

特集

過重労働の防止と健康経営 ——「働き方」の見直しに向けた課題



過重労働や職場のハラスメント等、働く人の健康を阻害する課題の解消が求められている。政府が設置した労使代表や有識者らをメンバーとする「働き方改革実現会議」は9月末の初会合で、長時間労働の是正や柔軟な働き方の推進等の9項目を主要テーマとして提示し、その実現に強い意欲を示している。ただ、一般労働者の年間総実労働時間はこの20年間減少しておらず、公的機関や労組が実施する労働相談でも、職場のいじめ・嫌がらせの相談は軒並み増加傾向を示す。何より、働く人やその家族等にとって最も痛ましい出来事といえる過労死に係わる請求件数・支給件数は、ともに高止まりの状態にある。働き過ぎを抑制し、皆が働きやすい職場環境を実現していくには、どのようにすれば良いのか。特集では、働く人の疲労の要因や取り巻く現状と課題を見た上で、会社や職場が実施すべき健康対策を考える。

<今号の主な内容>

【JLPT調査】若手正社員の仕事における心理的負荷——業種による問題の相違

【白書】初めての「過労死等防止対策白書」を閣議決定

【事例取材】いきいきと働き続けられるための健康対策

——東京商工会議所 協会けんぽ広島支部

岡山大学大学院・高尾総司医師 慶應義塾大学ストレス研究センター

【企業事例】職場の状況を把握して環境改善や早期対応につなげる

——ニチバンとDeNAのメンタルヘルス対策

【レポート】ストレスチェック義務化から1年——全国産業安全衛生大会発表事例から

【スペシャルトピック】仕事で「強いストレスを感じたことがある」労働者が55.7%に

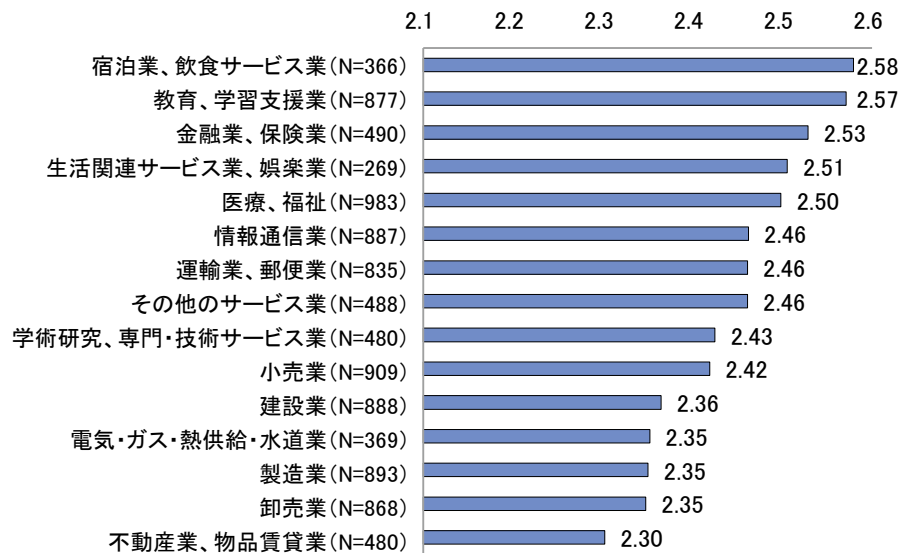
——厚生労働省「労働安全衛生調査」

JILPT 調査

若手正社員の仕事における心理的負荷 —業種による問題の相違—

JILPT 研究員 高見 具広

図表 1 若手正社員における心理的負荷の程度（点数）
—業種別の平均—



I はじめに

本稿では、若手正社員の心理的負荷に影響する働き方について議論する(注1)。その際、業種によって問題の重心が異なることに着目して検討したい。

若年者の働き方に関しては、非正社員の処遇改善も政策課題であるが、正社員の労働環境が厳しいことも看過できない問題である(注2)。近年でも、20代後半から30代の男性正社員の約3割、20代前半の女性正社員の約1割が週60時間以上就業している(注3)。こうした正社員の過重労働の背景には、ノルマや成果主義、人員削減に加え(注4)、職場の非正規化が進んだことで少数の正社員に管理業務が集中し、過重な負荷がかかっていることも考えられる(注5)。

若手正社員の過重労働については、早期離職の要因となりうるほか、心身の健康への悪影響が問題視される。過労死等が社会問題となる中、国も「過労死等防止対策推進法」制定など、働く者の心身の健康を重要な政策課題に掲げている(注6)。特に、近年は精神的健康を損なうことによる病気休職の増加や自殺が問題視されており(注7)、従業員のメンタルヘルス対策は、対処すべき政策課題として重みを増している(注8)。

では、どのような働き方が若手正社員のメンタルヘルスに影響するのか。メンタルヘルスを毀損する過重労働についての社会科学系の先行研究では、長時間労働の影響に中心的な関心があった(注9)。たしかに、長すぎる労働時間が問題であることに異論の余地はない。ただ、長時間労働以外の要因を探ることも課題であり(注10)、時間の長さだけにフォーカスするのでは不足

する(注11)。メンタルヘルスに関わる過重労働を、労働時間の「長さ」以外も含め捉えなおす必要がある。これは、過重労働に関し、「労働時間の量」（どの程度長ければ問題か）とともに、「労働時間の質」（どのよう長いと問題になるのか）を問うこととも言い換えられよう。

当然、こうした働き方の中身と言うべき「労働時間の質」は、職種・業種等によって大きく異なろう。先行研究では、メンタルヘルスに対して、サービス残業、要求度の高い仕事、仕事の裁量性、成果主義的管理などの影響が検証されているものの(注12)、こうした働き方の問題は、業務の性質や雇用管理のあり方と関連が強く、どのような業種でも一律に問題になるというより、特定の業種に偏って存在すると考えられる。メンタルヘルス問題を扱うこれまでの研究は、業種による背景の違いに十分な目配りがなされておらず、業種による問題の相違に焦点を当てる本稿の議論は意義をもとう。

以上の問題意識をふまえ、次節以降では、若手正社

員の仕事における心理的負荷をもたらす要因を、業種による相違に着目して検討する。分析に用いるデータは、「正社員の労働負荷と職場の現状に関する調査」（労働政策研究・研修機構、2014年実施）である。本調査は、15歳以上35歳未満の正社員（農林漁業、公務を除く）を対象に、産業ごとに一定数のサンプルを確保する設計で行われたものであり、若手正社員の労働負荷に関して業種別に分析するのに適したデータであると言える（注13）。

Ⅱ 仕事における心理的負荷の所在と業種による相違

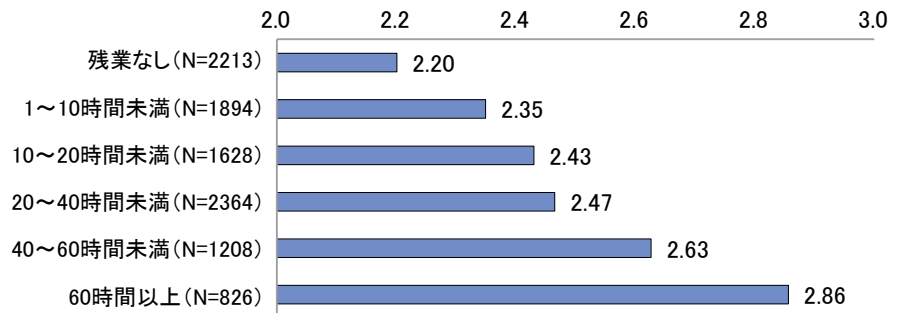
まず、若手正社員の仕事における心理的負荷について、本調査データの指標をもって示そう。本稿では、調査における「精神的に不調になるかもしれない」への回答を、仕事における心理的負荷の代理指標として用いた（注14）。

心理的負荷の程度を業種別にみると（注15）（図表1）、製造業や建設業に比べ、サービス業の多くの業種で心理的負荷が大きい。特に「宿泊業、飲食サービス業」「教育、学習支援業」「金融業、保険業」では、他の業種に比べて心理的負荷が大きい。これらの業種では、メンタルヘルス不調に陥るリスクと隣り合わせの状況で働いている者が多いことがうかがえる。

では、仕事における心理的負荷には何が関係するのか。まず、残業時間別に心理的負荷の程度をみると（注16）（図表2）、残業時間が長いほど心理的負荷が大きいという関係が示される。特に1カ月の残業時間が60時間以上の場合、心理的負荷はきわだって大きい。全体としてみると、残業時間の長さとの関係は強いことがうかがえる。

では、心理的負荷は長時間残業の問題に還元できるのか。業種別にみると、長時間残業だけに心理的負荷の要因を求めるのでは不足することがわかる。1カ月の残業時間が60時間以上の割合を業種別にみると（図

図表2 若手正社員における心理的負荷の程度（点数）
—残業時間別—
（業種計）



図表3 1カ月の残業時間が60時間以上の割合
—業種別—

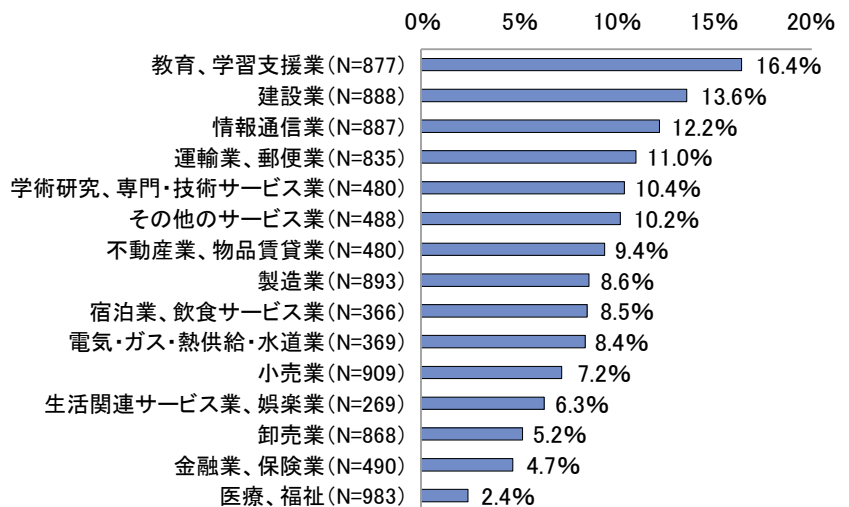


表3)、「教育、学習支援業」で長時間残業者の割合が最も高く、「建設業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」などが次ぐ。図表1と見比べると、「教育、学習支援業」は残業時間が長く心理的負荷も大きい。同じく心理的負荷の大きい「宿泊業、飲食サービス業」「金融業、保険業」は、残業時間の長い業種とは必ずしも言えない。逆に、「建設業」は残業時間が長いものの、心理的負荷は大きくない業種といえる。

このように、残業時間の長い業種と心理的負荷の大きい業種が必ずしも一致しないことは、心理的負荷に関わる要素が労働時間の「長さ」だけに還元できないことを示唆する。つまり、メンタルヘルスは、労働時間が長いほど一律に悪化する性質のものとは言えず、「どのように長いと問題になるのか」という労働時間の質的側面を同時に問わなくてはならない。

以下では、心理的負荷に関わる過重労働の中身が業種によって異なる可能性について検討する。まず「職

図表4 職場や会社の問題（業種別）

	労働時間	休日・休暇	ノルマや成果、進捗管理	いじめ、いやがらせ	退職勧奨	その他	特に問題はない	N
建設業	22.0%	19.3%	5.3%	4.9%	1.8%	7.5%	39.3%	883
製造業	20.1%	11.7%	8.9%	5.5%	1.8%	10.0%	41.9%	886
電気・ガス・熱供給・水道業	18.0%	12.8%	7.9%	6.6%	1.1%	7.1%	46.4%	366
情報通信業	26.1%	7.6%	9.1%	3.2%	2.2%	9.7%	42.1%	877
運輸業、郵便業	27.3%	15.2%	5.7%	6.0%	1.3%	7.9%	36.6%	831
卸売業	21.5%	16.2%	5.7%	6.7%	2.8%	9.8%	37.3%	864
小売業	21.4%	22.1%	6.6%	4.6%	2.2%	6.8%	36.2%	908
金融業、保険業	16.0%	11.2%	21.9%	5.3%	1.6%	6.7%	37.2%	489
不動産業、物品賃貸業	22.7%	18.8%	4.6%	3.5%	2.1%	9.0%	39.4%	480
学術研究、専門・技術サービス業	23.0%	13.3%	7.8%	4.6%	1.3%	12.0%	38.0%	474
宿泊業、飲食サービス業	27.7%	25.3%	4.7%	2.7%	1.4%	6.9%	31.3%	364
生活関連サービス業、娯楽業	21.6%	20.1%	6.7%	5.2%	1.1%	8.9%	36.4%	269
教育、学習支援業	32.8%	15.1%	4.5%	6.3%	1.0%	6.3%	33.9%	872
医療、福祉	21.2%	21.5%	5.6%	7.1%	1.1%	10.9%	32.6%	978
その他のサービス業	25.2%	14.8%	6.4%	5.2%	2.1%	11.8%	34.6%	485

図表5 残業有無と残業理由（業種別）

	残業ありの割合	業務量が多い	納期にゆとりがない	目標値・ノルマが高い	無駄な仕事がある	人員不足	仕事への責任感	仕事へのやりがい	収入の確保	突発的な仕事	職場のムリ	N
建設業	72.7%	57.4%	34.5%	8.2%	17.6%	26.0%	32.5%	18.4%	7.4%	31.4%	15.8%	646
製造業	80.2%	67.0%	36.3%	10.6%	17.9%	30.3%	31.0%	18.4%	13.7%	33.1%	13.3%	716
電気・ガス・熱供給・水道業	72.9%	55.0%	22.7%	8.6%	12.3%	27.1%	27.1%	16.7%	8.2%	29.4%	9.3%	269
情報通信業	83.8%	63.5%	37.7%	8.3%	15.3%	30.1%	28.9%	23.3%	10.4%	36.3%	13.1%	743
運輸業、郵便業	82.9%	49.6%	12.4%	3.2%	16.0%	30.6%	24.7%	10.5%	16.5%	29.5%	7.9%	692
卸売業	72.8%	62.8%	19.9%	7.4%	21.7%	29.1%	33.5%	17.1%	4.4%	33.9%	14.6%	632
小売業	71.3%	59.4%	16.4%	8.8%	20.5%	38.9%	29.9%	15.1%	7.1%	30.1%	12.7%	648
金融業、保険業	79.2%	61.6%	12.4%	20.9%	21.9%	30.7%	24.5%	16.5%	5.9%	26.3%	14.9%	388
不動産業、物品賃貸業	67.5%	61.1%	17.9%	7.4%	17.9%	29.6%	30.6%	17.9%	10.8%	37.3%	13.9%	324
学術研究、専門・技術サービス業	80.4%	62.7%	31.6%	9.6%	21.0%	32.4%	32.4%	27.2%	9.1%	36.8%	15.3%	386
宿泊業、飲食サービス業	74.9%	50.7%	14.6%	6.2%	14.2%	48.2%	32.8%	15.7%	6.9%	25.5%	8.4%	274
生活関連サービス業、娯楽業	75.1%	50.5%	17.3%	6.4%	18.8%	34.2%	30.7%	18.8%	11.4%	36.1%	13.9%	202
教育、学習支援業	81.1%	69.3%	17.3%	6.2%	21.1%	23.5%	41.2%	30.2%	3.5%	25.9%	12.5%	711
医療、福祉	81.1%	61.1%	8.4%	3.9%	16.3%	33.6%	27.0%	11.5%	6.5%	34.4%	9.4%	797
その他のサービス業	76.2%	59.1%	25.8%	7.8%	15.3%	26.3%	22.0%	15.3%	8.6%	35.8%	12.6%	372

※残業理由「その他」は除く。残業理由の％は、「残業あり」の中での回答割合を示す。なお、Nは残業理由の回答数。

「職場や会社の問題」として指摘されるものの業種による違いから、業種によって問題の重心がどう異なるのかをみよう(注17) (図表4)。「労働時間」については業種を問わず広く指摘されるものの、特に「教育、学習支援業」で多く指摘され、「宿泊業、飲食サービス業」「運輸業、郵便業」「情報通信業」が続く。「休日・休暇」については、「宿泊業、飲食サービス業」で最も

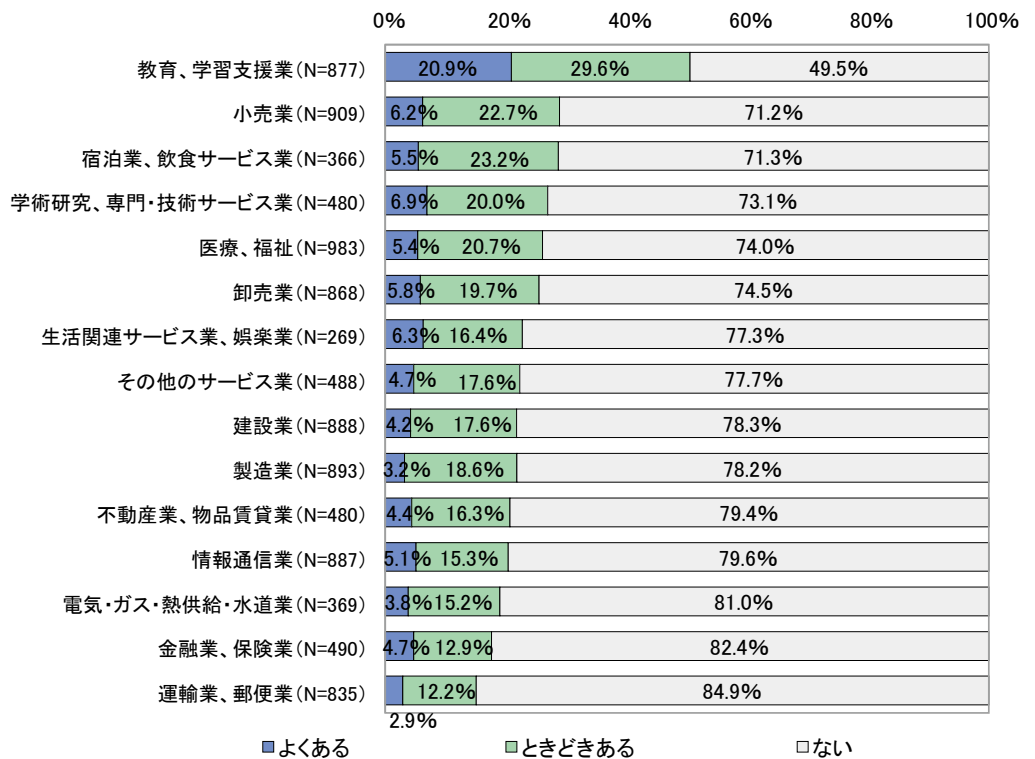
多く指摘され、「小売業」「医療、福祉」「生活関連サービス業、娯楽業」が続く。「ノルマや成果、進捗管理」については、「金融業、保険業」で指摘される割合が突出して高い。働く者が考える職場の問題について、業種による重心の相違がうかがえる。

労働者が残業する理由にも、業種による違いが大きい(図表5)。「残業ありの割合」については、どの業

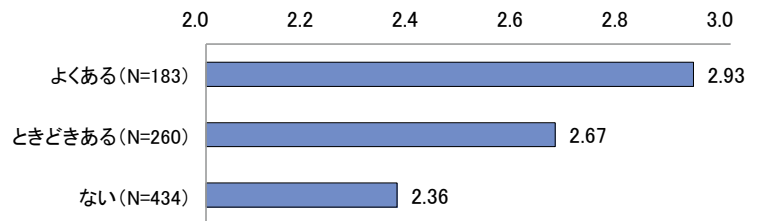
種においても約7～8割の者に残業があり、業種による差は大きくない。一方、残業理由をみると業種による違いが大きい。例えば、「業務量が多い」ことによる残業は、「教育、学習支援業」「製造業」で特に多くみられる。また、「納期にゆとりがない」は「情報通信業」「製造業」「建設業」で多く指摘される。「目標値・ノルマが高い」ことに起因する残業は「金融業、保険業」で際立って高い。「人員不足」に起因する残業は「宿泊業、飲食サービス業」で特に多く、「小売業」が次ぐ。なお、「教育、学習支援業」では、「業務量が多い」の他に、「仕事への責任感」や「仕事や成果物へのこだわり」も残業理由として多く指摘されるのが特徴である。

先に、仕事における心理的負荷の大きい業種として「宿泊業、飲食サービス業」「教育、学習支援業」「金融業、保険業」を挙げたが、以上2つの表をみる限り、この3業種で心理的負荷の背景は多分に異なることが推測できる。まず、「教育、学習支援業」では、業務量のみならず仕事への責任感やこだわりも背景とする長時間残業である。「宿泊業、飲食サービス業」では、人員不足に起因して休日・休暇を取れないことが問題となっている。さらに、「金融業、保険業」では、厳しいノルマ管理、成果管理が中心の問題と考えられる。次節では、この3業種に焦点を当てて、心理的負荷に関わる過重労働について検討したい。

図表6 持ち帰り残業のある割合—業種別—



図表7 若手正社員における心理的負荷の程度 (点数) —持ち帰り残業の頻度別— (教育、学習支援業)



Ⅲ 仕事における心理的負荷に関わる問題の類型

1 「持ち帰り残業」の問題——「教育、学習支援業」を例に

まず、仕事における心理的負荷が最も大きい「教育、学習支援業」は、残業時間が長い業種でもある(図表3参照)。ただ、問題が「時間の長さ」にあると結論を下すのは早計だろう。メンタルヘルスにとっての残業の意味合いをつかむためには、「どのように長いのか」を検討することが重要と考えるからだ。この点、「教育、学習支援業」は、「持ち帰り残業」の頻度が高い業種であることが注目されよう。図表6をみると、他

の業種では持ち帰り残業が「ない」割合が高く、「よくある」割合は数パーセントに過ぎないが、「教育、学習支援業」では、持ち帰り残業が「よくある」割合が20%を超え、「ときどきある」を合わせると、約半数の労働者が持ち帰り残業を行っていることがわかる(注18)。

そして、持ち帰り残業は労働者の心理的負荷に直結している。図表7をみると、持ち帰り残業が「ない」場合に比べて、「ときどきある」「よくある」場合に心理的負荷が大きい。頻繁な持ち帰り残業は、メンタルヘルス不調のリスクも伴うことがうかがえる(注19)。

では、なぜ持ち帰り残業が心理的負荷につながるのか。サービス残業のメンタルヘルスへの悪影響については、山本・黒田(2014)で、報酬が努力と見合わないことによるストレスの増加として説明された。持ち帰り残業はサービス残業と多分に重なるため、ここでもその説明が妥当する可能性はある。ただ、「持ち帰り」という部分にフォーカスするならば、別の説明も考えられよう。例えば、自宅にまで仕事をもち込むことにより、仕事と仕事以外の生活との境界があいまいになり、一日の仕事に区切りをつけにくいことがメンタルヘルスにも悪影響を及ぼすことが想定できる(注20)。

2 休日・休暇の取得困難——「宿泊業、飲食サービス業」を例に

次に、休日・休暇の取得困難が心理的負荷に与える影響を検討する。

この問題は、人員不足等に起因して最低限の休日・休暇を取れないことにあり、「宿泊業、飲食サービス業」に特徴的に現れている。厚生労働省『平成27年就労条件総合調査』によると、「宿泊業、飲食サービス業」

図表8 1カ月の休日数(業種別)

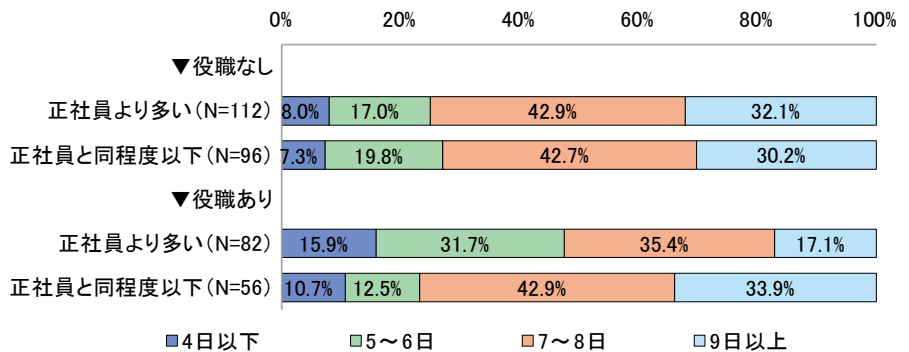
	4日以下	5~6日	7~8日	9日以上	平均日数(日)	N
建設業	14.2%	18.9%	25.7%	41.2%	7.51	888
製造業	6.3%	6.9%	21.5%	65.3%	8.69	893
電気・ガス・熱供給・水道業	7.9%	9.8%	22.0%	60.4%	8.59	369
情報通信業	5.9%	5.4%	15.6%	73.2%	8.90	887
運輸業、郵便業	7.9%	12.6%	23.5%	56.0%	8.49	835
卸売業	5.1%	10.7%	25.0%	59.2%	8.39	868
小売業	7.9%	15.3%	31.8%	45.0%	7.97	909
金融業、保険業	2.2%	4.7%	14.3%	78.8%	9.22	490
不動産業、物品賃貸業	7.9%	20.2%	29.2%	42.7%	7.77	480
学術研究、専門・技術サービス業	6.9%	12.1%	20.0%	61.0%	8.41	480
宿泊業、飲食サービス業	10.4%	21.6%	41.0%	27.0%	7.33	366
生活関連サービス業、娯楽業	8.2%	18.2%	35.3%	38.3%	7.72	269
教育、学習支援業	10.6%	13.0%	20.3%	56.1%	7.99	877
医療、福祉	4.9%	9.9%	30.8%	54.4%	8.41	983
その他のサービス業	8.6%	12.9%	23.8%	54.7%	8.17	488

※2014年2月の休日数。2014年2月の土日祝日合計は9日

図表9 年休取得日数(業種別)

	0日	1~3日	4~6日	7~10日	11日以上	N
建設業	42.9%	14.5%	16.3%	13.7%	12.5%	888
製造業	16.7%	16.6%	18.5%	21.3%	27.0%	893
電気・ガス・熱供給・水道業	24.4%	10.6%	15.4%	20.3%	29.3%	369
情報通信業	16.0%	13.6%	19.3%	19.7%	31.3%	887
運輸業、郵便業	24.3%	9.7%	12.8%	17.4%	35.8%	835
卸売業	32.9%	19.1%	18.0%	15.9%	14.1%	868
小売業	47.7%	19.5%	12.7%	11.6%	8.6%	909
金融業、保険業	15.9%	11.6%	19.8%	24.9%	27.8%	490
不動産業、物品賃貸業	43.8%	15.8%	14.6%	14.8%	11.0%	480
学術研究、専門・技術サービス業	29.0%	17.1%	15.2%	19.6%	19.2%	480
宿泊業、飲食サービス業	56.8%	15.8%	9.0%	10.9%	7.4%	366
生活関連サービス業、娯楽業	49.4%	14.9%	16.7%	10.0%	8.9%	269
教育、学習支援業	22.8%	14.3%	18.1%	21.0%	23.8%	877
医療、福祉	25.8%	18.6%	21.0%	17.2%	17.4%	983
その他のサービス業	35.7%	14.8%	16.0%	17.6%	16.0%	488

図表10 1カ月の休日数
一職場の非正社員比率別、役職有無別—
(宿泊業、飲食サービス業)



は、休日数が少なく、年次有給休暇の取得も進んでいない業種である(注21)。

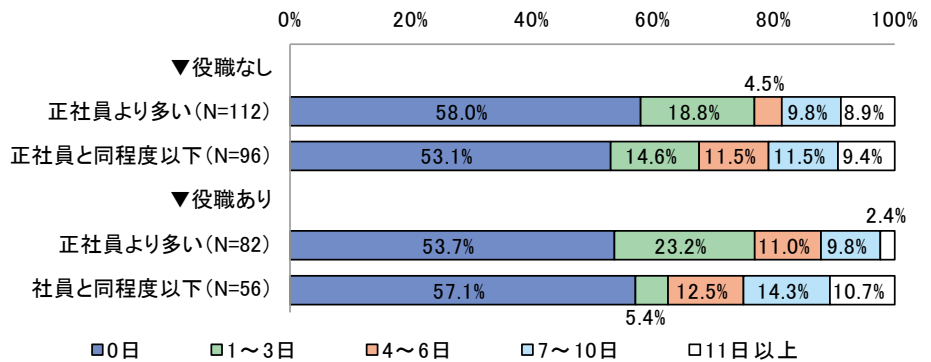
調査データにおいて休日・休暇の状況をみることで検討しよう。まず、1カ月の休日数(注22)を業種別に

みると(図表8)、「宿泊業、飲食サービス業」では他の業種に比べて「4日以下」「5～6日」の割合が高く、平均休日数が最も少ない。年休取得日数についても、図表9をみると、「宿泊業、飲食サービス業」では年休取得日数「0日」の割合が56.8%ときわだって高く(注23)、最低限の休日・休暇さえも確保しにくい業種とすることができる。

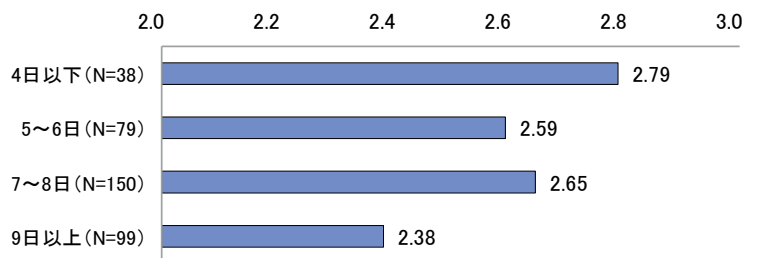
では、この業種で休日・休暇が確保困難な背景には何があるのか。ひとつは、先に図表5でみたような人員不足が関係しよう。もっと言うならば、正社員が休日・休暇を取れない背景には、職場の非正規化によって少数の正社員に責任や管理業務が集中していることが関係するのではないか。「宿泊業、飲食サービス業」では、非正社員比率が高い職場がとりわけ多いが(注24)、職場の非正社員比率と1カ月の休日数との関係を役職有無別にみると(図表10)、「役職なし」の場合は、非正規割合による休日数の差は見られない一方、「役職あり」の正社員の場合、非正社員が正社員よりも多くいる職場では、休日数「4日以下」「5～6日」の割合が高い。また、年休取得日数をみても(図表11)、「役職なし」の場合は大きな差がないが(注25)、「役職あり」の正社員の場合、非正社員が正社員よりも多い職場では、年休取得日数「1～3日」の割合が高く、「11日以上」の割合がきわめて低い。職場の非正社員比率が高いほど、正社員、特に役職者が休日・休暇を確保するのが難しいことがうかがえる。

そして、最低限の休暇・休日を確保できないことは、労働者のメンタルヘルスにも関わろう。まず、1カ月の休日数と心理的負荷の関係をみると(図表12)、「9日以上」に比べて、休日数が8日以下の場合、特に「4日以下」の場合に、心理的負荷が大きい。年休取得日数との関係をみると(図表13)、年休取得日数「11日以上」に比べて、取得日数が少ない場合、特に年休取得「0日」の場合に、心理的負荷が大きい。「宿泊業、飲食サービス業」では、職場の人手不足や非正規化などを背景に、正社員が休日・休暇を確保しづらいことが少なくないが、このことは働く者のメンタルヘルス

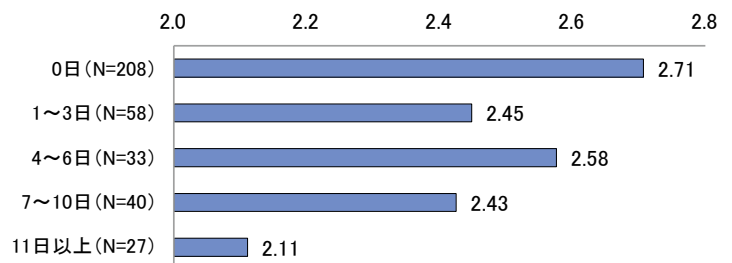
図表11 年休取得日数
—職場の非正社員比率別、役職有無別—
(宿泊業、飲食サービス業)



図表12 若手正社員における心理的負荷の程度(点数)
—1カ月の休日数別—
(宿泊業、飲食サービス業)



図表13 若手正社員における心理的負荷の程度(点数)
—年休取得日数別—
(宿泊業、飲食サービス業)



に影響することが示唆された。

3 成果管理の運用に関わる問題——「金融業、保険業」を例に

最後に、成果管理の運用が心理的負荷に与える影響を検討する。1990年代半ば以降、仕事の業績や成果を色濃く反映して賃金額を決める方式が取り入れられてきたが、達成すべき業績・成果を決める手段として、目標管理制度が活用されてきた(注26)。目標管理制度は運用面で様々な問題が指摘されるが、過重労働との関連でまず着目すべきは、目標設定に関わる業務量の裁量性であろう。業務量に裁量性が乏しい場合、設定

された目標は働く者にとって過大なノルマとなり、メンタルヘルスを毀損させると考えられるからだ。

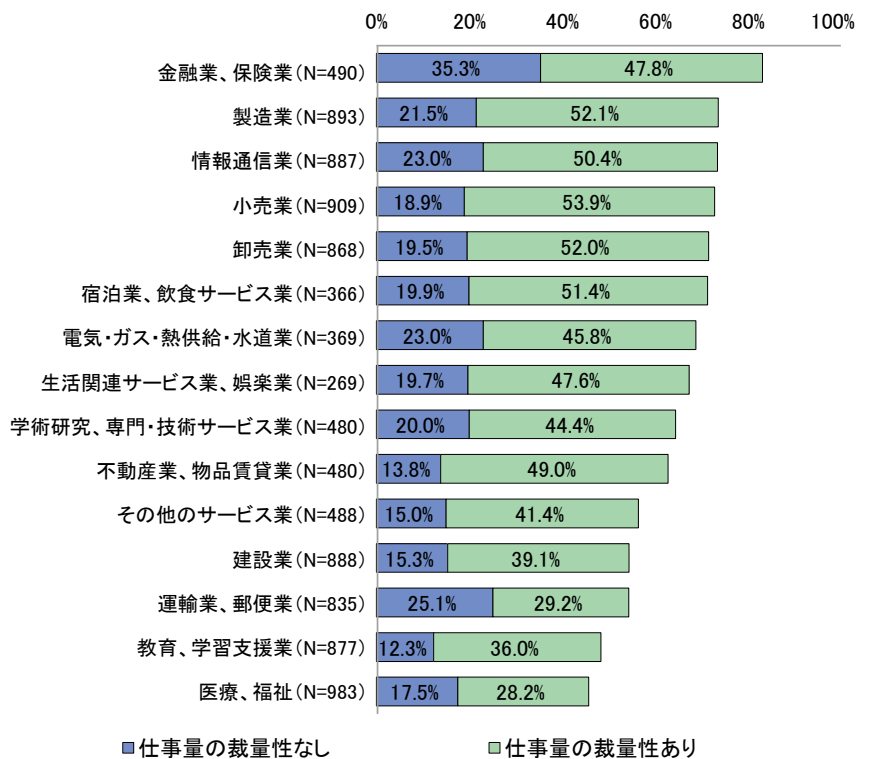
なお、こうした成果管理のあり方は業種による違いが大きいこともいま一度確認したい。厚生労働省『平成24年就労条件総合調査』によると、業績評価制度を導入している企業割合は36.3%であるが、「金融業、保険業」に限ると66.6%であり、導入割合が最も高い業種である(注27)。成果管理の運用に関わる問題が生じやすい業種であることがうかがえる。

本データで、目標管理制度の適用割合(仕事量の裁量有無別)を業種別にみると(注28)(図表14)、目標管理制度が適用されている割合は「金融業、保険業」で最も高い(83.1%)。注目すべきは、そのうち「仕事量の裁量性なし」の割合も高いことである(35.3%)。このように、目標管理制度の運用において、従業員に仕事量の裁量性が乏しい場合、心理的負荷が高まる可能性がある。この点、目標管理適用と仕事量の裁量性有無別に心理的負荷の程度をみると(図表15)(注29)、「目標管理の適用なし」に比べて、特に「仕事量の裁量性なし[目標管理適用]」の者で心理的負荷が大きい。目標設定に関わる仕事量の裁量が乏しいことで、働く者に大きな心理的負荷がかかることがうかがえる(注30)。

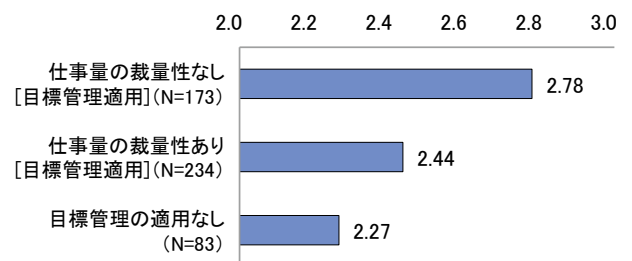
もうひとつ、成果管理の運用に関わる問題として、業績評価を処遇に反映する仕方によっては、従業員間の競争が激しくなる可能性を検討したい。前述の厚生労働省『平成24年就労条件総合調査』をみると、賞与については「業績・成果」を基準としている企業が多い一方で、基本給についても業績・成果を決定要素とする企業が一定程度あり、中でも「金融業、保険業」でその割合が高い(注31)。

本調査データで、目標管理制度が適用され、成果・業績が月給に反映

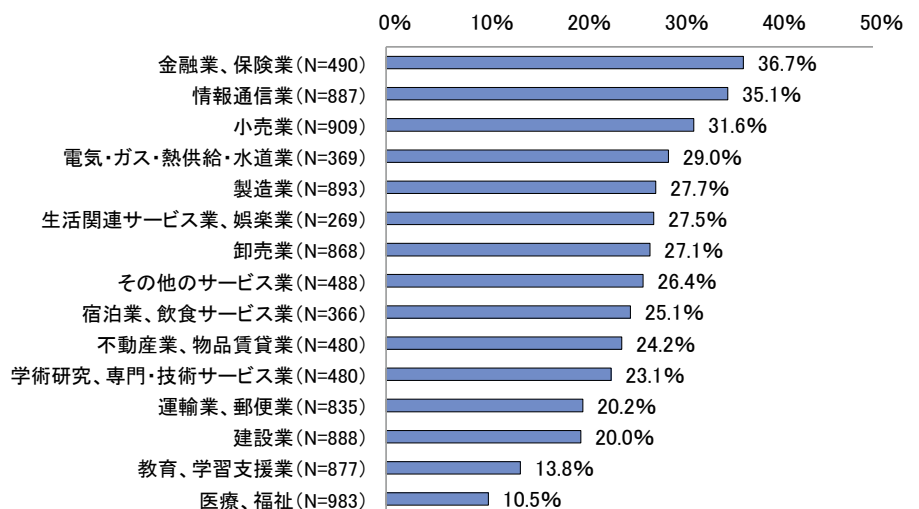
図表 14 目標管理制度の適用割合(仕事量の裁量性有無別) —業種別—



図表 15 若手正社員における心理的負荷の程度(点数) —目標管理適用と仕事量の裁量性有無別— (金融業、保険業)



図表 16 成果・業績が月給に反映される目標管理適用割合 —業種別—



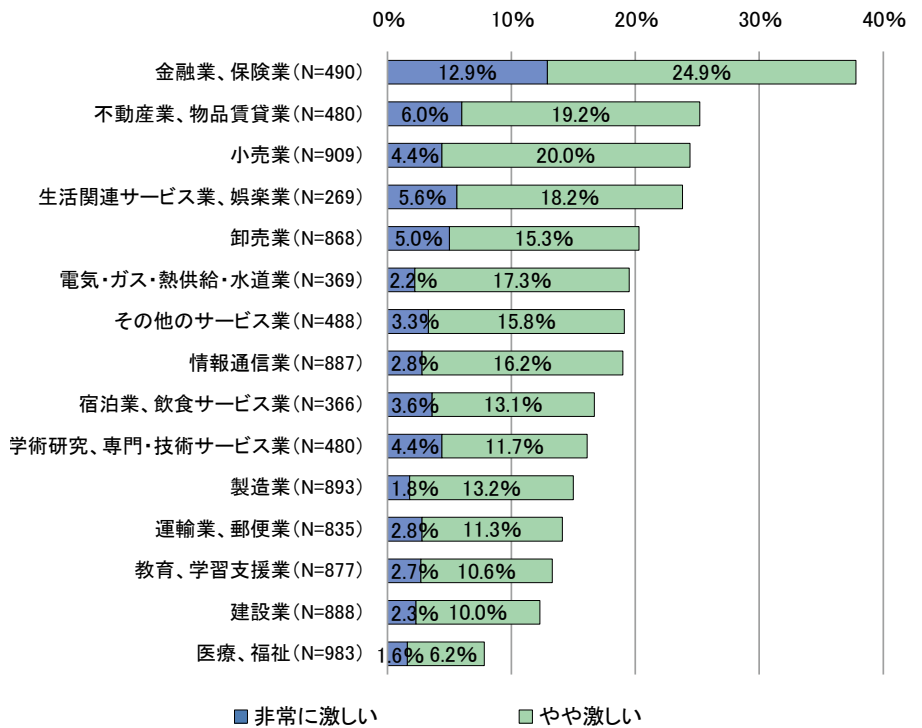
されている割合をみると(注32) (図表16)、「金融業、保険業」でその割合が最も高く、「情報通信業」が次ぐ。こうした業種では、個々の成果・業績を自身の月給に反映させるような業績評価の運用がなされる場合が多いといえるだろう。

そして、個人の成果・業績を月給に反映する運用は、従業員間の競争を激しくする可能性がある。まず、従業員間競争の激しさを業種別にみると(注33) (図表17)、「金融業、保険業」で「非常に激しい」「やや激しい」の割合が際立って高い。そして、「金融業、保険業」において、業績の月給反映有無別に、従業員間競争が激しい割合をみると(図表18)、「成果・業績の月給反映あり」の場合に、従業員間競争「非常に激しい」「やや激しい」が合わせて5割を超える。個人の成果・業績を(賞与にとどまらず)月給にまで反映させる職場では、従業員間の競争が煽られ、より激しいものになることがうかがえる。

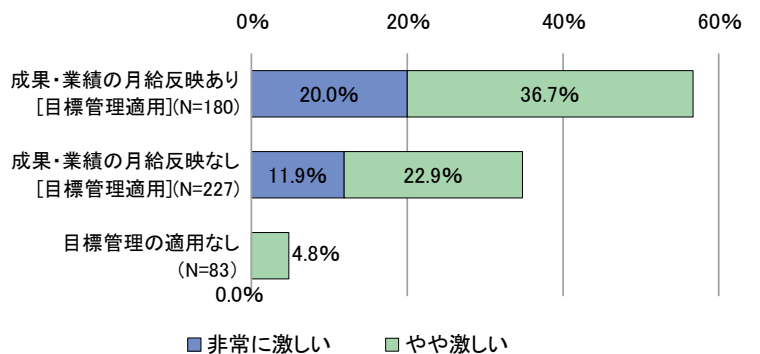
ここで、成果・業績の月給反映有無と心理的負荷との関係についてみると(図表19)、「目標管理の適用なし」に比べ、特に「成果・業績の月給反映あり」の場合に心理的負荷が高くなることが示される。この背景には、図表18でみたように、個人の成果・業績を月給に反映させる運用が、従業員間競争を激しくさせることを通じて心理的負荷を高めている可能性がうかがえる。この点は後の計量分析でも検証したい。

以上、「金融業、保険業」における検討からは、成果管理の運用がメンタルヘルスに関わるということがうかがえた。つまり、目標管理制度の適用それ自体というより、ひとつには目標設定に関わる業務量に裁量性がない場合、もうひとつは個人の成果・業績を処遇に反映させる際に、(賞与にとどまらず)月給に反映させる運用の場合に、心理的負荷が高まる構図がうかがえた。特に後者では、従業員間の競争が煽られることを通じて働く者の心理的負荷に影響する可能性が示唆された。

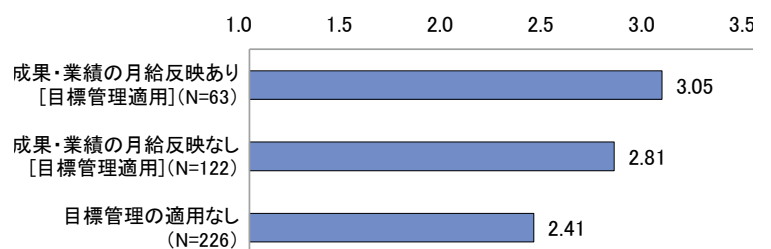
図表 17 従業員間競争の激しさ
—業種別—



図表 18 従業員間競争の激しさ
—成果・業績の月給反映、目標管理の適用有無別—
(金融業、保険業)



図表 19 若手正社員における心理的負荷の程度 (点数)
—成果・業績の月給反映・目標管理の適用有無別—
(金融業、保険業)



IV 仕事における心理的負荷の背景—業種別の計量分析による検討

1 「教育、学習支援業」における心理的負荷—持ち帰り残業の影響

前節では、心理的負荷に関わるいくつかの側面を、それが中心的な問題となる業種を取り上げて考察した。本節では、心理的負荷に関わる問題について、業種ごとに、基本属性をコントロールした計量分析によって考察したい。

まず、「教育、学習支援業」を例に検討しよう。この業種は残業時間も長い、同時に「持ち帰り残業」の頻度が高いことに特徴があり、それが心理的負荷に影響を及ぼしている様子が示唆された。つまり、メンタルヘルスに直接に関わる問題は、残業時間の「長さ」ではなく、それが「持ち帰り残業」の形をとっていることにある可能性がある。この点を計量分析で検証するため、まず「持ち帰り残業」変数を投入せずに労働時間の影響を検討するモデル(モデル1)と、「持ち帰り残業」変数を追加で投入し、結果の変化を検討するモデル(モデル2)の2つのモデルで検討する。「持ち帰り残業」以外の説明変数は、性別、年齢、最終学歴、未既婚、勤め先の正社員規模(注34)、採用形態、入社年、役職有無、年収、1日あたりの実労働時間(注35)、1カ月の休日数である(注36)。

結果をみよう(図表20(注37))。まずモデル1から結果を読む。男性であるほど、年齢が高いほど、1日あたりの実労働時間が長いほど、1カ月の休日数が「4日以下」であるほど、心理的負荷が高くなる。ここでは、1日あたりの実労働時間(≒残業時間)の長さが心理的負荷に影響する構図がうかがえる。

しかし、時間の「長さ」が心理的負荷の直接の要因とは言えない。モデル2で「持ち帰り残業」の頻度を

図表 20 仕事における心理的負荷の規定要因 [教育、学習支援業] (順序ロジスティック回帰分析)

分析対象	教育、学習支援業			
	モデル1		モデル2	
分析モデル	B	標準誤差	B	標準誤差
性別 (男性=1、女性=0)	0.318	0.137 *	0.31	0.137 *
年齢	.062	.028 *	.055	.028 *
最終学歴 (基準: 中学・高校卒)				
専門・短大・高専卒	.254	.383	.147	.385
大学・大学院卒	.494	.330	.429	.332
未既婚 (基準: 未婚)				
既婚	-.134	.135	-.166	.136
離死別	-.026	.549	-.052	.551
事業所の正社員規模 (基準: 300人以上)				
10人未満	-.140	.241	-.239	.243
10~99人未満	.329	.202	.241	.203
100~299人	.165	.277	.097	.278
採用形態 (基準: 新卒採用)				
中途採用	-.286	.156	-.280	.157
非正規従業員からの内部登用	-.289	.278	-.224	.280
入社年 (基準: 2004年以前)				
2005~2007年	.119	.214	.059	.215
2008~2010年	.222	.221	.168	.222
2011~2014年	.269	.246	.169	.247
役職有無 (あり=1、なし=0)	.041	.167	.020	.168
年収 (基準: 300万円未満)				
300~400万円未満	-.004	.177	.053	.178
400~500万円未満	-.313	.193	-.315	.194
500万円以上	-.298	.215	-.352	.216
1日あたりの実労働時間	.150	.041 **	.072	.043
1カ月の休日数 (基準: 9日以上)				
4日以下	.967	.219 **	.777	.221 **
5~8日	.261	.142	.180	.143
持ち帰り残業 (基準: ない)				
よくある			1.094	.174 **
ときどきある			.536	.153 **
χ ² 乗値		54.862 **		95.504 **
自由度		21		23
-2 対数尤度		2236.743		2197.488
Cox-Snell R ² 乗		0.061		0.103
Nagelkerke R ² 乗		0.065		0.111
N		877		877

**1%水準で有意,*5%水準で有意

追加で投入すると、結果の変化がみられるからだ。結果をみると、持ち帰り残業が「よくある」「ときどきある」場合、「ない」場合と比べて心理的負荷が高い。ここで注目すべきは「1日あたりの実労働時間」における係数が0に近づき、統計的有意性が消滅していることである。この結果から、「教育、学習支援業」においては、持ち帰り残業がどの程度あるかがメンタルヘルスに直結しており、残業時間の長さは「持ち帰り残業」の頻度を代理していたに過ぎないことが示唆される。

2 「宿泊業、飲食サービス業」における心理的負荷——休日・休暇の取得困難が影響

次に、「宿泊業、飲食サービス業」で働く者を対象に同様の分析を行う。先に見たように、「宿泊業、飲食サービス業」では、休日数、年休取得日数とも他の業種に比べて少ない。この業種では、人手不足や要員管理上の問題、非正社員比率の高さなどから従業員が休日・休暇を確保しにくく、その場合特に、労働者の心理的負荷が大きくなる可能性がうかがえた。この点を計量分析で確認しよう（図表21）。

1日あたりの実労働時間が長い場合、1カ月の休日数が「4日以下」「5～8日」である場合、年休取得日数「0日」の場合に、仕事における心理的負荷が大きくなる。逆に、年収500万以上の場合に心理的負荷が小さい。

本分析の結果から、「宿泊業、飲食サービス業」においては、残業の長さもさることながら、休日が極端に少ないこと、柔軟な休暇取得が困難であることが、働く者の心理的負荷につながっていることがわかる。そして、こうした状況の背景には、当業種の人手不足のほか、職場の非正社員比率の高さも関係している可能性が、前節の検討からうかがえた。

3 「金融業、保険業」における心理的負荷——成果管理の運用に関わる問題

最後に、「金融業、保険業」で働く者を対象に同様の分析を行う。前節でみたように、「金融業、保険業」

図表 21 仕事における心理的負荷の規定要因
[宿泊業、飲食サービス業]
(順序ロジスティック回帰分析)

分析対象	宿泊業、飲食サービス業	
	B	標準誤差
性別（男性=1、女性=0）	-0.01	0.214
年齢	-.034	.039
最終学歴（基準：中学・高校卒）		
専門・短大・高専卒	-.172	.279
大学・大学院卒	-.037	.260
未既婚（基準：未婚）		
既婚	-.249	.225
離死別	.132	.814
事業所の正社員規模（基準：300人以上）		
10人未満	-.611	.417
10～99人未満	-.380	.401
100～299人	-.331	.545
採用形態（基準：新卒採用）		
中途採用	.085	.258
非正規従業員からの内部登用	-.002	.366
入社年（基準：2004年以前）		
2005～2007年	.439	.331
2008～2010年	-.189	.327
2011～2014年	-.400	.366
役職有無（あり=1、なし=0）	-.075	.224
年収（基準：300万円未満）		
300～400万円未満	-.224	.249
400～500万円未満	-.638	.356
500万円以上	-1.037	.449 *
1日あたりの実労働時間	.257	.066 **
1カ月の休日数（基準：9日以上）		
4日以下	.806	.392 *
5～8日	.474	.238 *
年休取得日数（基準：11日以上）		
0日	.937	.411 *
1～3日	.489	.450
4～6日	.862	.502
7～10日	.761	.479
χ ² 乗値		51.477 **
自由度		25
-2 対数尤度		927.403
Cox-Snell R ² 乗		0.131
Nagelkerke R ² 乗		0.141
N		366

**1%水準で有意,*5%水準で有意

では、成果管理の運用にともなって従業員の心理的負荷が高まる構図がうかがえた。具体的には、「金融業、保険業」は目標管理制度の適用割合が高い業種であるが、制度の適用それ自体が心理的負荷に関係するというより、①目標設定に関わる業務量に裁量性が乏しい場合、②成果・業績を月給に反映させる方式である場

図表 22 仕事における心理的負荷の規定要因 [金融業、保険業]
(順序ロジスティック回帰分析)

分析対象 分析モデル	金融業、保険業					
	モデル1		モデル2		モデル3	
	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差
性別 (男性=1、女性=0)	-0.016	0.198	0	0.199	-0.054	0.2
年齢	-0.045	.046	-0.048	.046	-0.036	.047
最終学歴 (基準: 中学・高校卒)						
専門・短大・高専卒	.010	.447	.057	.447	.072	.452
大学・大学院卒	-.298	.395	-.187	.395	-.175	.400
未既婚 (基準: 未婚)						
既婚	-.347	.183	-.379	.183 *	-.414	.184 *
離死別	-.321	.688	-.172	.689	.032	.695
事業所の正社員規模 (基準: 300人以上)						
10人未満	.031	.264	.078	.264	.051	.266
10~99人未満	.103	.214	.174	.214	.194	.215
100~299人	.119	.269	.179	.269	.231	.271
採用形態 (基準: 新卒採用)						
中途採用	-.473	.256	-.589	.252 *	-.495	.254
非正規従業員からの内部登用	-.710	.535	-.801	.534	-.845	.539
入社年 (基準: 2004年以前)						
2005~2007年	-.007	.296	-.025	.296	.078	.298
2008~2010年	-.077	.340	-.098	.339	-.123	.342
2011~2014年	-.403	.405	-.419	.405	-.373	.407
役職有無 (あり=1、なし=0)	-.106	.219	-.130	.218	-.184	.220
年収 (基準: 300万円未満)						
300~400万円未満	-.115	.239	-.165	.239	-.229	.241
400~500万円未満	-.509	.281	-.561	.281 *	-.663	.284 *
500万円以上	.000	.304	-.013	.304	-.140	.307
1日あたりの実労働時間	.090	.063	.098	.063	.056	.063
1カ月の休日数 (基準: 9日以上)						
4日以下	1.220	.592 *	1.045	.592	.882	.596
5~8日	.171	.226	.229	.226	.081	.229
目標管理と裁量性の有無 (基準: 目標管理なし)						
仕事量の裁量性なし[目標管理適用]	.799	.257 **				
仕事量の裁量性あり[目標管理適用]	.248	.240				
成果・業績の月給反映 (基準: 目標管理なし)						
成果・業績の月給反映あり[目標管理適用]			.800	.251 **	.130	.275
成果・業績の月給反映なし[目標管理適用]			.204	.242	-.207	.253
従業員間競争の激しさ (点数)					.695	.110 **
χ ² 乗値		51.124 **		53.236 **		92.728 **
自由度		23		23		24
-2 対数尤度		1258.832		1256.72		1217.228
Cox-Snell R ² 乗		0.099		0.103		0.172
Nagelkerke R ² 乗		0.106		0.111		0.185
N		490		490		490

**1%水準で有意,*5%水準で有意

合に、働く者の心理的負荷が大きくなる可能性がある。特に後者は、従業員間競争が激しくなることで、心理的負荷に影響する可能性がうかがえた。以上の点を計量分析で検証したい。

結果をみよう(図表22)。まず、モデル1では、目標管理制度適用下で仕事量に裁量性のないことの影響を検討する。結果から読むと、1カ月の休日数「4日

以下」の場合、「仕事量の裁量性なし[目標管理適用]」の場合に、働く者の心理的負荷が大きい。目標管理制度の適用自体というより、制度適用下で仕事量に裁量性が乏しいことが心理的負荷につながっている。なお、1日あたりの実労働時間(≒残業時間)については、統計的に有意な影響はみられなかった(注38)。

モデル2、3では、成果・業績を月給に反映させる

運用の影響について検討する。まずモデル2の結果をみると、「成果・業績の月給反映あり〔目標管理適用〕」の場合に心理的負荷が大きく、逆に、既婚であるほど、中途採用であるほど、年収「400～500万円未満」であるほど、心理的負荷が小さい。ここで、モデル3で「従業員間競争の激しさ（点数）」変数を追加で投入すると（注39）、「従業員間競争の激しさ（点数）」の係数値はプラスで統計的有意であり、競争が激しいほど心理的負荷が大きいことがわかる。注目すべきは、モデル2からの変化であり、「成果・業績の月給反映あり〔目標管理適用〕」の係数値が0に近づき統計的有意性が消滅していることである。つまり、「金融業、保険業」においては、成果・業績を月給に反映させる運用がある場合、それが従業員間競争を激しくすることを通じて、心理的負荷を高めるという構図がうかがえた。

V まとめ

本稿では、若手正社員の仕事における心理的負荷に関わる要因を考察した。特に、業種によって問題の重心が異なるのではないかという問題関心から、特徴的な業種に焦点を当てて分析を行った。本稿の分析結果は、次のように要約することができる。



- ①仕事における心理的負荷の度合いは業種によって差があり、建設業・製造業よりもサービス業に属する業種、特に「宿泊・飲食サービス業」「教育、学習支援業」「金融業、保険業」で大きい。
- ②心理的負荷に関わる問題として、「業務量などに起因する長時間残業」「休日・休暇の確保困難」「成果管理に関わる問題」の3つが切り出せるが、それぞれを中心的問題とする業種は異なる。
- ③業務量や責任感に起因する長時間残業は、「教育、学習支援業」で特徴的にみられる。ただ、メンタルヘルス上の問題は、残業の長さというより、むしろ「持ち帰り残業」という残業の性格にある。
- ④最低限の休日・休暇を確保できない問題は、「宿泊業、飲食サービス業」で顕著にみられる。休日が少ない場合、年次有給休暇を全く取得できない場合に、心理的負荷が大きくなる。この背景は、人手不足や要員管理に起因する部分もあるが、職場の非正社員比

率の高まりも関係する可能性がある。

- ⑤成果管理にともなう問題は、「金融業、保険業」で特徴的にみられる。目標管理制度の適用それ自体と言うより、仕事量の裁量性を伴わない目標設定が心理的負荷を大きくするほか、個人の成果・業績を月給に反映する運用が激しい従業員間競争を呼び込み、働く者の心理的負荷を高めていた。



働く者のメンタルヘルスを保つ上で、長時間労働が解消されるべきものであることに異論の余地は乏しい。ただ、仕事における心理的負荷の背景として労働時間の「長さ」に議論をフォーカスしすぎると見過ごしがちな側面があることにも注意したい。この点、本稿では、「持ち帰り残業」「最低限の休日休暇取得」「成果管理の運用」の問題を取り上げて考察した。これらは労働時間の長さとも多分にかかわるが、労働時間が「どのくらい長いのか」というより、「どのように長いのか」といった「労働時間の質的側面」に関わる要素といえる。

本稿では、業種別の分析により、上記の問題が先鋭化している業種では、残業時間の長さに問題を還元できないことを検討した。分析の結果、働く者のメンタルヘルスを保つために求められる対策の方向は、業種によってやや異なると示唆される。まず、人員不足や非正規化の進行によって正社員の休日・休暇確保に困難を抱えがちな業種（注40）・職場では、要員管理を見直すなど、休日確保策が最優先で求められよう。また、厳しい成果管理や個人間競争により、従業員が精神的に疲弊しがちな業種（注41）・職場では、従業員が過大なノルマを抱えないよう、業務負担の適正化を心がけるとともに、過度な競争主義による職場の疲弊が招かれないよう、管理者のマネジメント力が問われる。さらに、業務量のほかに責任感や仕事へのこだわりから長時間の残業を引き起こしやすい業種・職場では、働く者が多大な責任・業務を抱え込まないよう、管理者のマネジメントや、細やかなカウンセリング、健康管理の仕組みが重要と考えられる。

※本稿は、労働政策研究報告書No.185『働き方の二極化と正社員——JILPTアンケート調査二次分析結果——』（近刊）第5章の同名の論考をもとに、若干の字句修正を行ったものである。

[注]

- 1 仕事における「心理的負荷」は、精神障害につながりうる業務上のストレスとして定義される。厚生労働省労働基準局通知「心理的負荷による精神障害の認定基準について」(平成23年12月26日付基発1226第1号)やその元となった「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書」(2011年)では、精神障害に関する労災請求事案について、「心理的負荷」を精神障害の要因と位置づける。そして、精神障害の業務起因性を判断するためには「業務による強い心理的負荷が認められること」を要件とし、心理的負荷の強度を、業務上の具体的な出来事に基づいて客観的に測定する基準が示される。
- 2 若手正社員の過酷な労働環境は、近年、「ブラック企業」という言葉で問題視され、世間の耳目を集めるようになってきている。今野(2012)(2015)など参照。
- 3 厚生労働省「平成27年版労働経済の分析—労働生産性と雇用・労働問題への対応」(2015年)を参照。
- 4 熊沢(2006)、玄田(2005)など参照。
- 5 西野(2006)は、流通サービス業を事例に、パートの量的拡大と基幹労働力化という変化の中、正社員において、欠勤者の代わりやパートが集まらない時間帯への対応など、非制度的な時間的拘束性が存在していることを論じた。長松(2011)の分析でも、非正規比率の高い産業ほど正社員の労働時間が長くなる結果が示されている。
- 6 「過労死等防止対策推進法」(2014年施行)における「過労死等」とは、「業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは精神障害」と定義される。
- 7 厚生労働省「平成24年 労働者健康状況調査」によると、過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1か月以上休業又は退職した労働者がいる事業所の割合は8.1%であり、100人以上規模に限れば9割以上の事業所で休職・退職者がいる。また、精神障害の労災補償状況を見ると、労災の申請件数・決定件数はともに上昇傾向にあり、平成26年度は申請件数1456、決定件数1307で、脳・心臓疾患よりも多い。
- 8 国は2014年に労働安全衛生法を改正し、メンタルヘルス不調リスクの早期発見を目指し、労働者の心理的な負担を把握するための「ストレスチェック」制度を、2015年12月より従業員50人以上規模の企業で年1回義務化した。
- 9 馬(2009)、山本・黒田(2014)、戸田・安井(2010)など。例えば、戸田・安井(2010)では、男女とも、労働時間が長いほどメンタルヘルスが悪化するという分析結果が示されている。
- 10 「過労死等防止大綱」(2015)では、「長時間労働のほかにもどのような発生意因等があるかを明らかにすること」が課題として挙げられる。
- 11 疫学の研究では、労働時間と精神的負担との関連に一致した結果が認められないとも指摘される。藤野ほか(2006)参照。岩崎(2008)も、既存研究のレビューを通じ、長時間労働単独の影響のみならず、長時間労働と他の仕事要因との複合影響を検討することも重要とする。
- 12 例えば、山本・黒田(2014)では、突発的な業務に頻繁に対応しなければならぬ場合、サービス残業がある場合にメンタルヘルスへ悪影響を及ぼすこと、逆に、自分の仕事の守備範囲が明確で、仕事の進め方に労働者の裁量があるとメンタルヘルスの状態が良くなることを論じる。また、戸田・安井(2010)では、成果主義の影響が検討される。経済学の先行研究では、Karasek(1979)の「仕事の要求度コントロールモデル」が有力な理論仮説として提示され、要求度が高いが自律性は低い仕事においてメンタルヘルスが毀損されやすいという観点からの議論が多くみられる。
- 13 調査設計の詳細や調査結果は、労働政策研究・研修機構(2015)参照。なお、回答者の属性をみると、年齢は30代前半が約6割いるなど、25歳以上で9割以上を占める。また、新卒採用者ばかりでなく中途採用者も半数近くいる。データの性格からいえば、若手ではあるものの、早期離職が問題となるような初期キャリア段階の者(新卒での入社直後の正社員)は少数派といえる。
- 14 当設問の回答は「非常に感じる」～「感じない」の4件法であり、「非常に感じる」=4点、「やや感じる」=3点、「あまり感じない」=2点、「感じない」=1点と点数化した。本稿は、(精神障害を発症していない)労働者において「精神的不調になるかもしれない」として表されたもの(=精神障害になることの主観的なリスク認識)を「心理的負荷」として扱う点で、先の注1で示した厚生労働省労働基準局通知における「心理的負荷」とやや異なることに留意が必要である。また、メンタルヘルスを扱う既存研究と比べ、心理的負荷の指標について疑義が残ろう。本調査データにともなう限界を認識しつつ、指標面の検討は今後の課題としたい。
- 15 業種では、回答数の少ない「鉱業、採石業、砂利採取業」「複合サービス事業」は除外した。なお、以下の図表では、第4節の計量分析で扱う変数においてエラーのないケースのみを集計対象としている。
- 16 本図表では、総務省「就業構造基本調査」(2012年)における34歳以下正社員数の業種別構成比に基づくウェイトをかけて集計を行っている。なお、残業時間200時間超はエラー扱いとした。
- 17 「あなたの職場や会社で、下記のトピックから問題があると思われるものを1つ選び、その状況についてご記入ください。」への回答を用いた。単一回答であることから、回答者が最も意識する問題が回答されているとみなせる。例えば、労働時間の長さは同じでも、日々の残業より、休みが取れないことの方が意識されるならば、「休日・休暇」に回答がつくだろう。本稿は、こうした観点から業種による問題の重心の違いを考察する。
- 18 図表は割愛するが、「教育、学習支援業」のうち「学校教育」に限定すると、持ち帰り残業「よくある」23.1%、「ときどきある」28.8%であり、持ち帰り残業が「よくある」割合は更に高い。
- 19 図表7は他の要因をコントロールしていないものであるため、「持ち帰り残業が心理的負荷に与える影響は、(単に)残業時間が長いことによる効果に過ぎないのではないか(持ち帰り残業の効果は見せかけではないか)」といった疑念が生じる余地がある。この点、後に計量分析で検証したい。
- 20 Schieman and Gravin(2008)は、勤め先を離れても日常的に仕事をする場合には、仕事と生活との境界があいまいになり、家庭生活や意識面に悪影響を及ぼすことを実証した。なお、この点の解明は本稿の範囲を超えるものであり、今後の課題としたい。
- 21 厚生労働省「平成27年就労条件総合調査結果の概要」を参照。平成26年(又は平成25会計年度)の1企業平均年間休日総数を業種別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」が95.3日で最も少なくなっている。また、年次有給休暇について、「宿泊業、飲食サービス業」は、労働者1人平均付与日数が16.8日、労働者1人平均取得日数が5.4日、取得率が32.2%であり、年休付与・取得が進んでいない業種である。
- 22 本調査では、2014年2月における休日数(公休および有給休暇などすべての休みを合算)として尋ねている。土日祝日が公休の会社では、2月は9日が公休にあたる。なお、「28日」という回答は実質的に非就業者であり、外れ値でもあるため、本稿の集計対象から除外した。
- 23 なお、年休取得日数0日の中には、「年休を付与されていない」とする者が相当程度含まれている。

- 24 職場の非正社員比率は、「あなたが働く事業所の非正規従業員数（パート・アルバイト、契約社員、派遣社員の数）は、正社員に比べて多いですか、少ないですか。」への回答を用いた。なお、「わからない」という回答は集計対象から除外した。また、「正社員と同じくらい」「正社員より少ない」はカテゴリーを統合した。なお、図表は割愛するが、職場の非正社員比率で「正社員よりも多い」という回答は、業種平均15.6%に比べて、「宿泊業、飲食サービス業」では56.1%であり、非正社員比率の高い事業所がきわめて多い業種といえる。「小売業」（33.4%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（31.0%）がこれに次ぐ。
- 25 非正社員が「正社員より多い」場合、年休「0日」「1～3日」の割合が若干高いが、カイ二乗検定の結果、統計的に有意な違いではない。
- 26 藤村（2012）を参照。
- 27 厚生労働省「平成24年就労条件総合調査結果の概況」を参照。
- 28 「あなたの職場では、どのような目標管理がなされていますか。」への回答を用い、「7.特に目標管理はされていない」以外のものを「目標管理あり」とした。
- 29 仕事量の裁量性については、「仕事の量を自分で決めることができる」という設問における「かなりできる」「ややできる」という回答を「裁量性あり」とし、「ほとんどできない」「まったくできない」を「裁量性なし」とした。
- 30 この関係性は、既存研究（山本・黒田2014等）において、「裁量度が低く要求度の高い仕事がメンタルヘルスを毀損する」として説明されてきたことも近似しよう。
- 31 同調査によると、管理職の賞与について「業績・成果」を基準としている企業割合は54.1%、非管理職については51.0%である。また、管理職の基本給について業績・成果を決定要素とする企業割合は42.2%（金融業、保険業60.1%）、非管理職については40.5%（金融業、保険業59.9%）である。
- 32 ここで「業績の月給反映あり」とは、「現在の会社の正社員の月給は、成果や業績によって、下がる場合がありますか。」という設問において、「前年度の成績や業績により、次年度の月給が下がることもある」「前月の成績や業績により、翌月の月給が下がることもある」のうち1つ以上選択があったケースの割合を指す。図表16では、目標管理制度が適用され、かつ業績の月給反映がある割合を示した。
- 33 「あなたの会社は、個人間の競争が激しいと思いますか。」への回答（4件法）を用い、「非常に激しい」「激しい」のみを図示した。
- 34 調査では、現在働いている事業所の正社員数として尋ねている。
- 35 「1日あたりの実労働時間」は、1カ月あたりの所定労働時間（1日の所定労働時間×週の所定労働日数×4）に残業時間を加えた「2014年2月1カ月の実労働時間」を、その月の勤務日数（28日から休日数を引いたもの）で除して算出した。なお、1カ月の実労働時間120時間未満はエラー扱いとした。
- 36 図表21、図表22でも、図表20同様、性別、年齢、最終学歴、未婚、勤め先の正社員規模、採用形態、入社年、役職有無、年収、1日あたりの実労働時間、1カ月の休日数を説明変数として投入している。
- 37 図表20では、統計学的に有意な結果には網掛けをしている。図表21、図表22も同様。
- 38 「1日あたりの実労働時間」の影響は、目標管理に関わる変数の投入に関わらず、統計的に有意な影響を示していない。つまり、この業種において、極端に休みが取れない働き方を除けば、心理的負荷を左右するのは残業の長さでないことがうかがえる。
- 39 当変数は「非常に激しい」=4点～「まったく激しくない」=1点のように点数化して投入した。

- 40 「宿泊業、飲食サービス業」の他、年休取得日数や休日数の少なさ、人員不足を理由とする残業の発生などから、「小売業」や「生活関連サービス業、娯楽業」もこれに近いと考えられる。
- 41 目標管理制度の導入割合や成果・業績の月給への反映度合いから、「情報通信業」もこれにやや近いと考えられる。

【参考文献】

藤村博之（2012）『賃金管理』佐藤博樹・藤村博之・八代充史著『新しい人事労務管理 第4版』有斐閣、第4章。

藤野善久・堀江正知・寶珠山務・筒井隆夫・田中弥生（2006）「労働時間と精神的負担との関連についての体系的文献レビュー」『産業衛生学雑誌』48, pp.87-97.

玄田有史（2005）『働く過剰—大人のための若者読本』NTT出版。

岩崎健二（2008）「長時間労働と健康問題」『日本労働研究雑誌』No.575, pp.39-48.

今野晴貴（2012）『ブラック企業—日本を食いつぶす妖怪』文藝春秋社。

今野晴貴（2015）『ブラック企業2—「虐待型管理」の真相』文藝春秋社。

熊沢誠（2006）『若者が働くとき—「使い捨てられ」も「燃えつき」もせず』ミネルヴァ書房。

馬欣欣（2009）「長時間労働は労働者のメンタルヘルス問題をたらすか」樋口美雄・瀬古美喜・照山博司・慶應—京大連携グローバルCOE編『日本の家計行動のダイナミズム—労働市場の高質化と就業行動』第5章、慶應義塾大学出版会。

長松奈美江（2011）「長時間労働をたらす「不平等」な条件」佐藤嘉倫・尾崎史章編『現代の階層社会1—格差と多様性』東京大学出版会。

西野史子（2006）「パートの基幹労働力化と正社員の労働—「均等処遇」のジレンマ」『社会学評論』56(4):847-863.

労働政策研究・研修機構（2015）『正社員の労働負荷と職場の現状に関する調査』JILPT調査シリーズNo.136.

戸田淳仁・安井健悟（2010）「メンタルヘルスの決定要因」『平成20年度ワーク・ライフ・バランス社会の実現と生産性の関係に関する研究報告書』第6章、内閣府経済社会総合研究所。

山本勲・黒田祥子（2014）『労働時間の経済分析—超高齢社会の働き方を展望する』日本経済新聞出版社。

Karasek,R(1979) “Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job design,” *Administrative Science Quarterly* 24(June), pp.285-308.

Schieman, S. and P. Glavin(2008) “Trouble at the border?: gender, flexibility at work, and the work-home interface,” *Social Problems* 55(4): 590-611.

プロフィール

高見具広(たかみ・ともひろ)

JILPT研究員

東京大学大学院人文社会系研究科を経て、2013年JILPT入職。産業・労働社会学を専門とし、労働時間、ワークライフバランス、地域雇用などを研究している。

最近の主な論文に「働く時間の自律性をめぐる職場管理の課題—過重労働防止の観点から」『日本労働研究雑誌』No.677（2016年）、機構での研究成果として『情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果（企業調査結果・従業員調査結果）』JILPT調査シリーズNo.140（共著、2015年）がある。