死研究が中心 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 日本的雇用慣行(終身雇用慣行、年功序列制度、企業別労働組合) ・ 労働時間の柔軟化(36協定) ・ 正規従業員の負担の増大(パート・アルバイトの増大) ・ 転職のし難さ ・ 平等主義・集団主義、責任の連帯性、状況即応性 | <ul style="list-style-type: none"> ・ (超)長時間(過密)労働 ・ 所属企業への一体化 |
| 近年(2000年以降) | <ul style="list-style-type: none"> ・ 過労死と過労自殺を併記した研究 ・ 過労自殺単独の研究 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 成果主義人事制度の導入 ・ バブル崩壊(不況) ・ 裁量労働制の導入職種の拡大(極端な時間外労働の合法化) ・ 製造業の外注化、分社化 ・ 企業の統廃合 ・ 就業形態の多様化(非正規雇用の拡大) ・ 孤立化した労働 ・ 新入社員の「即戦力化」 ・ 強制された自己責任 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 肉体的負荷(過重労働) ・ 精神的負荷(重い責任、過重なノルマ、達成困難な目標設定) ・ 長時間労働 ・ 目標(ノルマ)未達成 ・ 人権侵害(ハラスメント) ・ 人事上の変化(昇進・転勤・配置転換) ・ 要求度の高さ、裁量度や支援度の低さ ・ 生活上の出来事(マイナス面) ・ メランコリー親和型性格 ・ 柔軟な職務構造 ・ 予期し得なかった出来事(重大事) ・ 職場の人間関係のトラブル ・ 努力-報酬の不均衡 ・ ワークホリズム ・ 基本給の比率の少なさ ・ 有給休暇取得の少なさ |

表1は、これまでの検討を2000年以前と以降に分類し、過労死・過労自殺の背景と原因について、類似の要因をまとめて記述した。本稿では、これらの要因を過労死・過労自殺の原因と考えられている要因とし、これらの要因を中心に、ストレス研究との関係から議論したい。

3. 職業性ストレスに関する概念モデル

ストレスの定義については前述したが、ストレス研究では一般的に、原因となるストレス因 (stressor) と、それに対するストレス反応 (strain)、両者の間に介在する緩衝要因 (moderator) とに分けることができることが指摘されている²²。ストレス研究は、ストレス因であるストレッサーの解明と、ストレッサーによって引き起こされるストレス反応に代表されるストレインに向かうプロセスとは何か、また、そのプロセスの中でいかなる緩衝要因が関係するのかを中心に検討されてきた。この中で、これら3つの要因を踏まえたストレスモデルが提唱され、ストレスが発生するあるいはストレスが増大するメカニズムを明らかにしている。本稿は、過労死・過労自殺にも関係があることと、職場におけるストレスという視点を考慮して、以下の5つのモデルを挙げる。

3-1. 初期のモデル

初期のモデルの代表例として、Cooper & Marshal (1976) の職業性ストレスモデルと Karasek (1979) の Job Demand-Control モデルを挙げる。

Cooper & Marshal (1976) の職業性ストレスモデルは、職場のストレッサーから疾患に至るプロセスに関する理論的枠組みを提示した。このモデルの特徴は、田中 (2009) によると、様々な職場内外のストレッサーが、個人特性の影響を受けて、職場不適応兆候を生じさせ、最終的に疾患に至る一連のプロセスを示しているとしている。また、「このモデルでは、個人差の要因が一応考慮されているものの、これらの要素は援用可能性の低い要素であり、不適応兆候は疾患等に対する予防や対応という観点からは、基本的に職場ストレッサーを操作するしかないと考えざるを得ない」(p.4) ことを指摘している。したがって、このモデルは緩衝要因によってストレスを軽減する効果について、あまり考慮していない。

Karasek (1979) の Job Demand-Control モデルは、業務要求と業務裁量権の2つの要因によって従業員のストレスの度合いを検討した。このモデルの特徴は、業務要求と業務裁量権の両者が高い“積極的”就業、両者とも低い“消極的”就業、業務要求が高く業務裁量権が低い“高緊張・不快”就業、業務要求が低く業務裁量権の高い“低緊張・快”就業の4群に分けられるとし、実際の疾病に結び付きやすい群は、“高緊張・不快”就業群であると指摘したことである。このモデルは、過労死・過労自殺研究の中でも言及されているため (ex. 大野, 1993)、本稿においても考慮すべきモデルである。また、Job Demand-Control モデルに社会的支援 (ソーシャルサポート) を組み込んだ、Johnson & Hall (1988) による要求度-コントロール-社会的支援モデルが、後に提示された。このモデルは、社会的支援があまり受けられないという状況が職務ストレインと結びつき、結果として、心臓病などの疾患へ向かうという過程を意図して作成されており、社会

²² 田尾 (1996) を参照。

的支援が高い集団と低い集団の比較を加えて検討している。

3-2. NIOSH 職業性ストレスモデル

このモデルは、Hurrell & McLaney (1988) が前述のモデルを包括して作成したモデルであり、職務ストレスが仕事外要因、個人要因、緩衝要因によって調整・緩衝され、心理的・身体的・行動的の3つの点からの急性ストレス反応に影響すると考えられたモデルである (図2)。

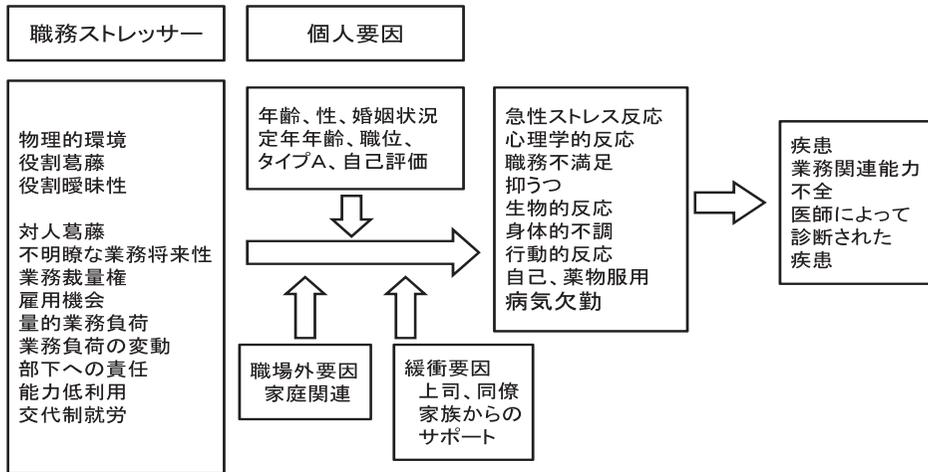


図2. NIOSH職業性ストレスモデル (Hurrell & McLaney, 1988, p.28より作成)

このモデルは、急性ストレス反応が持続し慢性化した場合に、発病や離職につながるという因果関係モデルに沿った構成となっている。日本では、『NIOSH職業性ストレス調査票』や『職業性ストレス簡易調査票』²³として、職種を問わず多くの従業員の職業性ストレスを測定する尺度として利用されている。

3-3. 心理学的職場ストレスモデル

小杉ら (2004) や小杉 (2009) はこれまでのストレスモデルを検討した後に、心理的レベルの職場不適応者に対する心理的援助を目的とした心理臨床的ストレスモデルを作成した (図3)。

²³『職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスの現状把握のためのマニュアル —より効果的な職場環境等の改善対策のために—』平成14年～16年度 厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究 (<http://www.tmu-ph.ac/topics/pdf/manual2.pdf>, 2013年6月10日閲覧) より参照。

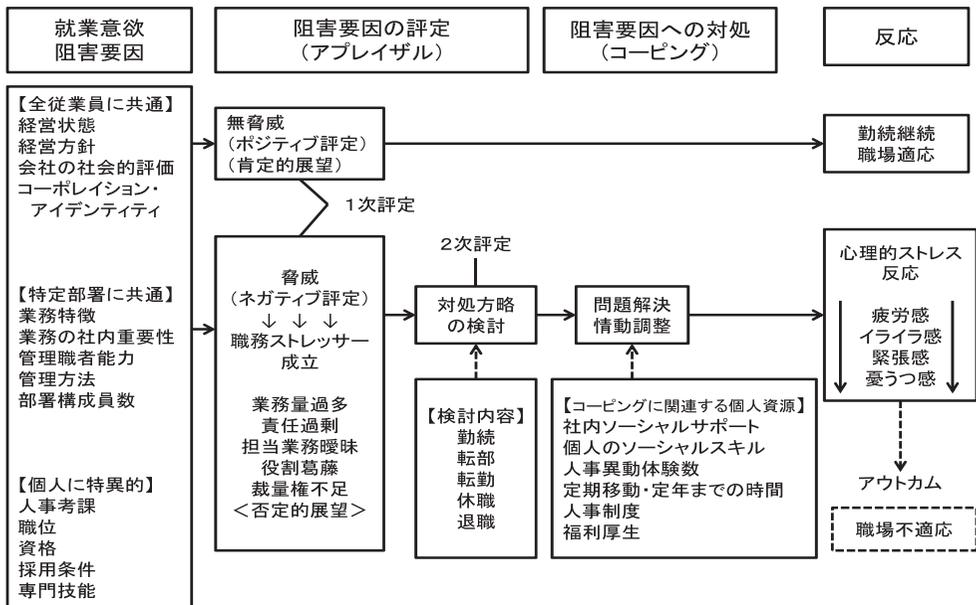


図3. 心理学的職場ストレスモデル (小杉ら, 2004, p.176より作成)

このモデルの特徴は、Lazarus & Folkman (1984) に代表される心理学的ストレスモデルの構成要因を従業員が有する企業内資源と対応させ、従業員への心理的援助の指針とすることである。このモデルは、1) 心理的レベルの要因によって構成されること、2) 心理的レベルの要因は、就業関連事項によって規定可能なこと、3) 心理的レベルの要因は、心理学的働きかけによって変化可能なこと、4) モデルのアウトカムとして、職場不適応を位置づけていること、の4つの要件を満たすものである。従業員は就業意欲阻害要因を評定し、対処行動としてのコーピングを媒介とし、実際の反応に向かうことを意味する。就業意欲阻害要因は、「全従業員に共通の要因」、「特定部署に共通の要因」、「個人に特異的な要因」の3つに分割でき、それぞれの要因が、長期的な影響を従業員に与える慢性型職場ストレスサーと、個人に特有のイベント型職場ストレスサーの2つの原因となり得ることを指摘している。また、上層の要因ほど従業員に与える影響力は少ないとしている。阻害要因の評定（アプレイザル）については、自らの就業について肯定的将来展望を持った就業と捉えるポジティブ評定と否定的展望による就業と捉えるネガティブ評定に分かれる。従業員の職位レベルとの関係では、上位レベルの従業員ほど阻害要因への対応が可能であり、ポジティブ評定が増加すると考えられている。ポジティブ評定からはコーピング行動は発動されず、健康な就業が継続するが、ネガティブ評定からは業務量過多などの多くの慢性型職場ストレスサーが発生する。このストレスサーに対しては、対処方略としてのコーピングが検討され、問題解決・情動調整へ向かう。対処方略資源のうち、社内ソーシャルサポートや人事異動体験数はその値が高いほど、定期異動・定年までの時間は短いほど対処資源として有効

になる。さらに、対処資源が少ないほど具体的な問題解決対処方略は減って、感情的対処方略が増加する。これらを経て、反応としての心理的ストレス反応や職場不適応（勤続継続・職場適応）に至る²⁴。以上の内容がこのモデルの概略である。

3-4. 努力-報酬不均衡モデル

Siegrist (1996) は、組織から受け取った「報酬」と個人が報酬を得るために費やした「努力」との互恵性が崩れた時に、ストレス反応が生じることをモデルとして提示した（図4）。

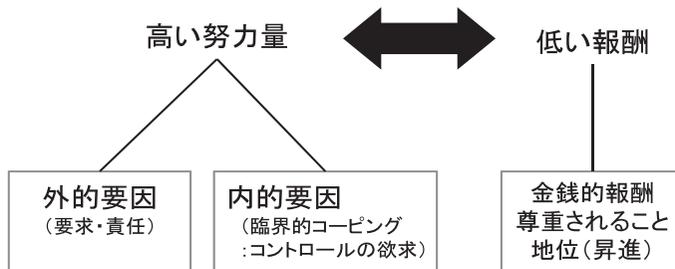


図4. 職場における「努力-報酬不均衡」モデル (Siegrist, 1996, p.30より作成)

ここでの「報酬」とは、経済的な報酬だけでなく、尊重されること等の心理的報酬、昇進等のキャリアに関する報酬も含まれるため、報酬は社会・経済の状況に大きく左右される。「努力」とは、仕事の要求度や負担等の外的要因だけでなく、個人の行動特性から生じる内的要因も含まれる。高い努力量と低い報酬の不均衡によって従業員にストレスが生じるというモデルである。

以上、5つの研究を概略してきたが、これらの研究からまとめると、以下のようなになる。第1に、前述のように、ストレッサー、ストレイン、緩衝要因の3者関係によって、職場におけるストレスモデルが考えられていることである。過労死・過労自殺研究との関係から検討する場合も、この3つの要因と具体的な項目に注目すべきである。第2に、緩衝要因によるストレス削減の効果を検討するか否かである。緩衝要因としては、NIOSH職業性ストレスモデルの緩衝要因や、心理学的職場ストレスモデルのコーピング等が挙がるが、過労死・過労自殺研究との関係から見た場合、原因に注目するか対処方法に注目するかによって、緩衝要因を検討するか否かを判断する必要がある。

²⁴ 小杉 (2009)、pp.47-48を参考にして記述した。

4. イベント型職場ストレスナー

ストレスモデルは常時起こり得るストレスナーとして考えられており、前述の小杉ら（2004）や小杉（2009）の言う慢性型職場ストレスナーが中心に議論されている。ただし、過労死・過労自殺の事例からは、過労死・過労自殺に陥る前に、職務上の何らかの大きな出来事（特にネガティブな出来事）が起こることが指摘されることが多い²⁵。このため、ストレスナーを検討する際にも、慢性的なストレスの要因だけでなく、出来事として起こるストレスの要因を検討する必要があると考えられる。そこで、出来事に関連するストレスナーに注目しているイベント型職場ストレスナーを検討することで、過労死・過労自殺の原因に接近したい。

4-1. イベント型職場ストレスナーとは

イベント型職場ストレスナーは、「職場で遭遇するストレスナーは一種のライフイベントとみなすことができるという考え方に基づくもの」（岩田, 1997, p.32）や、「当該職場に所属する従業員の健康を把握する上で重要な特異性の高いストレスナー」（大塚・小杉, 2003a, p.164）などのように、ストレスの程度を主観的に判断するのではなく、客観性を持つようにした評価方法として注目されている²⁶。イベント型職場ストレスナーに関する多くの研究結果があるが、Holmes らの一連の研究が初期の研究では有名である²⁷。これらの研究は、ある一定期間内に体験したライフイベントの総量によって、種々の疾患の発症等を予測する方法として考案された²⁸。これらの研究では、一定期間内に体験したライフイベントの合計数を指標としたり、環境（社会）への再適応評価尺度を用いて、個々のライフイベントの強度を自己評価させる方法などで、ライフイベント得点の合計値から、ストレス度の強さや疾患の発症のメカニズムの説明を試みた²⁹。

4-2. 日本におけるイベント型職場ストレスナーに関する諸研究

日本におけるイベント型職場ストレスナーに関する研究については、2つの研究が主要な研究と考えられる。1つは夏目（2012）に見られる一連の研究であり、過労自殺に関連の深い精神障害の労災認定基準に援用されている。もう1つは、大塚・小杉（2001）から継続する一連の研究であり、近年のストレス研究で数多く用いられている。

夏目（2012）に見られる一連の研究は、前述のHolmesらの研究での社会的再適応評価尺度

²⁵ 例えば、熊沢（2010）の中の事例では、過労死・過労自殺への引き金となり得る出来事が数多く指摘されている。

²⁶ 夏目（2012）p.1385より参照。

²⁷ Holmes & Rahe（1967）、Hawkins, Davis & Holmes（1957）より参照。

²⁸ 大塚・小杉（2003a）p.164より参照。

²⁹ この他海外の多くの研究があるが、この点については、大塚・小杉（2003a）で詳細に検討されている。本稿は日本での実証調査を念頭に入れており、日本におけるイベント型職場ストレスナーに注目する。

(SRRS: Social Readjustment Rating Scale) の内容を、日本の労働者の実情に合うように改変し、勤労者に多くみられる18ストレスラーを追加した65項目からなる勤労者ストレス調査票を作成したものである。この調査は、夏目ら（1988）によるものであり、ストレス点数では、「配偶者の死」がトップであり、次いで、「会社の倒産」「親族の死」が続く。また、「多忙による心身の疲労」「仕事上のミス」「会社の立て直し」「会社が吸収合併される」などの職場のストレスが高得点であった³⁰。さらにその後の調査をまとめて、ライフイベントの時代的推移を指摘している。1988年以前の従来の職場におけるライフイベントは、「会社の倒産」「仕事上の大きなミス」「昇進、転勤、仕事内容の大きな変化」「収入の減少」「労働条件の大きな変化」「会社が吸収合併される」等であったのに対し、最近の職場におけるライフイベントは、リストラ関連のイベントと対人関係関連のイベントが特徴的であり、特に、リストラ関連のイベントが多項目にわたることが特徴であるという。リストラ関連のイベントは、「所属部署の統廃合」「欠員補充がなかった」「業務を1人で担当する」「早期退職制度の対象になった」「職場の協力体制が悪い」等であり、対人関係関連のイベントは、「上司から強度の叱責を受けた」「職場で嫌がらせ、いじめ、暴行を受けた」「違法行為やコンプライアンス無視を指示された」「顧客からの無理な注文」などである。この調査研究は、厚生労働省の『心理的負荷に関する精神障害等の労災認定基準』に反映されている。厚生労働省が平成23年12月に提示した『心理的負荷による精神障害の認定基準』では、『業務による心理的負荷評価表』が作成されている（表2）³¹。

表2. 業務による心理的負荷評価表³²

| 出来事の類型 | 具体的な出来事 | 平均的な心理的負荷の強度 |
|--------------------------|-----------------------------|--------------|
| ①事故や災害の体験 | ・（重度の）病気やけがをした | Ⅲ |
| | ・悲惨な事故や災害の体験、目撃をした | Ⅱ |
| ②仕事の失敗、過重な責任の発生等 | ・業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした | Ⅲ |
| | ・会社の経営に影響する等の重大な仕事上のミスをした | Ⅲ |
| | ・会社で起きた事故、事件について、責任を問われた | Ⅱ |
| | ・業務に関連し、違法行為を強要された | Ⅱ |
| | ・達成困難なノルマが課された | Ⅱ |
| | ・ノルマが達成できなかった | Ⅱ |
| | ・新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった | Ⅱ |
| | ・顧客や取引先から無理な注文を受けた | Ⅱ |
| | ・顧客や取引先からクレームを受けた | Ⅰ |
| | ・大きな説明会や公式の場での発表を強いられた | Ⅰ |
| ・上司が不在になることにより、その代行を任された | Ⅰ | |

³⁰ 夏目（2010）pp.212-216をまとめた。

³¹ 厚生労働省『心理的負荷による精神障害の認定基準について』

（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001z3zj-att/2r9852000001z43h.pdf>：2013年6月10日閲覧）

³² 『精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書』pp.32-40を参考にして作成。

| | | |
|------------------|---|--|
| ③仕事の量・質の変化 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった ・ 1か月に80時間以上の時間外労働を行った ・ 2週間以上にわたって連続勤務を行った ・ 勤務形態に変化があった ・ 仕事のペース、活動の変化があった | II II I I I |
| ④身分の変化等 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 退職を強要された ・ 配置転換があった ・ 転勤をした ・ 複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった ・ 非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた ・ 自分の昇格・昇進があった ・ 部下が減った ・ 早期退職制度の対象となった ・ 非正規社員である自分の契約満了が迫った | III II II II II I I I I I |
| ⑤対人関係のトラブル | <ul style="list-style-type: none"> ・ (ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は、暴行を受けた ・ 上司とのトラブルがあった ・ 部下とのトラブルがあった ・ 同僚とのトラブルがあった ・ 理解してくれていた人の異動があった ・ 上司が変わった ・ 同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された | III II II II I I I |
| ⑥セクシャル ハラスメント | <ul style="list-style-type: none"> ・ セクシャルハラスメントを受けた | II |

この表は、業務による強い心理的負荷が認められるか否かの判断の基本となるものとして作成されている。具体的な出来事を6つの類型に分け、それぞれの出来事には、平均的な心理的負荷の強度が割り付けられている。この強度はⅠ～Ⅲにつれて平均的な強度が増す項目であると考えられ、それぞれの出来事が生じた後までの状況を包括的に検討している。それぞれの具体的な出来事の内容も「強」「中」「弱」の3段階で評価され、具体的な出来事の内容の強度も考慮されている。さらに、これらの出来事とは別に、特別な出来事も提示されている。特別な出来事それ自体の心理的負荷は極めて大きいため、出来事後の状況に関係なく強い心理的負荷を与えると認め得るとし「心理的負荷が強度のもの」と整理されている。

次に、大塚・小杉(2001)の研究は、イベント型職場ストレスを「第三者からも観察可能な事象であって、その事象の生起から終結までの時間経過は極めて短く、しかも生起と終結は明確に同定することができる」と定義して、4件法を用いて測定している³³。また、大塚・小杉(2003a)は、「包括的な慢性型職場ストレスの測定だけでは、当該個人にとって特異的にストレスとなるイベントの内容をカウンセラーが把握することは困難となる」(p.164)とし、

³³ それぞれのイベント型職場ストレスに対して、体験が認められた場合には、「0. 全く負担ではなかった」「1. あまり負担ではなかった」「2. やや負担だった」「3. かなり負担だった」の4件法での評定を求めている。

JEC (Job Event Checklist) を作成した上で、臨床心理学的アプローチから実証的に検討した。その後、慢性型職場ストレスとイベント型職場ストレスを分別し、属性等によっていかなるイベントが特徴的に表れるか (ex. 大塚・小杉, 2001)、イベント型職場ストレスと慢性型職場ストレスの関係によって、ストレインであるストレス反応にいかなる影響があるか (ex. 大塚・小杉他, 2003) や、イベント型職場ストレス自体の尺度や因子に関する研究 (ex. 大塚・小杉, 2003b) 等の多くの研究成果を提示している。

以上、イベント型職場ストレスについて、夏目 (2012) による一連の研究における『勤労者ストレス調査票』と、大塚・小杉 (2001) から継続した一連の研究における JEC の内容を検討してきた。ストレス研究や臨床心理の観点から見た場合、JEC を用いたイベント型職場ストレスを用いる方が有効であるが、過労自殺の原因を探るための研究として位置づける場合は、『勤労者ストレス調査票』をもとに作成された厚生労働省による『業務による心理的負荷評価表』を用いる方が有効と考えられる。この理由は、前述のように、『業務による心理的負荷評価表』が精神障害の労災認定の基準とされているのに対し、JEC は職場不適応の改善のような、臨床心理学的アプローチで検討されているためである。過労自殺を減少させるあるいは陥らないための方法を検討する際には、JEC を考慮すべきである。

5. 過労死・過労自殺研究のストレスモデルによる解釈

職場におけるストレスを中心にストレスモデルとイベント型職場ストレスを概略したが、本稿の目的である過労自殺のプロセスに関する分析枠組みを提示するために、NIOSH 職業性ストレスモデルを中心に検討したい。この理由は、日本において NIOSH 職業性ストレスモデルを援用した『職業性ストレス簡易調査票』³⁴が、職種を問わず多くの職場で一般的なストレス調査票として利用されているためである。

5-1. NIOSH 職業性ストレスモデルと過労死・過労自殺の原因と考えられている要因との関係

NIOSH 職業性ストレスモデルは、職務ストレスがストレス反応を引き起こし、最終的に疾患へと向かうモデルを想定し、この間に、個人要因、職場外要因、緩衝要因が関係している。それゆえ、これらの要因を過労死・過労自殺の原因と考えられている要因との関係から検討する。このことで、過労死・過労自殺の原因と考えられている要因について、アンケート調査を中心とした実証研究での分析を可能にする。NIOSH 職業性ストレスモデルは、原谷・川上・荒記 (1993) によって、『日本語版 NIOSH 職業性ストレス調査票』として日本語版が開発されている。前述の『職業性ストレス簡易調査票』はこの縮約版として位置づけられる。そこで、『日本語版

³⁴ 『職業性ストレス簡易調査票』 (<http://www.tmu-ph.ac/topics/pdf/questionnairePDF.pdf>, 012, 2013年6月10日閲覧) より参照。

NIOSH職業性ストレス調査票』と過労死・過労自殺の原因と考えられている要因との関係を検討したい。

5-1-1. 職務ストレスと過労死・過労自殺の原因と考えられている要因との関係

『日本語版NIOSH職業性ストレス調査票』では、職務ストレスとして、物理的環境、役割葛藤、役割曖昧性、対人葛藤、不明瞭な業務将来性、業務裁量権、雇用機会、質的業務負荷、業務負荷の変動、部下への責任、能力低利用、交代制就労の各項目が用意されている。それぞれの項目と表1で指摘した過労死・過労自殺の背景や要因との関係を検討する。

(1) 物理的環境

物理的環境では、騒音、照明、温度、換気等からなる内容から質問項目が構成されている。過労死・過労自殺研究では、これらの項目は明示的には指摘されていない。ストレス研究の範疇では検討が必要な要因であるが、過労死・過労自殺研究では、主要な原因とはあまり考えられていない。手記等の内容によっては、物理的環境に関わる記述もあるが³⁵、全体としては、物理的環境よりも仕事自体から生じる肉体的・精神的負荷が中心であると考えられている。

(2) 役割葛藤・役割曖昧性

この項目は、例えば、大野（2003）の柔軟な職務構造や、この構造が崩壊したことによって、職務を一人で抱え込んでしまうといった内容に関連する。したがって、この項目は過労死・過労自殺に関連が深い要因として検討すべきであろう。

(3) 対人葛藤

この項目は、職場の人間関係のトラブルがこれにあたる。また、人権侵害（ハラスメント）はこの極端な事例と考えられる。したがって、この項目も検討に加えるべきであろう。

(4) 不明瞭な業務将来性

この項目は、仕事の経歴、昇進機会、仕事の価値、責任の明瞭性からなる。これらの要因は、日本的雇用慣行から成果主義人事制度への変化との関係が深い。特に成果主義人事制度が導入された場合、降格や解雇の可能性も考慮されるため、業務将来性は不明瞭になる可能性が高くなると考えられる。ただし、過労死・過労自殺研究では、将来の見通しについての言及があまりないため、過労死・過労自殺の直接の原因とはしない。

(5) 業務裁量権

この項目は、仕事の上での影響力（裁量権）を尋ねる項目であり、他の人の仕事を指示する権限や、自分の仕事を決める自由の程度から構成されている。この点は、天笠（2007）等の一連の研究での裁量度の低さがこれにあたる。また、自分の仕事を決める自由の程度に関連して、職務特性とモチベーションとの関係を検討したHackman & Oldham（1976）の職務特性

³⁵ 例えば、熊沢（2010）にある過労死事例の中のオタフクソースの事例では、高温や換気の不十分さといった物理的環境に関係する要因がある。

モデルがあり、このモデルは、組織行動論では一般的なモデルである³⁶。職務特性モデルとは、Hackman & Oldhamが職務特性を、職務の多様性、職務の一貫性、職務の有意義性、自律性、フィードバックの5次元を中心に表したものである。この中の自律性が自分の仕事を決める自由の程度に関連する項目である。また、協力の必要性がこのモデルの中にあり、「同僚の仕事の進み具合に気を配らないと自分の仕事をうまく進められない」「自分の仕事には同僚と協力しなければやっていけない面がある」「同僚の仕事の出来不出来によって自分の仕事に影響される」「仕事を進める上で同僚と絶えず相談しなければならない」等、同僚との協力の必要性に関する項目からなる（ex. 松原・岩月・水野, 2002）。職務特性モデルは、職務満足感や従業員の成果との関連から検討されており、企業側の施策との親和性も高い。したがって、業務裁量権と職務特性モデルのどちらを用いるかは、分析内容から検討すべきである。

(6) 雇用機会

この項目は転職の可能性についての項目である。転職の可能性については、日本的雇用慣行との関係から、転職のし難い状況が指摘されている。近年では、就業形態の多様化によって非正規雇用が拡大し、正社員という地位を確保することが重要視されている。それゆえ、転職というよりも、正社員の地位の確保の点から検討する必要がある。例えば、失業率や後述する個人年収と世帯収入の割合等を考慮すべきである。

(7) 量的業務負荷

この項目には、仕事の量が多く、スピードを上げて仕事をしなければならないといった内容がある。過労死・過労自殺研究との関連では、長時間過密労働や過重なノルマが原因として考えられている。また、天笠（2007）に見られる一連の研究での要求度の高さも関係する。したがって、量的業務負荷は過労死・過労自殺研究でも検討すべきである。

(8) 業務負荷の変動

この項目は、仕事の負担がゆるやかになる程度や、時間的余裕、抱えている仕事の量などを尋ねる項目である。過労死・過労自殺研究では、達成困難な目標設定が対応する可能性がある。ただし、達成困難な目標設定は、業務負荷の変動だけでなく、質的な負荷の高い仕事、つまり、本人にとって困難度の高い仕事を要求されているとも考えられる。また、『職業性ストレス簡易調査票』では、仕事の量的負荷と仕事の質的負荷が項目にあるため、これらの項目を援用することも含めて検討する必要がある。本稿では、量的業務負荷と業務負荷の変動については、それぞれ仕事の量的負荷と仕事の質的負荷とし、業務負荷の変動は、イベント型職場ストレスサーとの関連からさらに検討する。

(9) 部下への責任

この項目は、人々への責任として、他の人々の将来、安全、労働意欲、福祉や生活に対して

³⁶ 例えば、前述の田尾（1996）等、教科書的な著書の多くで検討されている。

責任があるかを尋ねる項目から構成されている。人々への責任に関連して、メランコリー親和型性格の議論の中で「責任感の強さ」が指摘されている。メランコリー親和型性格は、笠原(1984)が15項目の尺度で構成している。各項目は「とてもあてはまる(3点)」「少しあてはまる(2点)」「全然そうではない(1点)」の3点の尺度で回答する項目である。したがって、因子分析が可能な尺度で分析し、「責任感の強さ」に関する項目が因子として抽出されるかどうか検討する必要がある。メランコリー親和型性格はパーソナリティ要因であり、職務ストレスとは異なる内容ではあるが、他の職務ストレスとの関係を見ることで、人々への責任を代替できる可能性がある。

(10) 能力低利用

この項目は、「学校で学んだ技術や知識を仕事で使うこと」「得意なことをする機会」「以前の経験や教育・訓練で得た技能を使えること」から構成されている。過労死・過労自殺研究では、これらの内容に関して、人事上の変化の中に配置転換がある。また、岩田(2010)は、過労死者・過労自殺者の関係者の手記の分析から、過労自殺者の特徴として、新たな職務や不慣れな職務から成る突発的な職務に就いたことと、職位歴(現在の職位における滞留期間)が過労死者に比べて短い(過労死者=4.37年、過労自殺者=1.71年)ことを指摘した。この結果と配置転換との両者から考えれば、能力が利用できないだけでなく、未経験の仕事に就かざるを得ないという状況が、過労死・過労自殺の原因の1つとも考えられる。したがって、能力低利用については、未経験の仕事に就くことも含めて質問項目を検討する必要がある。

(11) 交代制就労

この項目は、交代制就労の割合の高い業種に関連が深いと考えられる。したがって、職種別の検討を行う際には検討すべきであろう。

(12) その他

その他では所属企業への一体化を検討する。所属企業への一体化は初期の過労死・過労自殺研究で数多く指摘されてきた要因である。過労死・過労自殺研究では所属企業への一体化に関する測定尺度を作成してはいないが、組織行動論では類似の概念として組織コミットメントがある。組織コミットメントとは、Mowday, Steers, and Porter(1979)によると、「組織への価値や目標の共有、組織に残りたいという願望、組織の代表として努力したいという意欲などによって特徴づけられる、組織への情緒的な愛着」であり、組織への一体化と類似の概念と考えられている。この定義は、組織に対して情緒的に一体化する要素を強調している。これに対して、Becker(1960)による「今その職場にいる事によって得ているもの、あるいは新しい職場に行った時に新たに背負い込むことになる負担等を考慮して今現在の職場を選択する」といった、消極的ではあるが組織にコミットせざるを得ないという功利的側面からの視点もある。このため、情緒的・功利的の2つの組織コミットメントの次元を所属企業への一体化を測定する項目として提示する。

5-1-2. 個人要因と過労死・過労自殺の原因と考えられている要因との関係

個人要因との関係については、基本的にはデモグラフィック要因として検討する。したがって、それぞれの項目に関する詳細な検討は行わないが、タイプAについては検討が必要である。この理由として、NIOSH職業性ストレスモデルの個人要因に、パーソナリティ要因としてタイプAパーソナリティ (Friedman & Rosenman, 1974) が組み込まれているが、過労死・過労自殺研究では、タイプAについて検討した研究があるためである。大野 (2003) は、タイプAと過労死・過労自殺との関係について、アメリカでのタイプAパーソナリティが競争心や攻撃性を含む概念であるが、過労死者・過労自殺者においては、攻撃的な部分は対人関係には見られず、仕事や自分自身に向けられているとし、メランコリー親和型性格が日本企業の従業員に特有の性格であると指摘する³⁷。また、『NIOSH職業性ストレス調査票』では、個人要因として自尊心がある。自尊心は「全体として自分自身に満足している」「自分は少なくとも他人と同じくらいには価値のある人間だと思う」等から構成されている。パーソナリティ要因として、タイプA、メランコリー親和型性格、さらに、自己評価としての自尊心の3つが対象となるが、本稿は過労死・過労自殺の原因と考えられている要因を中心に検討するため、メランコリー親和型性格を採用する。

5-1-3. 職場外要因と過労死・過労自殺の原因と考えられている要因との関係

職場外要因については、この仕事以外に別の仕事をしているかどうか、子供の有無、子供の世話の役割、資格を取る、ボランティアなどの仕事以外の活動をしているかどうかを尋ねた項目から構成されている。この点について、過労死・過労自殺研究では主要な要因として捉えてはいない。ただし、長時間労働によって、仕事以外の活動時間が取れないことはあり得るため、長時間労働自体を検討対象にしたい。

また、長時間労働との関連で、加護野・小林 (1989) は、年功序列賃金制度によって、労働生産性と比べて、キャリア初期の段階では過小な支払い、キャリア後期では過大な支払いが生じると指摘している。この支払いについては、初期の貢献に対する過少支払いの差として「見えざる投資」が従業員側に生じると考えた。これによって、従業員は長期雇用を志向するように仕向けられ、当該企業で定年に近い時期まで働き続ける必要性が増大する。したがって、従業員側は企業側からの長時間労働などの厳しい要求にも拒否できない状況となり、この点が、過労死・過労自殺の温床となり得る。さらに、従来の日本では男性が主たる生計者であることが多かった。このため、男性従業員は、離職の意思決定の際には家族の生計も考慮する必要がある、このことが企業の要求を拒めなくしている可能性がある。近年では、女性が主たる生計者の場合もあるため、個人年収と世帯年収の割合が高い、つまり、家計の多くの部分を本人単独で担っている割合が高い従業員は、当該企業を離職する時に家族の生計も含めて考え、長時間労働を拒めなくなる

³⁷ 大野 (2003) pp.37-43をまとめた。

可能性が高くなる。したがって、この点も職場外要因として検討したい。

5-1-4. 緩衝要因と過労死・過労自殺の原因と考えられている要因との関係

緩衝要因については、上司・同僚・家族からのサポートに関する項目が検討されている。この項目は過労死・過労自殺の原因というよりも、過労死・過労自殺を削減するための方法として提示されるべきである。この点に関連して、過労死・過労自殺研究では、上司や同僚との人間関係のトラブルやハラスメント等の、サポートとは逆の内容が提示されている。それゆえ、過労死・過労自殺研究においては、上司・同僚との関係はストレインを増大させる要因ともなり得る。

5-1-5. ストレインと過労死・過労自殺の原因と考えられている要因との関係

ストレインとしては、ストレス反応を検討する必要がある。過労死・過労自殺研究では、抑うつ状態から、自殺に至る過程が考えられている。抑うつ状態は幅広い概念であるため、本稿は、精神症状に着目し、感情面での抑うつ気分と不安と思考面での抑制（制止）症状を中心とする³⁸。精神症状との関係では、ストレス研究では、ストレインの心理的な症状の中に、抑うつが含まれている³⁹。また、産業・組織心理学会編（2009）では、ストレインをストレス反応としている。以上から、本稿はストレインの心理的な症状に着目し、ストレス反応を中心に検討する。過労死・過労自殺研究に用いる場合は、過労死研究の場合は脳・心臓疾患に直接関係する身体的不調を、過労自殺研究の場合はストレス反応を組み入れるべきであろう。また、過労自殺研究の場合は自殺そのものに関連する項目として、希死念慮や自殺企図などを検討する必要もあろう。最終的な結果は、過労死の場合は脳・心臓疾患による死亡、過労自殺の場合は自殺になる。

以上、『日本語版NIOSH職業性ストレス調査票』と過労死・過労自殺研究との関係を検討してきた。過労死・過労自殺の両者を検討した理由は、前述のように、過労死・過労自殺研究は、過労死と過労自殺の差異を検討した内容がほとんどないためである。ただし本稿は、過労自殺のプロセスに関する分析枠組みの提示が目的であるため、過労自殺により接近するための方法を検討する必要がある。ここで、過労自殺に関わりの深い精神障害の労災認定の基準とされている『業務による心理的負荷評価表』をもとに、イベント型職場ストレスの内容を検討する。この理由は、過労自殺に関わりの深い労災認定の基準に沿って検討することで、過労自殺に至るプロセスをより詳細に把握するための分析枠組みを提示できるからである。

5-2. イベント型職場ストレスと過労自殺研究との関係

過労自殺の労災認定基準として用いられている『業務による心理的負荷評価表』は、6つの類型に分けられている。第1に、事故や災害の体験である。この項目は、過労死・過労自殺研究で

³⁸ 日本ストレス学会（2011）pp.1011-1012より作成。

³⁹ 横山（2005）p.193より作成。

は、予期し得なかった重大事や生活上の出来事との関係が深いが、重大事は事故や災害だけでなく仕事上でも起こり得る。この点に関連して、第2の仕事の失敗、過重な責任の発生等が考えられる。この類型は、目標（ノルマ）未達成や、達成困難な目標の設定、顧客の無理な要求などの項目も含まれている。第3に、仕事の量・質の変化であるが、この点は、前述した業務負荷の変動との関連からも検討する必要がある。第4に身分の変化等である。この項目には、退職の強要、配置転換、転勤等があるが、類似の内容が人事上の変化として過労死・過労自殺研究でも検討されているため、検討の対象となる。第5に対人関係のトラブルである。過労死・過労自殺研究にもストレス研究にも共通の項目であり、この項目は検討対象にすべきである。第6にセクシャルハラスメントである。この点は、過労死・過労自殺研究では、男女を問わずハラスメントを指摘しているため、セクシャルハラスメントに限らず、ハラスメントと過労自殺との関係を検討すべきである。

以上が6つの類型との関係であるが、『業務による心理的負荷評価表』にあるそれぞれの出来事には、平均的な心理的負荷の強度が割り振られている。それゆえ、質問項目が多数の場合は、強度のⅢとⅡを質問項目とすることで短縮化する必要もあろう。また、出来事後の状況に関係なく強い心理的負担を認め得る特別な出来事については、「極度の長時間労働」の時間に見合う回答者が存在した場合には、検討することとしたい。「心理的負荷が強度のもの」は、アンケート調査に回答してもらえる状態ではない場合も考えられるため、まずは、通常の出来事から検討したい。

6. ストレス研究との関係をもとにした過労自殺のプロセスに関する分析枠組み

これまで、過労死・過労自殺研究と『日本語版NIOSH職業性ストレス調査票』ならびにイベント型職場ストレスサーとの関係を検討してきた。この検討を踏まえて、ストレス研究との関係をもとにした過労自殺のプロセスに関する分析枠組みを提示する（図5）。

この分析枠組みは、これまでの検討から、過労死・過労自殺研究において抽出された項目を中心にNIOSH職業性ストレスモデルをもとに作成したものである。この分析枠組みを導出するにあたっては、これまで指摘した対応関係以外にも若干の検討が必要な箇所がある。

第1に、職務ストレスサーにおける仕事の量的負荷・質的負荷と、『業務による心理的負荷評価表』における、仕事の量・質の変化との関係である。仕事の量的負荷・質的負荷は慢性型職場ストレスサーと考えられており、仕事の量・質の変化は何らかの出来事によってストレスが上昇するイベント型職場ストレスサーと考えられている。前述のように、過労死・過労自殺研究では何らかの出来事が引き金になり自殺に至る点が指摘されているため、仕事の量・質の変化は仕事の量的負荷・質的負荷の内容と類似ではあるが、現在の状態と現在までの変化とは分別して検討する必要がある。

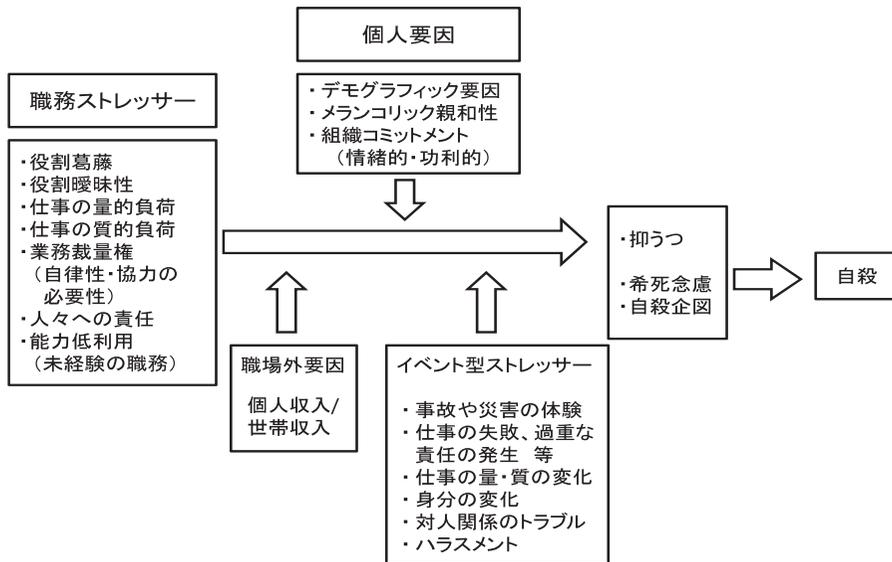


図5. 過労自殺のプロセスに関する分析枠組み

第2に、人々への責任、対人葛藤、対人関係のトラブルであるが、この点については、人々への責任とハラスメントの2つとした。NIOSH 職業性ストレスモデルの対人葛藤は『業務による心理的負荷評価表』の対人関係のトラブルで代替し、ハラスメントは『業務による心理的負荷評価表』のセクシャルハラスメントの内容を、ハラスメントのみに変更して導入した。過労死・過労自殺研究におけるハラスメントの場合、セクシャルハラスメントだけでなくパワーハラスメントに関する記述もあり、セクシャルハラスメントに限定すべきではないと考えられる。

第3に、メランコリー親和型性格であるが、前述したように、責任感の強さが特徴の1つとして挙げられており、職務ストレスラーの人々への責任との関連が深い。ただし、メランコリー親和型性格の測定に関しては、前述のように、因子分析が可能な尺度で検討した後に、メランコリー親和型性格を構成する因子を特定すべきである。本稿では、この点を踏まえた実証結果がないため、人々への責任とメランコリー親和型性格の両者を組み入れる。

第4に、能力低利用についてであるが、この項目は分析枠組みの中には明示的には入っていない。ただし、『業務による心理的負荷評価表』の中に「配置転換があった」「転勤をした」の項目があり、これらの項目である程度の代替はできると考えられる。また、「新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった」といった、これまでの能力が活用し難い仕事に就くことも含まれているため、この点も考慮すべきである。

第5に、緩衝要因であるが、この点は、過労自殺の原因を検討する際には導入しない。ただし、前述のように、上司・同僚・部下とのトラブルの項目やハラスメントがサポートとは逆の内容と考えられるため、これらの項目を検討対象とする。家族からのサポートは、過労死・過労自殺研究で

は議論の俎上には上がっていない。ただし、過労自殺を減少させる方法を議論する際には、緩衝要因としての上司・同僚・部下・家族からのサポートの項目を援用したい。

第6に、ストレインについては、抑うつ、希死念慮、自殺企図を項目とした。NIOSH職業性ストレスモデルでは希死念慮や自殺企図は検討されていないが、過労自殺を検討する際には、これらの項目を検討する必要がある。したがって、質問項目数を加味して希死念慮と自殺企図の両者あるいはどちらかを分析枠組みに導入したい。

7. おわりに

本稿は、過労死・過労自殺研究の諸結果とストレス研究の諸結果を相互援用し、過労自殺に至るまでのプロセスをより詳細に把握するための分析枠組みを作成した。ただし、この分析枠組みにも課題は多くある。第1に、この分析枠組みの実証的妥当性である。分析枠組みの中の項目を検討するためには、アンケート調査での分析が必要であるが、この分析枠組みにある項目を全て組み入れた場合、多数の質問項目が必要となる。したがって、質問項目をより簡略化しながらも、分析枠組みに適合する質問票を作成する必要がある。第2に、本稿は過労自殺のプロセスに関する分析枠組みを作成した。分析の視点を過労自殺に限定するため、ストレインに抑うつ、希死念慮、自殺企図を、『業務による心理的負荷評価表』にある項目をイベント型職場ストレスサーとしてそれぞれ組み込み、最終的な結果に自殺を入れることで、その根拠とした。ただし、ストレスサー、個人要因、職場外要因等について、過労自殺の原因のみを抽出して検討できなかった。この点は、実証的検討の際に、過労死に関係の深い身体的不調をストレインに組み入れることで過労死のプロセスに関する分析枠組みを作成し、過労自殺のプロセスに関する分析枠組みで得られた結果との比較から検討したい。第3に、緩衝要因については十分に検討できなかったことである。この点は別稿に譲りたいが、過労自殺に陥らないための施策を提示するためには、上司・同僚・部下・家族からのサポートに関する要因も検討すべきであろう。

(参考文献)

(邦文文献)

- 天笠崇 (2003a) 「過労自殺の実態と疫学研究をもとに」『産業ストレス研究』10 (4), pp.257-264。
_____ (2003b) 「労働者の健康とメンタルヘルス—過労自殺等の事例など—」『資料と解説』35 (391), pp.14-22。
_____ (2004) 「事例分析を通して過労自殺の原因と予防を考える」『医学評論』105, pp.18-25。
_____ (2007) 『成果主義とメンタルヘルス』新日本出版社。
_____ (2009a) 「診療現場から見た労働関連自殺 (いわゆる「過労自殺」)」『公衆衛生』73 (5), pp.44-47 (358-361)。
_____ (2009b) 「労働関連自殺—いわゆる「過労自殺」の予防」『秋田県公衆衛生学雑誌』7 (1), pp.12-24。
岩田一哲 (2008) 「過労死・過労自殺と職務上の出来事との関係の分析」『弘前大学経済研究』31, pp.16-27。
_____ (2010) 「過労死・過労自殺の心理的要因と職務状況の関係」『労務理論学会誌』19, pp.151-164。

- _____ (2012)「過労自殺とストレスの関係—属性別比較を中心に—」『弘前大学経済研究』35, pp.13-27。
- 岩田昇 (1997)「ストレス—評価方法とその意義2 職業性ストレスモデルとストレス—測定尺度の変遷」『産業ストレス研究』4, pp.30-34。
- 岩田龍子 (1977)『日本の経営の編成原理』文眞堂。
- _____ (1985)『日本の経営組織』講談社。
- 上畑鉄之丞・天笠崇 (2006a)「過労自殺事例からみた自殺要因に関わる研究」『社会医学研究』24, pp.1-10。
- _____ (2006b)「過労自殺事例からみた背景要因に関わる研究」『産業ストレス研究』14 (1), p.31。
- 大石雅也 (2007)「日本企業におけるメンタルヘルス問題と日本の雇用慣行—過労自殺裁判を通して」『経済論究』126・127, pp.17-33。
- 大塚泰正・小杉正太郎 (2001)「属性別にみたイベント型ストレス—と心理的ストレス反応との関連に関する検討」『産業ストレス研究』8, pp.87-93。
- _____ (2003a)「職場におけるライフイベント／イベント型ストレス—の評価とその臨床心理学的活用」『産業ストレス研究』10, pp.163-174。
- _____ (2003b)「イベント型職場ストレス—尺度短縮化の試み」『産業ストレス研究』9 (1), p.35。
- 大塚泰正・小杉正太郎他 (2003)「イベント型職場ストレス—と慢性型職場ストレス—が心理的ストレス反応に及ぼす影響」『産業ストレス研究』11 (1), p.59。
- 大野正和 (2003)『過労死・過労自殺の心理と職場』青弓社。
- 大原健士郎 (2001)『働き盛りのうつと自殺』創元社。
- 大平義隆 (1996)「経営倫理と日本の経営の過重労働・横並び—人間行動の差異性の研究から—」『日本経営倫理学会誌』3, pp.83-91。
- _____ (2004)「組織の合理性に関する新たな視点」『北海学園大学経営論集』1 (4), pp.163-170。
- 加護野忠男・小林孝雄 (1989)「資源抛出と退出障壁」今井賢一・小宮隆太郎編『日本の企業』東京大学出版会。
- 笠原嘉 (1984)「各科を訪れる可能性のあるデプレッション」『心身医学』24 (1), pp.6-14。
- 加藤哲郎 (1996)『現代日本のリズムとストレス』花伝社。
- 金井篤子 (2010)「日本の働き方と過労死／過労自殺—従業員は守られているか—」『産政研フォーラム』86, pp.31-36。
- 川人博 (1992)「過労死社会と日本」『月刊keidanren』40 (9), pp.44-47。
- _____ (1996)『過労死と企業の責任』社会思想社。
- _____ (1998)『過労自殺』岩波書店。
- _____ (2002)「働く者の命と健康を守るために—過労自殺を中心として—」『月間労働組合』452, pp.12-15。
- _____ (2003)「報告1 過労死・過労自殺から見た日本の勤労者」『経済』98, pp.98-131。
- _____ (2004)「過労死・過労自殺をなくすために」『部落解放』531, pp.32-41。
- _____ (2012)「過労死・過労自殺の現状分析と政策的対応」『社会政策』4 (2), pp.19-27。
- 川人博・須田洋平 (2009)「過労自殺の背景—期待される医師・医療従事者の取り組み—」『月刊保団連』990, pp.4-10。
- 川人博・山下敏雅 (2004)「過労自殺 (特別企画 自殺予防)」『こころの科学』118, pp.56-61。
- _____ (2006)「過労自殺の事例から：背景と予防」『月刊保団連』899, pp.18-25。
- _____ (2008)「過労自殺の現状と課題」『予防時報』233, pp.38-43。
- 熊沢誠 (2010)『働きすぎに斃れて 過労死・過労自殺の語る労働史』岩波書店。
- 黒木宣夫 (2004)「自殺の労災補償と予防」『こころの科学』118, pp. 40-44。
- _____ (2008)「過重労働と自殺の兆候と予防」『ストレス科学』22 (4), pp.41-46 (245-251)。

- _____ (2009)「過労自殺の諸問題」『精神医学』51 (4), pp.381-386。
- 小杉正太郎 (2009)『企業内メンタルヘルス・サービスの理論と実際—心理学的ストレス理論による「職場ストレス・スケール」の開発と企業内における利用の実際』弘文堂。
- 小杉正太郎・田中健吾・大塚泰正・種市康太郎・高田未里・河西真知子・佐藤澄子・島津明人・島津美由紀・白井志之夫・鈴木綾子・山手裕子・米原奈緒 (2004)「職場ストレススケール改訂版作成の試み (I): ストレッサー尺度・ストレス反応尺度・コーピング尺度の改訂」『産業ストレス研究』11 (3), pp.175-185。
- 産業・組織心理学会編 (2009)『産業・組織心理学ハンドブック』丸善。
- ストレス疾患労災研究会・過労死弁護団全国連絡会議編 (2000)『激増する過労自殺—彼らはなぜ死んだか—』皓星社。
- 高橋祐吉 (1989)『企業社会と労働組合』労働科学研究所出版部。
- 田中健吾 (2009)『ソーシャルスキルと職業性ストレス—企業従業員の臨床社会心理学的研究』晃洋書房。
- 夏目誠 (2010)「うつ病の時代背景とライフイベント」『精神神経学雑誌』112 (3), pp.211-217。
- _____ (2012)「ストレス評価に関する調査研究：平成22年度における厚生労働省から産業精神保健学会への委託研究成果を中心に」『精神神経学雑誌』114 (12), 1385-1395。
- 夏目誠・村田弘・杉本寛治・中村彰夫・松原和幸・浅尾博一・藤井久和 (1988)「勤労者におけるストレス評価法 (第1報) 点数法によるストレス度の自己評価の試み」『産業医学』30, pp.266-279。
- 日本ストレス学会 (2011)『ストレス科学事典』実務教育出版。
- 間宏 (1963)『日本の経営の系譜』日本能率協会。
- 原谷隆史・川上憲人・荒記俊一 (1993)「日本語版職業性ストレス調査票の信頼性および妥当性」『産業医学』35, S214。
- 広瀬俊雄 (2010)「過労死・過労自殺の原因と予防のための活動」『日本の科学者』45 (6), pp.22-27 (302-307)。
- 牧野富夫 (1991)『「日本の労使関係」と過労死』学習の友社。
- 増地あゆみ (2002)「組織ストレス研究の現状と課題」『北大文学研究科紀要』107, pp.53-71。
- 松原敏浩・岩月宏泰・水野智 (2002)「病院組織の上司のリーダーシップと組織文化、職員のモラルとの関連—特に理学療法士を中心に—」『経営管理研究所紀要』9, pp.11-34。
- 森岡孝二 (1995)『企業中心社会の時間構造 生活摩擦の経済学』青木書店。
- 横山敬子 (2005)「ストレスとメンタルヘルス」岡村一成・小野公一編著『産業・組織心理学』白桃書房, pp.187-203。
- 和田肇 (2010)「労働法から見た過労死・過労自殺問題」『学術の動向』15 (10), pp.16-19。
- 渡部恒夫 (1993a)「過労死に関係者はいかに対応したか(1) —国家は社会政策で従業員または労働力を保護するという常識を問う」『鹿児島経済大学論集』34 (2), pp.139-159。
- 渡部恒夫 (1993b)「過労死に関係者はいかに対応したか(2) —国家は社会政策で従業員または労働力を保護するという常識を問う」『鹿児島経済大学論集』34 (3), pp.131-156。

(欧文文献)

- Becker, H.S. (1960), "Notes of the Concept of Commitment", *American Journal of Sociology*, 66 (1), pp.32-40.
- Cooper, C.L. & J. Marshall (1976), "Occupational Sources of Stress: A Review of the Literature Relating to Coronary Heart Disease and Mental Ill Health", *Journal of Occupational Psychology*, 49, pp.11-28.
- Friedman, M & R.H., Rosenman. (1974), *Type A Behavior and Your Heart*, Knopf New York (新里里春訳「タイプA性格と心臓病」創元社, 1993年)
- Hackman J.R., and G.R. Oldham (1976), "Motivation through the Design of Work: Test of a Theory",

- Organizational Behavior and Human Performance*, 16 (2), pp.250-279.
- Hawkins, N.G., R. Davis, and T.H. Holmes (1957), "Evidence of Psychosocial Factors in the Development of Pulmonary Tuberculosis", *American Review of Tuberculosis and Pulmonary Diseases*, 75, pp.768-780.
- Holmes, T.H. and R.H. Rahe (1967), "The Social Readjustment Rating Scale", *Journal of Psychosomatic Research*, 11, pp.213-218.
- Hurrell, J.J. Jr & M.A. McLaney (1988), "Exposure to Job Stress-A New Psychometric Instrument", *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 14 (Supplement 1), pp.27-28.
- Johnson, J.V., and E.M. Hall (1988) "Job Strain, Work Place Social Support, and Cardiovascular Disease: A Cross-Sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population", *American Journal of Public Health*, 78 (10), pp.1336-1342.
- Karasek, R.A. (1979), "Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign", *Administrative Science Quarterly*, 24, pp.285-311.
- Lazarus, R.S., and S. Folkman (1984), *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer, New York.
- Mowday, R.T., R.M. Steers and L.W. Porter (1979), "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, 14 (2), pp.224-247.
- Siegrist, J. (1996), "Adverse Health of High-Effort/Low-Reward Conditions", *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1), pp.27-41.
- Tellenbach, H. (1983), *Melancholie, Problemgeschichte Endogenitat Typologie, Pathogenese, Klinik*. Berlin: Springer (木村敏訳『メランコリー 改訂増補版』みすず書房, 1985年)