

# ワークストレスと労働負荷\*

中 谷 孝 久

## I 序

労働者は業務上様々な障害に見舞われる。例えば、突発的な災害によって被災する災害性疾病<sup>1)</sup>や特定の業務に付随して発生する職業性疾病に代表される健康障害がある。これに加えて、最近では災害性疾病や職業性疾病とは異なる原因・要因によって発生する無視できない健康障害が社会的に問題視されるようになってきた。このような健康障害をワークストレスとして広範に捉えることにする。

災害性疾病や職業性疾病については、その原因を特定できたり、その態様が比較的明確である。それらとは異なり、ワークストレスについては、その原因が明確でなかったり、態様が相当多様化していたり、複合的な性格を持っていることに特色がある。漠然とした疲労病や心身消耗感を感ずる労働者は多く、比較的広範に見られる現象である。また、その現象は必ずしも顕在化したものとしてばかりではなく、潜在的な現象としても捉えられている。さらに、それが単に一過性の問題ではなく、慢性的問題であることが一層問題を深刻にしている。

このようなワークストレスが問題となってきた経緯は日本経済の発展と無関係ではなく、むしろその過程で生起している。日本経済の発展によって産業構造が大きく変化し、それに伴って就業構造も大きく変化した。<sup>2)</sup> その結

\* 本稿は徳山大学総合経済研究所1号研究——ワークストレスの臨床心理学的研究——による助成を受けている。ここに記して感謝する。

注1) 労働災害については、労働省政策調査部『労働災害動向調査』を見よ。

2) 中谷(1995)は産業構造等との関連からワークストレスを検討している。

果、就業態様は産業別・職業別に見ても大きく変化し、それらの同時的・複合的变化により高度経済成長以前とは比較にならないほど、就業態様ひいては勤務態様の異なる職種を多数発生させている。特に、1970年代になると、経済のサービス化が進行していき、業務態様の多様性がますます顕著となっている。このような状況の中で、1970年代中頃以降、過労死が社会的問題となっているようにワークストレスもその深刻度を増している。

経済の発展により産業構造・就業構造・職業構造が多様化した結果、ワークストレスの原因には様々な要因が考えられる。例えば、ワークストレスの要因として、職務属性・作業環境・組織上の位置・技術進歩など様々なものが関わる。また、労働者が社会的存在であることから、家庭などの企業外から影響を受け、家庭における問題などが労働へ影響を与える。このように、ワークストレスは多面的な性格を持っているが、上畑（1982）、上畑（1992）、夏目（1995）、岡村（1990）、田中（1995）、小田（1989）などに見られるように、主に心理学的側面・医学的側面や法律的・制度的側面から検討されている。

労働者に掛かる負荷は、大別して身体的負荷と精神的負荷の2つに分けることができる。両者を明確に区別することは本来困難であるだろう。身体的負荷が通常以上に掛かることによって、それが精神的負荷を強め、それが翻ってさらに身体的負荷に跳ね返ることは容易に予測がつく。また、ワークストレスの発現形態は産業・職業・就業態様により異なるが、恒常的な長時間労働や休日の未消化は漠然とした疲労病や心身消耗感につながり易い。本稿では、労働者に掛かる過重負荷のうち、ベースとなる労働時間の長期化などによる過重負荷を中心に検討し、併せてその背景を探ることにする。

## II ワークストレスと労働負荷

### A ワークストレスと労働負荷

労働に従事するとき、様々なストレスに曝される。このようなワークス

レスは、労働者が自ら強い責任を感じるにより感ずる場合や、逆に負いきれない責任を負わされたりするとき起こる。また、単身赴任・不本意な配転や出向に曝されることにより起こるなど様々な要因が重なり合っている。しかし、端的には労働負荷が掛かることによってもワークストレスは発生する。

労働負荷のタイプには、量的負荷である労働強度と質的負荷である労働密度の2つが考えられる。量的負荷と質的負荷はそれぞれ単独で労働者に負荷が掛かるというものではない。むしろ、両者が同時に掛かることが一般的である。現代では、以前と比較すると、労働密度はかなり高くなっているのので、同じ労働強度でも労働負荷は高くなる傾向がある。労働強度が労働者の負荷限界を越える場合、過重負荷<sup>3)</sup>が起こり、健康障害を惹き起こす原因となり易い。

労働負荷の掛かり方は必ずしも一様ではない。労働負荷の掛かり方が職業態様や勤務態様によっていかに異なるかをみてみよう。

ライフスタイルの変化により、夜間需要が急速に増え、それにつれて夜間労働も増加している。コンビニやミニスーパーの店舗数は1995年で3万店に達する勢いで伸びている。このような店舗の成長は他方で夜間労働の勤務態様を増加させている。このような傾向は深夜営業を伴うホテルの従業員・レストランの店員・警備保障会社の警備員にも見られる。人間が本来持っている生体リズムに反する行動を余儀なくされ、ワークストレスの原因の一つとなっている。

また、大型小売店舗も営業時間を伸ばし、休業日数を減らしており、交替勤務あるいはシフト勤務を求められ、他方で残業・超過勤務が起こることになる。もともとこのような店舗は土・日曜日や祝日が営業日として重要であり、勤務も基本的にはそれに従わざるを得ないために、ストレスを惹き起こし易くしている。

---

3) 週60時間以上の過重負荷をする労働者について、その影響を研究したものに、Russek (1958) などがある。

医療システムは高度化し、複雑化している。それに伴い、医療に携わる医者・看護婦の職務に変化が見られる。特に、看護婦の勤務態様は交替勤務が要求されるとともに、現実と社会的ニーズ・使命感とのズレからくる「燃えつき症候群」が発生していることが指摘されている。<sup>4)</sup>

情報化の進展により職場にコンピュータが導入され、それを利用する人が増加している。一般的にテクノストレス<sup>5)</sup>といわれる知的労働負荷と密接に関連がある。たとえば、VDT (Visual Display Terminal) を利用する労働者に眼精疲労・肩こりなどの訴えが見られ、コンピュータの普及率がかなり高くなっていることから一般的な社会現象といってもよい。また、コンピュータが新しい技術の上に成り立っていることからその習得上多くの分野に亘ってコンピュータアレルギーを惹き起こすとともに、一般的なテクノストレスを誘発している。

コンピュータを専門とする職種にもワークストレスは見られる。例えば、作業の長時間化に伴う疲労の蓄積、納品期限による労働の集中的負担増などが挙げられる。さらに、ネットワーク化が進行すれば、問題を一層深刻にする。

情報ネットワークとして金融機関のオンライン化を例にとれば、第一次オンライン化は昭和40年代に始まり、預金・内国為替などを対象とした。昭和50年代には第二次オンライン化が進み、貸出・外国為替など全科目の総合オンライン化が完成する。第三次オンライン化では、勘定系の顧客取引の処理に留まらず総合的なネットワーク作りが目指されている。

ネットワーク化によって、影響範囲・被害規模が甚大となるので、配慮すべき事項が累乗的に増加していく。このことが慢性的疲労をもたらすばかりではなく、そのような仕事に従事する人は特定の人に集中しているのが実態であり、労働負荷がその労働者に集中する。また、ネットワークのメンテナンスに当たるとき、緊急事態は規則的に起こるものではなく、不意に発生

---

4) 久保・田尾(1994)を見よ。

5) Brod(1984)・安村(1988)・松田(1992)を見よ。

する。それに対応するために、勤務態様も不規則とならざるを得ない。さらに、セキュリティにも神経を尖らせておかなければならず心労が重なり易い。

為替相場制度が固定相場制度から変動相場制度に1973年2月に移行して以来、固定相場制度のときにはなかった緊張感が、変動相場制度の下で為替ディーラーを襲う。この緊張感は絶えず続くばかりではなく、市場が動いたときには増幅させられる。

以上述べたように、労働負荷の掛かり方は職業態様や勤務態様によって多様性に富み、個々の職種の特性にも依存する。労働強度あるいは密度をどのような尺度で測るかは、その測定が困難であるので、端的に表される要因によって説明することが、便宜的ではあるが、容易である。労働強度は基本的には労働のために拘束される時間に依存する。拘束される時間が必要以上に長ければ、疲労が増すばかりではなく、休養の機会を失うことになりかねない。以下では労働強度と密接な関係を持つ労働時間や休日について検討する。

## B 労働時間

一般的にいて、労働時間とストレスの関連をみた場合、<sup>6)</sup>労働時間が長くなればなるほど、労働者はストレスを一層強く感ずる。労働時間を欧米と比較すると、よく指摘されるように、日本の労働時間は長く、<sup>7)</sup>日本の労働者は「働き過ぎ」と批判される。このようなことを背景に、日本では年間労働時間を300時間以上短縮する「労働時間短縮推進計画」が1988年に発表された。それ以来紆余曲折はあるものの、趨勢的には、短縮傾向にある。労働時間は性別により、産業別により、あるいは職種別により異なるのは当然であるが、労働負荷を考えるとときには、特定の性、特定の産業、特定の職業の

---

6) 労働省(1982)『労働者の健康状態調査』を見よ。

7) ちなみに、労働時間短縮が進み、不況と重なった1990年当方で総労働時間を比較すると、日本が2,124時間であるのに対し、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスは、それぞれ1,948時間、1,953時間、1,598時間、1,683時間であり、日本はドイツの約1.33倍にもなる。逆瀬川(1990) p. 153-161, 日本開発銀行(1992)『調査』第167号, p. 13を併せて見よ。

労働時間に着目しなければならない。労働する際の意識集中度を別とすれば、「働き過ぎ」の尺度としてそれぞれの労働時間を採用して検討すれば、労働強度をある程度みることができる。

労働時間は事業所の就業規則で定められた所定内労働時間と所定外労働時間に分けられる。所定外労働時間は、早出・残業・臨時の呼出、休日出勤などによる労働時間をいう。統計上は、両者を合計したものを「総実労働時間」（以下、総労働時間という）といている。『労働力調査年報』によると、総労働時間は昭和30年代以来、一時期を除き減少傾向にある。平成6年には、男女計で約2,246時間となっている。しかし、後述するように、男性と女性とでは特徴に差があり、女性の労働時間は趨勢的に減少しているのに対し、男性の労働時間は1975年以降1988年まではむしろ増加傾向にあった。男性の労働時間も1989年以降は短縮化しているが、依然として水準（平成6年：2,449時間）は高いままである。<sup>8)</sup>

表1 産業別労働時間（事業所規模5人以上：1994年）

	総実 労働時間	所定内 労働時間	所定外 労働時間
全産業平均	1904.4	1772.4	132.0
鉱業	2160.0	1954.8	205.2
建設業	2058.0	1905.6	152.4
製造業	1957.2	1812.0	145.2
電気・ガス・熱供給・水道業	1881.6	1737.6	144.0
運輸・通信業	2086.8	1851.6	235.2
卸売・小売業、飲食店	1771.2	1699.2	72.0
金融・保険業	1800.0	1701.6	98.4
不動産業	1857.6	1746.0	111.6
サービス業	1827.6	1718.4	109.2

出所：労働省政策調査部編（1995）『毎月勤労統計調査年報』

8) 総務庁統計局統計調査部労働力統計課『労働力調査年報』を見よ。なお、『労働力調査』と『毎月勤労統計』の間には、労働時間の差があるといわれており、個人側を調査対象とする前者の方が長く、企業側を調査対象とした後者は短い。両者には約17%程度・時間にして年間320時間超の差があるといわれている。

総労働時間を『毎月勤労統計調査年報』により産業別にみた場合、1,800時間から2,160時間のレンジにあり、360時間の差があるが、鉱業と建設業は所定内労働時間が長い上、所定外労働時間も長く、全体として長くなっている。運輸・通信業は所定内労働時間は比較的短いものの、所定外労働時間が長く、群を抜いた結果となっている。所定内・所定外共に短い産業は金融・保険業であり、これは週休日が利いているものと思われる。

通常、労働時間の類型はその長さによって表2のように、短時間のものを除くと4つのカテゴリーに分けられている。超長時間労働を年間換算すると、3,120時間以上になる。表にみられるように、超長時間労働者の占める割合は15%を越えており、これに長時間労働者を加えると、35%を越え、相当数の労働者の労働時間は極めて長いことが分かる。

総労働時間を男女別に比較した場合、男性と女性では明らかな差があり、男性は41%以上の労働者が週49時間以上働いているのに対し、女性の場合、75%以上の労働者が週48時間未満でしかない。男性の場合、週60時間以上労働する人は18%を越えており、5人に1人は超長時間労働に従事しているといってよい。労働時間からみる限り、男性の方が労働負荷は重いことが分かる。

表2 週間就業時間別就業者

類型	週平均 労働時間 時間	男女計		男 性		女 性	
		従業者 万人	構成比 %	従業者 万人	構成比 %	従業者 万人	構成比 %
中時間	35-42	1,746	35.1	978	29.4	767	46.5
中長時間	43-48	1,442	29.0	968	29.1	474	28.7
長時間	49-59	1,017	20.4	765	23.0	252	15.3
超長時間	60以上	775	15.6	618	18.6	156	9.5
計		4,979	100.0	3,330	100.0	1,650	100.0

出所：総務庁統計局統計調査部労働力統計課 『労働力調査年報』

ちなみに、男性の超長時間労働の雇用者数の推移をみると、1975年から増加に転じ、1988-89年にピークとなる。このとき、雇用者の685万人が従事しており、全体の割合は25%に迫る勢いであった。実に4人に1人が超長時間労働に従事していた。その後減少に転じているものの、まだ高い水準である。このように、超長時間労働が特定の労働者に集中し、それが「過労死」を社会問題化させた経済的な背景となっていたという指摘の通りである。<sup>9)</sup>

統計上に現れた労働時間はいわゆるサービス残業やふろしき残業を含んでいない。これらを考慮に入れると、労働時間は実質的に長いものとなる。<sup>10)</sup> 実態からみると、サービス残業やふろしき残業は一般的な現象であるといっても過言ではない。これらの時間が恒常化すればするほど、疲労感や心身消耗感が高じることになる。さらに、制度的にみても「労働時間短縮推進計画」が行政指導として勤められているために、結果として実態を隠ぺいする可能性がある。このように、統計に現れない労働時間がかなりあり、それが過労死を始めたとしたワークストレスの潜在的な発生源ともなっている。

月間の残業時間と疲労感の関連を見ると、残業時間が「30時間から50時間未満」を越えると、急速に疲労感が増加し、休日を取っても疲労が回復しなくなる労働者の割合も高くなる。<sup>11)</sup> このことから残業時間が長くなればなるほど、休日返上で働けば働くほど疲労度は高まり、健康障害の原因となる危険性が高くなる。

以上のような恒常的な労働ばかりではなく、臨時的な労働も要求される。例えば、仕事上で緊急事態が発生して対応を迫られたり、あるいは定められた時間内に解決しなければならぬとき、短期的ではあるが、集中的な労働が要求されることがある。恒常的に労働時間が長くなることは、一般的現象

9) 経済企画庁経済研究所(1994)『経済分析 第133号:働き過ぎと健康障害』p. 22。

10) 日本開発銀行(1992)『調査』No. 167, p. 37によれば、10%程度存在するとの見方があることを紹介している。サービス残業の実態と過労死の関係は脇山(1993)を見よ。

11) 残業時間と疲労感については、経済企画庁経済研究所編『経済分析』第133号, p. 62, オリジナルには斉藤良夫「労働と生活の接点」を見よ。



として疲労病や心身消耗感を招き、疲労が蓄積され、ワークストレスの発生源となるが、短期的・臨時的集中労働も労働の過重負荷として無視できない。

労働時間は統計上に現れる労働時間ばかりではない。実質的な拘束労働時間を求める場合、都市部ではこれに長い通勤時間<sup>12)</sup>を加え合わせなければならない。通勤（通学を含む）所要時間が1時間を越える者の割合は平成2年で66%であり、昭和55年（61%）と比較すると、増加している。このように、事実上の拘束時間は極めて長く、過重負荷の一因となっている。

### C 休日

いま、出勤日数を産業別に月間平均でみると、表3にみられるように、鉱業・建設業を除いて産業別出勤日数は20日前後で大きな差はない。しかし、統計上ではそうであっても、男性と女性では異なるし、また統計に現れない出勤日もあるので、一概に休日の多いことを示さない。

表3 産業別月間平均出勤日数  
(事業所規模5人以上：1994年)

単位：日

	出勤日数
全産業平均	20.3
鉱業	22.0
建設業	21.3
製造業	20.2
電気・ガス・熱供給・水道業	19.2
運輸・通信業	20.8
卸売・小売業、飲食店	20.5
金融・保険業	19.4
不動産業	20.5
サービス業	20.1

出所：労働省『毎月勤労統計調査年報』

12) 労働省編『平成6年版労働白書』p. 243, オリジナルには運輸省『平成2年大都市交通センサス首都圏報告書』による。

長い労働時間・通勤時間に加えて、休日出勤でも加われば、総労働時間は圧倒的に伸びるばかりではなく、休日を持っている機能を果たせなくなる。休日は肉体的疲労を回復したり、疲労の蓄積を防いだりするのに有効な手段であるばかりではなく、精神的にリフレッシュするためにも必要である。

次に、休日の実態をみてみることにする。休日の形態として、週休制、週休日以外の休日、年次有給休暇制度に基づく休暇がある。

週休制は1988年の労働基準法の改正時に考慮されており、現在週休2日制が浸透しつつある。表4により、その普及状況をみると、月1回を含めて何らかの週休2日制を採用している企業は昭和60年当時は50%を下回っていたが、平成4年には85%以上の企業が実施している。しかし、完全な週休2日制を採用している企業はまだ20%を下回っている。当然、予想されるように、企業規模が大きくなると、週休2日制の採用割合は高くなるが、規模が小さくなると、採用割合は低下する。

表4 週休2日制の企業規模別実施割合

単位：%

		週 休 2 日 制					
		計	完全	月3回	隔週	月2回	月1回
企業規模計	昭和60年	49.1	6.1	3.6	7.9	12.9	18.6
	平成4年	85.2	19.5	15.2	17.0	14.4	19.0
1,000人以上	平成4年	97.8	68.1	16.8	7.9	3.0	2.0
100-999人	平成4年	90.6	26.8	23.8	15.5	14.4	10.2
30-99人	平成4年	82.5	14.9	11.6	18.0	14.8	23.2

出所：労働省『賃金労働時間制度調査等総合調査』

次に、週休日以外の休日を表5によりみてみよう。週休日以外の休日には、労働協約・就業規則・慣行等により国民の祝日・年末年始の休日・夏期休暇用特別休暇など週休日以外に定められている休日がある。平成4年の1企業平均休日日数は20日未満であるが、表5にみられるように、20日以上の休日を与えている企業の割合は60%を越えており、企業規模の格差はそれ程大きくはない。

表5 週休日以外の年間休日日数別企業の割合（平成4年）

単位：%

	4日以下	5-9日	10-14日	15-19日	20-24日	25日以上
企業規模計	3.6	3.9	6.7	25.1	46.8	13.8
1,000人以上	5.0	4.2	4.8	33.8	41.5	10.7
100-999人	4.7	4.8	4.2	27.1	44.3	14.9
30-99人	3.1	3.5	7.8	24.0	48.1	13.5

出所：労働省『賃金労働時間制度調査等総合調査』

最後に、年次有給休暇をみてみよう。個々の企業で有給休暇制度が設けられており、労働者に付与された有給休暇の日数は1年間で16.1日（平成4年）である。このすべてを労働者は有給休暇として取得しておらず、平均して9.0日ほどしか消化していない。取得日数の付与日数に対する割合である取得率、いわゆる消化率は56%にしか過ぎない。

休日についても、欧米と比較すると、労働時間と同様に日本は少ないことが知られている。週休日でも20日程度、祝日等を含めると8日から12日程度、年次休暇でも10日から20日の差があり、結果として労働日は20日から30日の差が出てくる。

#### D 労働負荷の背景

このような労働の過重負荷がなぜ起こるのか、あるいは起こり易いのか、その背景を探る場合、単純な理由に求めることは非常に困難であるので、いくつかの側面からを検討してみよう。

残業は現在の制度からみる限り、企業と労働者双方にとって利益がある。企業にとっては、残業に対して支払をしたとしても限界費用よりも限界収入が大きく、近視眼的にみるかぎり、企業収益はその点においてのみ高くなる。また、労働者にとっても現在の賃金制度による限り残業により収入増に結びつく。また、そのような残業収入が生活給として組み込まれ、恒常化しており、それが慢性的な所定外労働時間が残る理由となっている。

休日に関する評価を年次有給休暇について検討してみよう。労働者が年次

有給休暇を取れない理由として、1989年に実施された労働省の『労働時間短縮に関する意識調査』によると、「周囲に迷惑がかかる」「休暇を取りにくい職場の雰囲気」などが挙げられている。これから考えると、有給休暇に限らず週休日が普及せず、他の休日を充分にあるいは必要なときに取れない理由が浮かび上がる。

労働時間や休日ばかりではなく、労働意識も労働強度・密度を測る上で基本的な要因である。しかし、労働意識を規定することは極めて困難であるので、ここではすでになされたアンケート調査を中心に検討することにする。<sup>13)</sup> このアンケート調査は『サラリーマンの「会社人間」の程度』ということでなされ、調査対象が「東京都内の一流企業に勤務する男性のサラリーマンでホワイトカラー層」に限定されているが、ある意味では端的な特徴をみる上では評価できる。

このアンケート調査によると、「過労死についての自己診断」が求められている。過労死の「可能性が高いと思う人」と答えた人について尋ねてみた結果は次の通りである。「残業時間」は長く、「単身赴任の経験率」は高く、「仕事を家に持ち帰る」割合も高い。このように、仕事一辺倒の生活にも拘らず、「休養やレジャーで休んだ日数」も少なく、身体的・精神的にリフレッシュする機会も得られていない。また、「仕事の夢をみる」「仕事のことで夜眠れない」「仕事のことが気になって食欲が落ちる」「体を酷使しても思う存分仕事をしてみたい」などの項目では、過半数の割合を示している。

このことは仕事を今の状態のまま続けると、深刻な状態になると認識しながらも「仕事中毒から抜け出せない」、あるいは認識せず「仕事にのめりこみたい」とする意識が交錯しているように見える。いいかえれば、事態を深刻にしている労働者が自らその環境に置いているという状況があり、即時的・短期的に解決できる問題ではないことを示唆している。「ワークホリック」という言葉が知られているように、極めて根深い問題であ

---

13) 経済企画庁経済研究所編『経済分析』第133号, p. 74。オリジナルには富国生命『サラリーマンの酷使度と過労死』である。

る。<sup>14)</sup>

このように、労働者の中に「仕事大好き人間」が少なからずいることは事実であろう。経済に潜在的成長力がある時には、仕事が非常に魅力的にみえ、経済の成長とともに、仕事の多くは失敗よりも成功が多く、労働者は達成感を感じることが多いはずである。達成感ほさらに仕事へのエネルギーの投入を促し、それがさらに達成感をもたらす。その好循環のトラップにはまり、仕事がすべてという意識を持つに至る。また、不況に陥れば、それから脱出することに全精力を注ぎ込み、同じ様な現象が起こる。

労働の過重負荷が起こる原因の一つは、企業における人的資本の形成と無縁ではない。いったん企業に就職すれば、その企業においてその企業に適切なOJTが行われ、その企業に役立つスキルが形成されるが、そのスキルは必ずしも他の企業で通用するものではない。労働者は他企業に転ずることによるスキルの陳腐化を恐れてその企業に忠誠を尽くすことになる。いいかえれば、企業への忠誠心を示すために、企業への依存度をさらに高めることになる。採用や教育と並んで昇級や企業内異動は労働者の属人要素による管理手段であり、労働者に集団主義を植え付けるのに役立つ。これは労働者の会社への帰属意識が極めて高いことが指摘されていることをみても分かる。

さらに、よく指摘されるように、協調的労働組合の存在が挙げられる。企業と労働組合は協同して企業の利益を確保し、組合は企業と協同で獲得した経営成果の分配に授かる。しかし、このような方法は労働の過重負荷を潜在化させる危険性をはらんでいる。

労働の過重負荷が起こる原因を経営方法・方針に求めると、二つのことが指摘できる。企業間競争の一形態として市場シェアを巡る競争が極めて激しいことである。いわゆる市場シェア至上主義が企業経営の根幹となっていることである。このような国内競争激化によって極めて強い国際競争力を生み出したが、他方で、過重の労働負荷を労働者に強いることになり、それがワークストレスを生み出す遠因ともなり、温床となっている。

---

14) 伊丹敬之・加護野忠男・伊藤元重(1993) p. 222を見よ。

日本企業の特徴の一つとして、経営理念の欠如すなわち状況対応型経営が指摘されている。状況が変化すれば、それに労働者は対応を余儀なくさせられる。状況の変化によって、処理すべき仕事が多量に生み出され、それを処理するのにかなりの時間を要求され、それが超長時間労働の発生や休日の減少となって現れる。

以上のように労働負荷の掛かり方は一様ではなく、制度的な問題ばかりではなく、労働意識の面でも無視できない要因がある。

### Ⅲ 結

ワークストレスの原因には様々なものが考えられるが、その中でも労働負荷が労働者に集中的・恒常的過重として掛かることも重要な原因の一つである。労働負荷の掛かり方は一様ではないが、労働時間や休日は基本的な労働負荷に関わる要因である。労働時間や休日を検討したとき、超長時間労働が局所的・一時的ではなく、基幹的労働者に一般的・恒常的に見られることが分かった。また、休日についても、完全週休2日制は浸透していません、年次有給休暇の取得率も低いことが分かった。

労働の過重負荷の背景には、一般的には日本における経営者意識・雇用制度・行政の取り組み方・労働意識・労働者の仕事への取り組み方など多様な要因が反映している。しかも、労働負荷は直接的には特定の性や特定の職業あるいは特定の業務態様により異なっていると同時に、深刻な労働の過重負荷は個々の事情がかなり作用していることも看過できない。また、労働者本人の身体・精神的負担能力に差があり、労働者本人が一時的に健康状態が悪化する場合もある。このような健康状態の悪化と過重な労働負荷が重なる時、リスクファクターが作用すれば、過労死など深刻な状況に直面せざるを得ない。

労働負荷の軽減化には、少なくとも、労働負荷が過重にならないように、制度的には労働時間の短縮化を契機、休息を与えることによって身体的負荷

を軽減するとともに、精神的にリフレッシュする機会を与えることが必要である。このことから、週休2日制の完全実施や休日の増加が望まれる。また、週休日以外の休日を設ける場合、日本では、一斉休日の実施が有効であることが示唆されている。また、労働負荷が限界に近づいたとき休養を取れるように制度面ばかりではなく労働者意識の変化を求めることが必要である。

労働の過重負荷はワークストレスの中でも最も考慮しなければならないものである。労働負荷の原因・背景を探ると、ユニークな原因・背景を見つけることは基本的にはできず、非常に多面的である。しかし、過重労働をもたらすようなシステムも決して高い評価を受けるものではないであろう。いわば、ワークストレスは社会・文化の在り方に深く関わる問題であり、多くの分野での研究が必要とされる。

## 参 考 文 献

- Brod, C. (1984) *Technostress*, Addison-Wesley Publishing Company, Inc.,  
池央耿・高見浩訳 (1984) 『テクノストレス』新潮社。  
逆瀬川潔 (1990) 『豊かさの労働経済学的分析』日本評論社。  
伊丹敬之・加護野忠男・伊藤元重 (1993) 『リーディングス 日本の企業システム 3  
人的資源』有斐閣。  
Johnson, J. V. and W. F. Stewart (1993) Measuring Work Organization  
Exposure over the Life Course with a Job-Exposure Matrix, *Scand J Work  
Environ Health*, 19, pp. 21-28.  
過労死弁護団全国連絡協議会 (1990) 『過労死』窓社。  
経済企画庁経済研究所編 (1994) 『経済分析第133号：働き過ぎと健康障害』大蔵省印  
刷局。  
雇用政策研究会 (1994) 『中期雇用ビジョン』(社)政府資料等普及調査会。  
久保真人・田尾雅夫「看護婦におけるバーンアウト——ストレスとバーンアウトとの  
関係」『実験心理学研究』第34巻, 第1号, pp. 33-43。  
松田幸弘「OA化に伴う仕事の質, 疲労, ストレスについて」『朝日大学経営論集』  
第7巻, 第1号, pp. 81-96。  
中谷孝久 (1996) 「ワークストレスの経済的背景」『紀要』徳山大学総合経済研究所,  
第18号, pp. 1-14。  
夏目誠 (1995) 「労働とストレス——事例報告」『公衆衛生』医学書院, 第59巻, 第2  
号, pp. 106-109。  
日本開発銀行 (1992) 『調査』第167号。

- 岡村親宜(1990)『過労死と労災保障』労働旬報社。
- 小田晋(1989)『職場ストレスとメンタル・ヘルス』日本生産性本部。
- 労働省(1989)『労働時間短縮に関する意識調査』。
- 労働省政策調査部『労働災害動向調査』。
- 労働省編(1995)『日本の労働政策 平成7年版』労働基準調査会。
- 労働省政策調査部編(1995)『毎月勤労統計調査年報』(平成7年版) 労務行政研究所。
- Russek H. et. al. (1958) "Relative Significance of Hereditary Diet, and occupational Stress in CHD of young adults," *American Journal of Medical Science*, No. 235, pp. 266-275.
- Selye, H. (1975), "Stress Concept — its Philosophical and Psychosocial Implications," *Biosciences Communications*, Vol. 1, No. 3, pp. 131-145.
- 総務庁統計局統計調査部労働力統計課(1996)『労働力調査年報』日本統計協会。
- 田中佑子(1995)「単身赴任による家族分離が勤労者の心理的ストレスに及ぼす影響」『心理学研究』第65巻, 第6号, pp. 428-436。
- 上畑鉄之丞・田尻俊一郎編著(1982)『過労死——脳・心臓系病の業務上認定と予防』労働経済社。
- 上畑鉄之丞(1992)「労働ストレスと循環器疾患」『日本循環器管理研究協議会雑誌』第26巻, 第3号, pp. 185-190。
- 脇山拓(1993)「サービス残業と過労死」本多淳亮・森岡孝二『脱「サービス残業」社会』労働旬報社。
- 安村克己(1988)「OA化による職務変容と労働ストレス」『応用社会学研究』第30号, pp. 127-135。