

# Sickness on the Job

—— OECD 報告書の日本に対する示唆

神林 龍

(一橋大学准教授)

シュルティ・シン

(OECD エコノミスト)

脇坂 明

(学習院大学教授)

本稿では OECD による報告書 *Sick on the Job? Myths and Realities about Mental Health and Work* を通じて、メンタルヘルスの毀損と労働市場とのつながりを考える際の論点を紹介し、日本のデータを用いてその含意を検討する。本稿で強調した点は、第一に、メンタルヘルスの毀損は、一旦労働市場から離れてしまうと容易に復帰できないという連関をもたらす可能性があるという点、第二に、近年、メンタルヘルスの問題は在職中の問題として観念されるようになってきている点である。とりわけ業績主義的な賃金体系やチーム生産などの他の被用者との協業体制の強化などの影響は無視すべきではなく、とくに上司のコントロールがこれらの問題を軽減するうえで重要である。本稿では、以上のようにまとめられる OECD プロジェクトの含意が、日本についても当てはまるかを後半部分で検討した。その結果、電機連合が2007年に行った『仕事と生活の調和に関する調査』からは、OECD プロジェクトの報告書と同様な方向がおおまかには観察されることがわかった。

## 目次

- I はじめに
- II OECD プロジェクトの概要と含意
- III 日本のデータを用いた若干の観察
- IV 結語に替えて

## I はじめに

近年、精神疾患が莫大な経済的社会的損失をもたらしていることが一般にも意識されるようになってきた。旧来より、罹患者本人や家族に重い負担をかけることは理解されていたものの、政府財政や一国の経済活動全体にまで無視できない損失が発生していることには、さほど注意は払わ

れてこなかった。ところが現実には、たとえば2010年の1年間だけでもEU内で4530億ユーロ、GDPの3%から4%にも上る経済的損失が、精神疾患によって発生しているとされる。さらにいえば、こうして試算された経済的損失のうち、雇用喪失や生産性の低下などの間接的なものが53%を占め、医療費負担など直接的な費用よりもむしろ大きいと推計されているのである<sup>1)</sup>。これだけの損失が推測される背後には、精神疾患がすでに一部の人々の問題ではなく、ほとんどすべての人の問題となっているという事情が見え隠れする。実際、最近のEU圏をおしなべてみると、ある時点の就業可能人口の20%が何らかの形で精神的な問題を抱えており、生涯のうちにそうした問題

に関わったことがあるのは実に2人に1人を数える。このように、精神疾患の負の影響はOECD諸国で日々増大しており、今や労働市場政策を考える上でも最も重大な問題のひとつと認識されるようになってきている。

さはさりながら、これだけ深刻化している問題の原因やメカニズムについてはほとんど把握されていない。なぜ、メンタルヘルスの問題が経済活動を鈍くさせ、人々と労働市場とのつながりを失わせてしまうのだろうか。この問題を緩和する手立てはないのだろうか。もちろん、読者の多くもこれらの間に答える糸口は、いくつか思い当たるかもしれない。たとえば、労働市場の状況が変化して、仕事の負担が増えるなど労働条件が悪化したり雇用が不安定になったりすることで、ストレスや職場の緊張感が増加すると考えられる。あるいは、自分自身や社会がメンタルヘルスに関わる問題を意識するようになったこと自体が、こうした問題を浮き彫りにした原因ともいえる。

問題の焦点は、これらの様々な要因を包括する共通見解がまだ構築されず、したがって政策介入によって問題を緩和する可能性が不透明な点にある。結局のところ、メンタルヘルスに関わる問題から甚大な損失が発生しているにもかかわらず、各国はこの問題について適切に対応してこなかった。その結果、精神疾患に関するスティグマやタブーが社会に広がり、問題をより深刻にしまった嫌いもある。OECDはこうした各国の要請を受け、より広範なデータに基づき、従来の精神疾患と仕事との「神話」を整理しながら、政策を展開する上で考慮すべき諸要素を整理し具体的な政策介入に生かすべく、2011年にMental Health and Workプロジェクト（以下、OECDプロジェクトと略す）を立ち上げた。その主要な目的は、OECD諸国におけるメンタルヘルスに問題を抱える人々がより労働市場で活躍できるように、社会保障政策と労働市場政策の統一的な方向を導くことにあった。

現段階までのOECDプロジェクトによって明らかにされた点は次の三点にまとめられるだろう。第一のポイントは、メンタルヘルスに問題を抱えた個人をどう労働市場に包摂するかという一

般的な論点である。精神障害が人を肉体的に弱らせ、周囲から深いスティグマを刻み込まれることを考えると、メンタルヘルスに問題を抱える人々は労働市場でかなり不利な立場に立たされることは容易に想像がつく。実際、OECDプロジェクトによると、比較的軽微な精神疾患を抱える人々（people with common mental disorder; 以下CMDと略す）の雇用率は60%から70%と、精神に全く問題のない人々よりも10%ポイントから15%ポイント程度低く、重大な精神疾患を抱えた人々（people with severe mental disorder; 以下SMDと略す）の雇用率は45%から55%に留まる。もちろん、CMD（SMD）の失業率は通常の人々の2（5）倍から3（7）倍と、失業も依然として重要な問題で、なかでも長期失業者の割合はSMDで極端に高いことがわかっている。結局、精神疾患が勤労意欲を削ぎ労働市場からの退出を促す傾向にあることは明白で、メンタルヘルスに問題を抱える人々と労働市場との関係をどう整序するかが問われることになる。日本の文脈では、高齢化や熟練労働者の不足など、長期的な労働市場の動向をも考慮すると、この論点は深刻に議論される必要があるだろう。

第二のポイントは、OECD諸国では、特に若年層において、精神疾患を原因として障害給付を受給し始める人が増えている点である。今日の欧州では、障害給付の新規申請の3人に1人は精神疾患に関係し、いくつかの国では2人に1人という頻度にもなっている。精神疾患という理由は失業給付や生活保護給付の現場にも頻繁に登場し、特に後者は日本では重要な問題となり得るだろう。我が国では生活保護給付は長期失業者や社会的弱者の最後の砦となっており、メンタルヘルスに問題を抱える人々を、障害給付・失業給付・生活保護の諸制度のなかでどう包括的に扱うかには細心の注意が払われるべき課題のはずである。ところが、そもそも、日本に限らずこれらの既存の社会保障制度は、一旦その範疇に取り込まれてしまうと労働市場へ復帰する意欲を弱める作用があるだけでなく、精神疾患のような問題に対して個々に対応できるようには設計されていない。結果として、メンタルヘルスに問題を抱える人々を

労働市場から追いやってしまい、経済全体に大きな費用を発生させていると考えられる。政府財政にとっても、精神疾患と様々な救済制度との関係を整理するのは急務だろう。

第三のポイントは、メンタルヘルスの問題は労働生産性を低下させ、将来の競争力や経済成長に負の要因となり得ることである。生産性の低下は、職場に出てこない欠勤という形 (absenteeism) もとれば、出勤はしていても労働者としての最大限の能力を発揮できないという形 (presenteeism) もとる<sup>2)</sup>。欧州の調査によれば、メンタルヘルスに問題がある被用者は健康上の理由で欠勤しがちで、かつ欠勤がより長期にわたる傾向があることは明らかだが、presenteeism の影響も無視できなさそうである。精神障害を持った被用者のうち74%が、調査時点より過去4週間に出勤したものの生産性が低下したと答えているからである。ただし、ここで注意しなければならないのは、これらの生産性低下は使用者が直接負担する費用であるにもかかわらず、使用者は必ずしも積極的に職場でメンタルヘルスに関わる問題の発生を抑えようとしたり、発生してもすぐに伝播しないようにしていない点だろう。メンタルヘルスの問題は、とすれば家庭の問題、社会保障の問題に還元されがちだが、職場での対応を整えることで、一定程度緩和することができるのである。

本稿の目的は2つある。第一に、以上のようにまとめられる OECD プロジェクトの報告書の内容を労働市場との関連を中心に概観し、日本の現状に対する含意を考察する。第二に、日本の現状を探るために、OECD プロジェクトを参考にしながら簡単な分析を試みる。とはいえ、残念ながら日本政府は OECD プロジェクトには参加していない。したがってプロジェクトの報告書では日本のデータはほとんど取り上げられておらず、日本に言及される部分もごくわずかに過ぎない。しかし、筆者らがあえて OECD プロジェクトの報告書を抄訳的に紹介し日本への含意を探ることが重要であると考えた理由は、大きく二つある。第一の理由はもちろん、日本もまた他の OECD 諸国と同様に、旧来隠れていたメンタルヘルスの問

題が顕在化し深刻化しつつあることである。我が国では過労死という言葉に括弧が付けられなくなって久しく、メンタルヘルスに関わる労働相談件数も増加してきている。こうした身の回りの事例を思い起こすだけでも OECD プロジェクトの日本への含意を探ることが有益なことは否定できないだろう。

メンタルヘルスと労働市場にまつわる問題を日本において議論する有用性は、単に日本においても重要な課題となっているからだけではない。最近のメンタルヘルスと労働市場との関係は、社会保障の問題すなわち off-the-job の問題というよりは、在職中の生産性との関連すなわち on-the-job の問題が重要視されるようになってきており、日本の職場においてこそ強調されて然るべきだからである。この点について欧州の状況をまとめたサーベイ論文 (Ericksson 2012) にしたがって少し詳しく説明しよう。

元来、労働者の職場における健康問題は産業医学や公衆衛生学、産業心理学を中心に古くから研究され、経済学研究者にも注目されるようになってきたのは近年のことに過ぎない。そのうえ、経済学研究者は、社会厚生に直接関係すると考えられる、家庭環境や教育環境に起因する健康問題に関心を示し、具体的な疾病としてはアルコール中毒や喫煙行動、肥満などを盛んに取り上げてきた。鬱病や自殺など精神疾患にも関心が向けられたとしても、分析の対象は失業者が中心で、在職者にも光が当たるようになったのはごく最近のことである。他方、在職者の健康状態を分析するためには職場環境を取り上げる必要がある、人的資源管理政策からの視点が不可欠である。ここで欧米企業を念頭に Ericksson が強調するのは、近年の人的資源管理政策の変化 (自己管理チーム編成や成果主義的賃金体系の導入など) によって、労働者のインセンティブに強く働きかける職場環境が形成され、労働者を取り巻くストレス環境も一変したことである。上記第三の論点が指摘される所以である。ところが、Ericksson が指摘しているわけではないが、これらの新しい人的資源管理政策は、日本企業では少なくとも 1980 年代以来継続的に取り入れられてきたものである。欧米で

「新たに発見された」メンタルヘルスと職場環境との関係は、実は日本では比較的昔から形作られてきた可能性がある。これが、日本においてもメンタルヘルスと職場環境の問題を取り上げる固有の理由である。

こうした理由から、本稿は次節で OECD プロジェクトの報告書、とくに労働市場との関連を分析した第 2 章をまとめたうえで、日本における論点を提出する。したがって、議論の主な対象は、上記 3 つの論点のうち第一点と第三点、すなわち精神疾患と就業状態との関係および人的資源管理との関係になる。第二点、すなわち精神疾患と社会保障制度との関連について興味を持たれた読者は、本プロジェクトに関わる諸出版物に直接当たっていただきたい。

もちろん、日本政府が本プロジェクトに参加しなかった理由の一つはデータの不足にあり、政府当局をもってしてもこれらの論点を我が国に当てはめて実証的に確かめる術はかなり限られている。本稿では次善の策として、Ⅲで電機連合が 2006 年 6 月に実施した『仕事と生活の調和に関する調査』のデータを用いて、間接的ではあるが日本の現状をまとめたい。Ⅳは結論である。

## II OECDプロジェクトの概要と含意

OECD プロジェクトの最初の報告書 *Sick on the Job? Myths and Realities about Mental Health and Work* は 2011 年 12 月に出版された（以下、本報告書と略す）。本報告書自体は、プロジェクト全体の土台となるデータや政策上の喫緊の課題を整理し、メンタルヘルスの問題に関わる様々な認識のギャップを解消するためのたたき台を設定することを目的としている。取り扱ったデータは、プロジェクト参加国から提供された健康に関する 10 個の統計調査と、3 つの国際的な統計調査（the Eurobarometer; Survey of health, Ageing and Retirement (SHARE); European Working Conditions Survey (EWCS)）などである<sup>3)</sup>。本報告書出版以降、2013 年 1 月現在のところ、プロジェクトの主眼は参加各国の政策に対する個別の考察に移っている。たとえばメンタルヘルスに問題を

抱える若年層の学校から雇用機会への移行プロセスや求職支援制度、恒久的な障害給付制度への移行に関する問題などを、各国の事情に合わせて取り扱っている。プロジェクト参加国は、オーストラリア、オーストリア、ベルギー、デンマーク、オランダ、ノルウェー、スウェーデン、スイス、英国の欧州中心の 9 カ国である。これらの国々に関するレビューを終えた後、再度本プロジェクトを総括し、主要な知見や政策的対応をまとめた報告書が 2014 年に予定されている大臣級会合に供された後に出版されることとなっている。本稿では、2011 年 12 月に出版された報告書第 2 章をもとに、現在欧州を中心に注目されているメンタルヘルスと労働市場政策との関連を整理しよう。

### 1 OECD プロジェクトの概要 (1): メンタルヘルスと就業状態との関係

元来、メンタルヘルスと就業状態、とくに失業との関係は古くから議論されてきたテーマである。そして、人々が失業したときにメンタルヘルスが毀損されるという命題は、多くの実証研究の結果、否定されなくなってきた。本報告書でも、いくつかの関係について統計的な相関があることが確認された。たとえば、平均的にみれば、失業者は就業者と比較するとおおよそ 2 倍程度、メンタルヘルスに問題を抱える頻度が大きいことが確かめられた。また、失業は日々の生活の満足感を失わせ、社会的にもスティグマが刻まれる。さらにいえば、失業は自尊心を傷つけ、他の人々のつながりも断ち切ってしまうなど、直接的にメンタルヘルスと負の関係があることも示された。同時に、所得を失うことを通じて、余暇の活動が制限されるなど間接的にメンタルヘルスに負の関係が生じることもわかってきた。こうした失業とメンタルヘルスとの相関関係は一様ではなく、年齢や学歴によって様々であることも指摘しておいたほうがよいだろう。たとえば、失業によってメンタルヘルスに最も深刻な影響を受けるのは、働き盛りの被用者である。男女差はそれほど明瞭ではないが、学歴が重要な要因であることは比較的是っきりしている。低学歴の被用者が失業した場合には、精神障害を伴う可能性がかなり高い（本

報告書表2.1などを参照のこと)。

ただし、もともとメンタルヘルスに問題を抱えた被用者は失業しやすいかもしれず、こうした失業とメンタルヘルスとの統計的な相関関係をそのまま因果関係として解釈するには留保が必要だろう。実際、かなりの数の実証研究がその因果関係の同定について議論を重ねてきた。実証手法としては、パネルデータを用いて精神疾患の状況を追跡しつつ、本人の責任ではない失職に注目することで、失職の精神状態への影響を観察するのが最も基本的な方法だろう。こうした研究の積み重ねの結果、失職が精神状態へ負の影響を及ぼすことは、因果関係の意味でも確からしいことがわかってきている(本報告書、44頁に短いサーベイがある)。OECDでも2008年の『雇用見通し(*Employment Outlook*)』で、同様の分析を試み、オーストラリア、スイス、英国について失職がメンタルヘルスに悪影響を及ぼすことを確かめている(本報告書図2.3)。

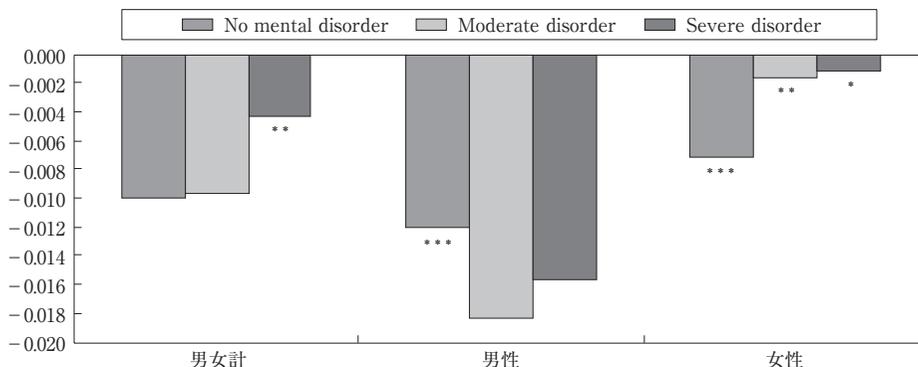
失業もしくは失職が精神疾患と強い関係にあるとすれば、景気循環の過程で発生する経済不況が人々のメンタルヘルスに悪影響を及ぼすことは想像に難くない。とりわけ、不況期に再就職機会がより乏しくなった人々に対する影響は無視できないだろう。同時に、不況期には在職している被用者も同様にストレスを受ける。雇用の不安定さが増したり、職場の構成が変わりそれまでと仕事のやり方が変わるなど、不況期には仕事に起因するストレスが不満足を生みやすくなる。実際、6カ月以内に職を失う可能性という意味での雇用の不安定さは、OECD諸国を通じて近年上昇する傾向にあり、一時的な有期の雇用契約しか結んでいない被用者のうち雇用の不安定さを心配する人々は2005年の21%から2010年の40%に顕著に増加している(OECD 2010: Fig 2.8)。さらに、職場の編成替えや組織変更を経験した被用者は概して自分の仕事から満足を得られなくなってきており、以上のような趨勢は、健全な被用者よりもメンタルヘルスに問題を抱えた被用者に比較的強く顕在化する(本報告書図2.7および図2.8)。

本報告書でより注目したのは、経済不況が個人のメンタルヘルスに悪影響を及ぼすというやや古

典型的な関係よりも、その結果としてメンタルヘルスに問題を抱えた労働者をどれだけ労働市場から引き離してしまうかであった。失業がメンタルヘルスを毀損することは先行研究によってある程度確かめられており、現段階で労働市場政策としてより重要な論点は、精神障害を負った人々がその後労働市場への接触を失い、社会的に排除されてしまうことを避けることにあると考えたからである。そのために、2005年および2010年のEurobarometerを用いて、精神疾患をもった被用者が不況期にどれだけ労働市場を離れてしまうかを、就業確率を推計することで議論した。具体的には、居住国の同年齢階層の失業率が1%悪化したときに、個人の就業確率がどの程度変化するかを推計し、CMDとSMDとで比較した結果が、次の図1である。

メンタルヘルスに何の問題もない被用者は、マクロの失業率が1%増加すると就業確率がきっかり1%減少しており、矛盾はない。男女計で見ると、CMDの就業確率の減少は統計的には1%の減少と区別がつかないが、SMDの就業確率の減少は0.4%程度に留まっている。これは一見奇異にみえるかもしれないが、本稿冒頭で触れたようにSMDの失業率が通常よりもかなり高いことを考慮すると、SMDはもともと不利な立場に立たされており、全体の景気動向が悪化したからといって彼/彼女らの立場が以前よりも悪化するわけではないことを示唆している。逆にいえば、好景気に入って失業率が改善したからといって、SMDはすぐにその恩恵に与れるわけではないとも解釈でき、長期失業者のおかれた状況と類似する。SMDは、労働市場での好不況の影響を直接受けないという意味で、通常の労働市場から隔離されていると考えてよからう。この傾向は男性よりも女性のほうが強い。女性では、そもそもメンタルヘルスに問題を抱えていなくとも1%のマクロの失業率の変化に対して0.7%程度しか就業確率が変化しない。メンタルヘルスに問題があるとその変化は0.2%にも届かず、ほとんど反応しないことがわかる。女性労働者の場合、精神疾患を抱えると通常の労働市場からかなり強く隔離されてしまう傾向が観察される<sup>4)</sup>。

図1 精神疾患の有無による景気循環に対する就業率変化の違い 本報告書 図 2.9



\*, \*\*, \*\*\* 各々10%, 5%, 1%水準で、統計的に有意に0と異なることを示す。  
 注：推定結果は調査参加国の全データを用いた。  
 出所：本報告書図2.9, オリジナルのデータは Eurobarometer 2005 and 2010。

本報告書では、先行研究に倣って精神疾患が就業状態と密接に関係することを確かめたほか、メンタルヘルスに問題を抱えた個人、とりわけ重大な精神疾患をもつ個人が労働市場から比較的隔離されている可能性を指摘した。この点は、CMDやSMDをどのように社会的に支えるかを考えるときに看過すべきではない。精神疾患を抱えていたとしても社会に参加し続けることが必要なのは論を俟たないが、労働市場とのつながりを失うことは、それを難しくし、罹患者本人や家族へ負担を集中させる要因となるかもしれないからである。他方、とくに女性の場合、闇雲に労働市場への参加を促すことは、より大きなストレスを生む可能性もある。精神疾患を社会的に支えるには、労働市場と精神疾患との関係をより精確に理解し、失業給付や障害給付、生活保護などさまざまな社会保障政策を組み合わせる必要があることがわかる。

## 2 OECD プロジェクトの概要 (2)：メンタルヘルスと人的資源管理政策との関係

本報告書でとりあげたメンタルヘルスと労働市場政策の関係を整理する第二の柱は、人的資源管理政策との関連である。旧来のメンタルヘルスと労働市場との関係は、失業者や労働市場からの退出者に注目していた。それに対し近年研究者や政策担当者の注意を集めるようになったのが、在職

者のメンタルヘルスの問題である。在職者のメンタルヘルスは仕事の質 (job quality) と密接な関係があり、その結果として、勤続意欲や労働市場への参加意欲にも影響を及ぼすことが議論されるようになってきた。また、非正規雇用の増大に象徴される仕事の質の変化もメンタルヘルスの毀損を示唆しており、重要な課題として認識されるようになってきている。

OECDではすでに2008年の『雇用見通し』で、正規雇用から非正規雇用への転換が、不安定な雇用や長時間不規則労働などを通じてメンタルヘルスに悪影響を及ぼすことを議論してきた。本報告書では、OECD 諸国の仕事の質の変化をより広義的に概説したうえで、メンタルヘルスとの関連を整理している。

最初に指摘するべきは、OECD 諸国の近年の仕事の質の変化は、必ずしもメンタルヘルスを一方的に毀損する方向にあるわけではないことである。たとえば、確かにここ20年間に各国におけるパートタイマーの比率は増大し、不本意な就業を強いられる人々も増加したが、女性や社会的弱者の雇用機会が増大したこともまた事実である。また、ストレスを増加させそうな労働条件を調べたOECD 諸国の調査からは、神経を使いそうな仕事が継続的に増加してきていることは明らかだが、仕事のペースが速く締め切りが厳しいなど、現実に高密度の仕事をしていると回答した被用者

の割合は2010年調査で57%と高いものの、趨勢的に上昇してきたわけではない。加えて、自律的に仕事をしていない人の割合も増加傾向にあるものの、それほど顕著ではない。

もともと、仕事の質の変化とメンタルヘルスとの関連もそれほどはっきりしているわけではない。単純にメンタルヘルスに問題がない人々とCMDやSMDの労働条件を比較しても、それほど明確な違いが見いだせないのが現状なのである(本報告書 図2.11)。たとえば、平均在職期間をみると、精神疾患がない人々で32.5年程度なのに対して、CMDでは29.4年、SMDでも28.4年と、若干低いながら顕著な差があるわけではない。週労働時間を見ても、それぞれ35.7時間、35.7時間、35.3時間である。期限の定めのない労働契約を結んでいる割合もそれぞれ83.1%、81.0%、78.3%と、80%前後で安定している。大きな差があるとすれば、平均時間賃金や主観的な仕事の評価かもしれない。平均時間賃金は、メンタルヘルスに問題のない労働者が12.4ユーロであるのに対し、CMDで11.2ユーロ、SMDでは10.7ユーロと10%から20%の開きがある。ただし、全体の中位値以下の割合はそれぞれ48.3%、53.6%、58.4%と大きな差がないので、平均賃金の差は一部のCMDやSMDが非常に低賃金な雇用機会に就労していることによる可能性がある。その一方、メンタルヘルスに問題のない労働者の90%以上が現職に満足(非常にあるいはまあまあ満足)しているのに対し、CMDとSMDでは63.1%、59.7%と低い。現職が自分の技能とマッチしているかという質問に対しても、CMDとSMDは70%程度しか肯定しておらず、これはメンタルヘルスに問題が無い労働者の81%よりも低い。この点は、生産性や労働市場との結びつきを考える上では重要だが、全体的にみると、近年の仕事の質や人的資源管理施策の変化を単純にメンタルヘルスの毀損に結びつける議論には危険が伴うことがわかる。実際、どのような人的資源管理施策がどのようにメンタルヘルスに影響を及ぼすかについては、いまだ定見がないとまとめられる。

こうした曖昧な所論の背後には、仕事の質や人的資源管理施策とメンタルヘルスを橋渡しするモ

デルが十分に議論されていないこともあるだろう。本報告書では、次第に人口に膾炙しつつあるジョブ・ストレイン・モデルを根拠として、人的資源管理施策とメンタルヘルスとの関係をみている。

ジョブ・ストレイン・モデルとは、仕事に由来する緊張度合いをストレスと関連付ける考え方で、特に神経を使う仕事でありながら自律性をもっていないような労働者に焦点を当てられる点で有用である。発案者であるカラセクのオリジナルな論文では、仕事に起因するストレスと緊張度合いは、職場の物理的な環境や組織構成によって決まってくると考えられている(Karasek 1979)。別名に「仕事要求度-コントロールモデル(demand-control model)」とも呼ばれることが示すように、この考え方の枢要は、仕事に由来するストレスは、仕事から発生する肉体的精神的負荷のみならず、労働者本人が仕事のコントロールがどれだけ可能かに依存すると考える点にある。多くの場合、この二次元の評価軸を用いて、神経も使わず自由に進められる「低緊張な仕事(low strain job)」、神経を使う必要はあるがある程度自分で仕事をコントロールできる「積極的学習(active learning)」、特に神経を使う仕事ではないが自律性もない「消極的な仕事(passive work)」、そして神経を使う仕事でありながら自律性もない「過緊張な仕事(job strain)」の4つのカテゴリーに仕事を分類する。特に後者の評価軸が、人的資源管理施策と仕事に由来するストレスの関係を考察する上で有用で、近年様々な場面で用いられるようになってきている。

この4つのカテゴリーで近年の欧州の状況を概観すると、過緊張な仕事の割合がどの国でも増加傾向にあることがわかってきた。ただし、過緊張な仕事の割合自体は各国で差があり、北欧諸国は20%程度と低く、アングロサクソン諸国や地中海諸国では30%から40%と高い傾向がある。

問題は、これらの仕事属性が精神疾患とどう関係するかであるが、本報告書では簡単な回帰分析を使っておおまかな相関関係を分析している。具体的には、精神障害の程度を問題なし、CMD、SMDの3つに分類した変数を上記4つの仕事の

分類に回帰する順序ロジットモデルを推定し、低緊張な仕事と比較して、過緊張な仕事、積極的学習、消極的な仕事に就いている労働者が精神障害を患いやすいかどうかを検証した。その結果を要約したのが次の図2である。単純に4つのカテゴリ間の比較をした場合、年齢や性別、職業など人的資本変数をコントロールした場合、さらに職場環境をコントロールした場合の3つについて、4つのカテゴリの効果を限界効果で示した。

まずパネルAをみると、低緊張な仕事と比較して、過緊張な仕事で7%ポイントほどCMDになる確率が高く、SMDになる確率は3%ポイントほど高いことがわかる。CMDになる確率は積極的学習でも3.5%ポイントほど、消極的な仕事でも3%ポイントほど高く、SMDになる確率は積極的学習で1.5%ポイントほど、消極的な仕事で1.2%ポイントほど高い。サンプルに占めるCMDのシェアは11%程度、SMDのシェアは3.5%程度なので、精神障害の発現に対する仕事の進め方の違いの重要性がわかる。

ただし、この仕事の差のある部分は、特定の属性や職業に起因する可能性が高い。なぜなら、年齢や性別、職業などをコントロールしたパネルBでは、4つのカテゴリに分けられた仕事間の差は小さくなるからである。特に過緊張な仕事や消極的な仕事には、ある特定の属性をもった職業や

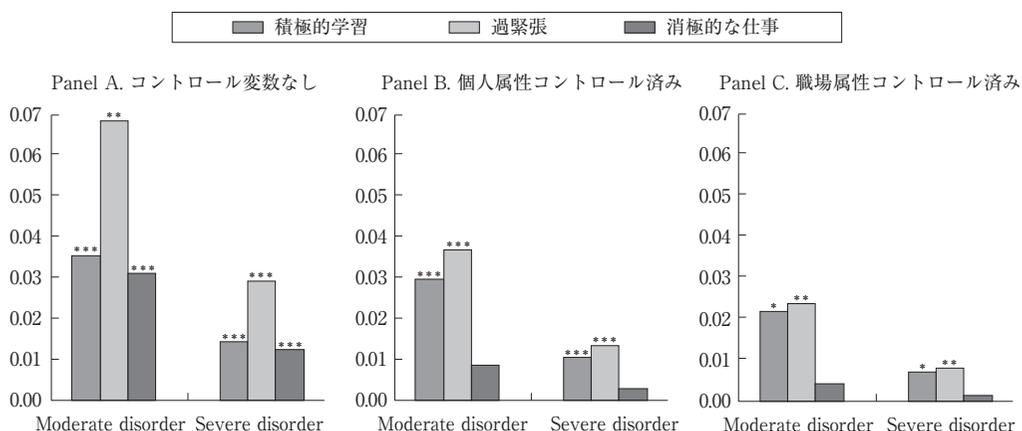
被用者が集中しており、それが精神障害の発現の差を生んでいる可能性を示している。

図2からわかる重要なことは、職場環境の違いが精神障害の発現に関わりをもっていることを示すパネルCである。年齢や性別、職業など属人的要素に加えて、労働時間のシフトの度合いや休日勤務、屋外作業の有無、上司との関係、ボーナスやチームの有無など職場環境を示すコントロール変数を投入すると、4つの仕事のカテゴリ間の違いはCMDで2%ポイント程度、SMDでは1%ポイントに届かなくなる一方、推定係数の標準誤差は小さくならず統計的な有意性も減少する。このことは、ある種の環境を備えた職場には過緊張な仕事集中していることを示している。

この点をさらに議論するために、図2のもととなった推定結果のうち、主な変数についての結果を次の表1としてまとめよう。

職場環境変数のなかで比較的大きな相関を示すのは、上司の態度を表象した変数である。この変数は、「上司が仕事に関してフィードバックを与えてくれたり、人間として敬意を表してくれたら、重要な決定に関わるように勧めてくれたりするか」という質問に肯定的に答えたことを意味する。このとき、メンタルヘルスに問題を抱える確率を、CMDで5.9%ポイント、SMDで2.1%ポイント減殺することを示している。この効果はどの

図2 ジョブ・ストレインと精神疾患の関係 本報告書 図2.16



\*, \*\*, \*\*\* 各々10%, 5%, 1%水準で、統計的に有意に0と異なることを示す。

注：推定結果は調査参加国の全データを用いた。

出所：本報告書図2.16、オリジナルのデータは European Working Conditions Survey (EWCS) 1990-2010。

表1 ジョブ・ストレインと精神疾患の関係 (抜粋) 本報告書表 2.3  
順序ロジットモデルによる限界効果<sup>a</sup>

被説明変数 = 精神疾患を示すインデックス (0=none, 1=modest, 2=severe)	全サンプル		職種別							
	To be moderate	To be severe	管理職	専門職	技術職	事務職	サービス職	専門技能職	一般技能職	入門職
積極的学習 (vs. 低緊張な仕事)	0.022*	0.008*	0.014	0.010	0.018	0.009	0.035	0.032	0.076	0.045
過緊張の仕事	0.024**	0.008**	0.009	0.033*	0.025	0.027	0.011	- 0.004	0.108*	0.062
消極的な仕事	0.004*	0.001	0.009	- 0.011	0.001	- 0.006	0.028	0.001	0.062	0.034
管理責任者の被用者に対する態度	- 0.059***	- 0.021***	- 0.102***	- 0.043***	- 0.042***	- 0.035**	- 0.037**	- 0.105***	- 0.065***	- 0.064***
柔軟な労働時間に服する	0.012***	0.004***	0.021	0.007	- 0.005	0.017	0.010	- 0.002	0.042***	- 0.003
日曜勤務がある	0.004	0.002*	0.003	0.015***	0.008	0.008	0.010*	- 0.008	- 0.016*	0.006
同僚からの協力が得られない	0.024***	0.008***	- 0.028	- 0.010	0.012	0.037*	0.044*	- 0.001	0.025	0.042*
過度の技能要求がある	0.009**	0.003**	0.005	0.014*	0.004	0.019*	0.001	0.014	- 0.024	0.016
女性 (vs. 男性)	0.032***	0.011***	0.063**	0.054***	0.008	0.035***	0.027*	0.002	0.023	0.038
有期契約 (vs. 無期契約)	0.014*	0.005*	0.038	0.011	0.014	0.006	0.015	0.040*	0.007	0.017

\*, \*\*, \*\*\* 各々 10%, 5%, 1%水準で、統計的に有意に0と異なることを示す。

注：推定結果は調査参加国の全データを用いた。

a. 標準誤差は国別にクラスタリングして計算した。また、他の説明変数として1桁産業分類ダミー、企業規模ダミー、公的セクターダミー、国ダミー、および他の就業環境変数が含まれている。詳細は本報告書に当たられたい。

出所：本報告書表 2.3、オリジナルのデータは European Working Conditions Survey (EWCS) 1990-2010。

職業についても当てはまり、メンタルヘルスの維持には上司の果たす役割が一般的に大きいことを示唆している。この知見は軽視すべきではない。現在のところ、少なくとも欧州では、上司は部下の精神障害にどう向き合うかほとんど知識はなく訓練も整備されていないからである。

上記のような簡単な回帰分析では因果関係を十分拾い上げることはできないが、職場環境の整備如何によって、とりわけ上司の役割如何によって、精神障害の発現度合いが異なる可能性があるというのが本報告書で強調される知見である。ただし、最後に、依然として使用者がメンタルヘルスの問題に対処するもっとも主要な方法が、当該被用者を解雇することであることは付け加えておくべきだろう。合衆国における最近の調査では、メンタルヘルスに問題を抱えた被用者は失職確率が56%ポイント上昇し、辞職してしまう確率も32%ポイント上昇する (Nelson and Kim 2011)。スイスでも、管理職にある人々は、メンタルヘルスに問題を抱えた被用者が解雇された時にはじめて「問題が解決された」と認識する傾向が強いことが報告されているのである (Baer et al. 2011)。

### 3 小 括

本稿冒頭で示唆したように、現代ではメンタルヘルスに問題を抱えていても60%から70%の人々は働き続けている。このこと自体、職場で状況が改善するよう様々な施策が緊急に必要であることを示しているだろう。本報告書のひとつの眼目は、職場環境の改善、とくに管理職の役割の改善が、仕事に起因するストレスや過緊張を軽減し、生産性の崩落を食い止める手立てとなることを示唆することである。また、本稿ではそれほど詳細に述べなかったが、精神障害が顕在化するひとつの指標は病気による欠勤行動であり、使用者は長期あるいは頻繁な欠勤をチェックすることで、早期の手当のきっかけを作ることができる。精神障害者に強く刻まれるスティグマと差別を解消するにはさらに多くの努力が必要だが、いくつかの要点は明らかになりつつあるだろう。

### III 日本のデータを用いた若干の観察

最近日本では、メンタルヘルスに問題を抱えた人々が増えてきているという一般的感想はよく聞

かれる。厚生労働省の『患者調査』によれば、精神疾患により医療機関にかかっている患者数は1996年の218万人から2008年の323万人に増加している。この統計は高齢者のアルツハイマー病や若年者の薬物中毒なども含まれているが、仕事に関連してメンタルヘルスに問題が生じることも多くなっているようだ。実際、東京都産業労働局の労働相談（ほとんどの場合で被用者が苦情を申し立てる）のうち、メンタルヘルス関係の相談は、2001年には711件と全体の1.4%しか占めていなかったのに、10年後の2011年には5311件で10.1%と、件数でもシェアでも急増した。労災補償件数でも、脳血管疾患及び虚血性心疾患などいわゆる過労死事案と、精神障害に関する事案を合わせた申請件数は、1997年の年間580件からほぼ単調に増加し、2011年には年間2170件を数えた。こうした数字からも、日本におけるメンタルヘルスの問題が2000年代に入り急速に社会問題化していることがわかるだろう。

他方、メンタルヘルスの問題自体は、高い自殺率などを背景に、心理学や社会学の研究者を中心に長らく識者の注目を集めてきてはいた。OECDプロジェクトでひとつの焦点とされた失業とメンタルヘルスとの関係も、その一つの要因として議論されてきた<sup>5)</sup>。在職者のメンタルヘルスの問題については、それほど注目されてこなかったが、1990年代初頭に過労死の形で労働問題として認識されるようになる。1997年前後からのリストラクチャリングブームなどとの関連で、事業再編や組織変更に伴う被用者のメンタルヘルスの毀損には継続的に注意が喚起されるようになってきた(久田・高橋2003)。とはいえ、過労死の問題は専ら長時間労働と関連付けられ、ホワイトカラーエグゼンプションが議論された2006年前後に再び脚光を浴びたものの、成果主義賃金体系や転勤配転などを含めた人事管理全体のあり方との関係はさほど議論が深まらなかった。2007年に天笠(2007)が出版されると、再度世間の注目を集めるようになったものの、この書籍自体は精神科医によるもので、自らが関わったケースの紹介が中心で問題提起の役割を担ったに止まり、人的資源管理との関係や統計的な検証は十分ではなかつ

た。近年、山岡(2012)が出版され、労働経済学に基づく基本的な関係を明らかにし、日本のメンタルヘルスのあり方について議論が深まった。

研究の進展の妨げとなっていた要因のひとつが、またしてもデータの未整備である。ストレスやメンタルヘルスに関わるデータそのものは産業医を中心に開発が続けられ、欧米で開発された精神状態計測スコアの日本での有効性などが熱心に確認されてきたものの、労働市場や人的資源管理と結びつけるデータにはそれほど注意が向けられてこなかった。その中であっても、2005年SSMにジョブ・ストレイン・モデルを念頭においた質問が取り入れられ、前出東京大学社会科学研究所が実施している『働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査』には精神状態を評価する指標のひとつであるMIH-5を作成する質問が採用されるなど一定の進展がみられる。ただし、前者は社会階層や世帯の背景、後者はより一般的な生活習慣などが調査の中心的関心で、両者ともに人的資源管理との関連は重視されていない。ストレスや精神状態を、職場や労働環境という狭い範囲の諸要因のみと結びつけるのではなく、より広い社会的な要因をも考慮するべきとの考え方が基礎になっているとまとめられる。

これらのほかは、メンタルヘルス研究所や労働政策研究・研修機構などが間歇的に実施してきたアド・ホック調査が、精神状態と人的資源管理との関連を探る端緒となる調査といえる<sup>6)</sup>。これらの諸調査や先行研究については山岡(2012)によくまとまったサーベイがあるので、興味がある読者は参照していただきたい。本節では、そのひとつである電機連合が実施した調査を取り上げ、前節に紹介したOECDプロジェクトの報告書を参考に、日本における人的資源管理と精神状態との関連をまとめる試論としたい。

#### 1 電機連合『仕事と生活の調和に関する調査』

本節で取り上げる調査はすでに藤本(2009)や藤本・脇坂(2008)などで分析されている、電機連合が傘下133組合に対して実施したアド・ホック調査である。実施時期は2006年9月で、調査の主題は育児休業制度などのワーク・ライフ・バ

ランスに対する制度や意識だった。本調査は、本社人事部の課長職以上の担当者に回答を依頼した企業調査、組合員本人に対する調査、育児休暇を実際に取得した者に対する調査、部下が実際に育児休暇を取得した管理職に対する調査の4種類からなるところに特徴があるが、本稿では組合員調査のみに焦点を絞る。回収サンプルサイズは4388で回収率は87.8%であり、技術革新が速い電機産業を対象としていることから、研究開発職が多く含まれている<sup>7)</sup>。本節で分析に用いるのは、そのうち分析で用いる変数が完備している4075である。

残念ながら本調査には直接精神状態を評価する質問は含まれておらず、本節では5点尺度で評価された職場に対する満足度をもって代理する。職場満足度とストレス、精神状態は常に一致するわけではないものの相互に関連する。本調査の利点はジョブ・ストレイン・モデルを検証するための設問にあるので、次善の方法だろう。ここでは、藤本(2009)や藤本・脇坂(2008)に基づいて、調査客体の仕事を「低緊張な仕事(low strain job)」「積極的学習(active learning)」「消極的な仕事(passive work)」「過緊張な仕事(job strain)」の4つのカテゴリーに分類する。その結果が次の表2である<sup>8)</sup>。

ストレイン指標の定義が先行研究やOECDプロジェクト報告書と異なるので、表2で示した分布自体は、4つの分類が全標本を概ね均等に分割しているという以上の重要な意味は持たない。しかし、この分類はある程度職種間や男女間の違いと相関しており、4分類間の差異がどのような個人属性や職場属性と関連するかを確かめるためには意味があるだろう。たとえば、次の図3は表2

の定義による4分類を職種別に表示したものである。

過緊張な仕事、すなわち要求度が高い割に自分のコントロール範囲が狭い仕事に従事する割合は開発・設計職や営業職・SE職で比較的多く、研究職や一般事務職で比較的少ない。他方、研究職や監督指導職では仕事のコントロール範囲が大きいことから積極的学習の仕事に就く比率が相対的に高い。装置操作職や機械加工職、製品組立職、一般事務職といった伝統的な職種では、仕事のコントロール範囲が狭いかわりに要求度もそれほど高くなく、相対的には消極的な仕事の比率が多い。こうした職種間の違いを反映してか、単純に男女を比較すると、男性は高緊張を強いられる仕事に比較的多く就いているのがわかる。

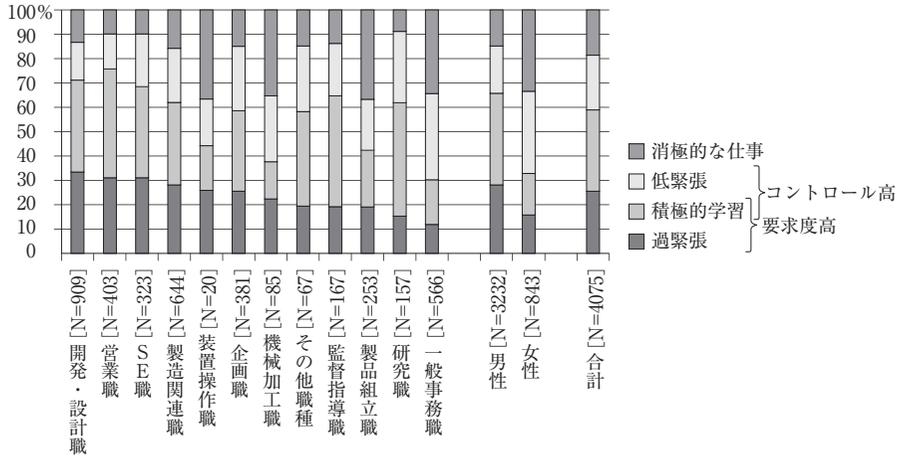
以下、本節ではこの4つのストレイン指標と精神障害の代理変数である職場の満足度との関係を、OECDプロジェクトの報告書を参考にしながら検討しよう。前述のように、図2および表1に引用したOECDプロジェクトの報告書では、精神障害の程度を、問題なし、CMD、SMDの3つに分類し、4つのストレイン指標に回帰する順序ロジットモデルを推定している。その推定された係数をもとに、低緊張な仕事と比較して、過緊張な仕事、積極的学習、消極的な仕事に就いている労働者が精神に問題を抱えやすいかを検討している。本節でも、職場満足度を「まったく満足していない」「あまり満足していない」「非常に満足している、ある程度満足している、どちらともいえない」の3カテゴリーにわけ、4分類したストレイン指標に順序ロジットモデルを用いて回帰しよう。推定係数は、推定に用いた標本の平均値を基礎に、4分類間で職場に不満をもつ確率がどう

表2 電機連合調査におけるストレイン指標の分布

		仕事の要求度		
		低い	高い	小計
コン ト ロ ール の 高 い	低い	消極的 (passive work) 18.7% [N=761]	過緊張 (job strain) 22.4% [N=913]	41.2%
	高い	低緊張 (low strain) 25.5% [N=1040]	積極的学習 (active learning) 33.4% [N=1361]	58.9%
小計		44.2%	55.8%	100%

注：作成方法は本文内注8)を参照のこと。理想と現実の残業時間の差を仕事の要求度の算出に含めたため、藤本(2009)および藤本・脇坂(2008)とは若干異なる分布である。

図3 職種別ストレイン指標の分布



注：表2および本文内注7）を参照のこと。

異なるかを計算し、比較することで評価する。その結果を、図2と同様に低緊張の仕事を基準に図示したのが次の図4である。用いたサンプルの要約統計量および推定係数と標準誤差は付表として後置した。

たとえば、パネル(A)によれば、過緊張な仕事に就いていると、低緊張な仕事に就いている場合と比較して11.5%ポイントほど、あまり満足しない確率が高くなり、4.7%ポイントほど、まったく満足しない確率が高くなる。サンプル全体であまり満足していない標本は18.7%、まったく満足していない標本は5.6%を占めているので、過緊張の仕事と低緊張の仕事の差が職場の満足度に与える影響は小さくない。

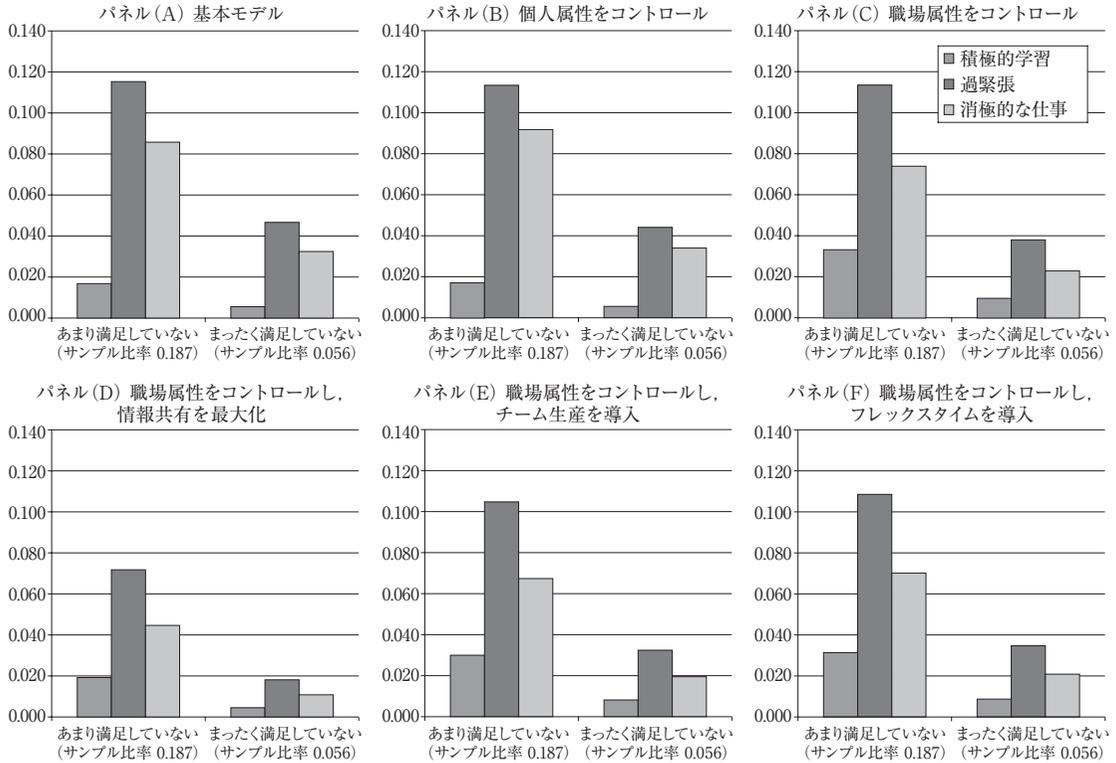
図2との比較で興味深いのは、消極的な仕事と積極的学習の影響の相違だろう。図2では、両者の影響はそれほど大きな違いはない。しかし図4での違いは明らかである。すなわち、消極的な仕事に就いた場合、低緊張の仕事にもまして職場の満足度が低下するが、積極的学習に従事する被用者よりもむしろ過緊張の仕事に従事する被用者に近い<sup>9)</sup>。逆に言えば、積極的学習に従事する被用者の満足度が相対的に高いのが特徴ともいえる。

また、パネル(A)とパネル(B)の形状がほとんど変わらないことから、性別や職種など人的資本属性をコントロールしたとしても、4分類が職場の満足度に与える相対的な影響はそれほど大き

く変わらないのがわかる。OECDプロジェクトの報告書では4分類のストレイン指標の精神状態への影響においては、人的資本属性が少なからず介在しており、ある特性をもった被用者や職場がある特定のストレイン指標に集中している可能性を示唆していた。本節でコントロールした人的資本属性は、性別、年齢、勤続年数、最終学歴、職種、職種と、OECDプロジェクトの報告書よりもむしろ豊富だが、本節の分析では必ずしもそうはならなかった。個々の人的資本属性を介在して、ストレイン指標と職場満足度が関連するルートは必ずしも太くないのかもしれない。もちろん、OECDプロジェクトの報告書がEWCSを用いており、多種多様な国や職場をカバーしている一方、本節で用いた電機連合調査は電機産業の労働組合員という比較的等質な集団を母集団としていることが違いを生み出した可能性もある。

次に、図2において職場環境の変数を推定に導入した場合の4分類の効果をパネル(C)として示した。これも図2と異なり、4分類の職場満足度に対する影響を本質的に変えるものではないことを示している。ただし、積極的学習の仕事に関しては、パネル(A)やパネル(B)と比較して不満をもつ確率は上昇しており、積極的学習の仕事が職場の性質として不満をもつことが少ないところに集中していた可能性を示している。図2と比較して、積極的学習が不満に結びつく可能性が

図4 ストレイン指標と職場不満足度との関係



注：推定結果は付表を参照のこと。

比較的小さかったのは、この相関ゆえだったかもしれない。

もちろん、このことは職場の性質が、4分類が不満に与える影響にまったく介在しないというわけではない。実際、付録に掲載した推定結果を読む限り、いくつかの職場の性質は強く影響を及ぼす可能性を示唆している。そこで、職場の性質の中から、職場として「職場全体で常に情報の共有化をはかるよう努めている」か、「自分の仕事はチーム作業である」か、あるいは勤務形態がフレックスタイムである場合に、4分類が不満に結びつく確率がどの程度変化するかを計算したのが、パネル(D)からパネル(F)である。逆に言えば、パネル(C)ではこれらの変数はサンプルの平均値をとると想定している。パネル(D)からパネル(F)を見ると、これらの職場の性質すべてが、4分類の不満への相対的な影響を及ぼすわけではなさそうである。3つのなかでは情報共有を図った場合に、低緊張な仕事と比較して、

他の3分類の仕事で不満が発生する確率が大きく減少する可能性が示唆されるものの、チーム生産やフレックスタイムの導入はそれほど大きな効果は持たないかもしれない。

残念ながら OECD プロジェクトの報告書で注目された上司の役割を表象する変数は電機連合調査には含まれていない。しかし、情報共有化を図るといふ職場のあり方は、OECD プロジェクトレポートが指摘した上司の役割と一脈通じるものがあると考えれば、本節の分析結果は概ね OECD プロジェクトの報告書の強調点と軌を一にしているといえるだろう。

#### IV 結語に替えて

以上のように、本稿では OECD プロジェクトの報告書を通じて、メンタルヘルスの毀損と労働市場とのつながりを考える際の論点を紹介した。本稿で強調した点は、第一に、メンタルヘルスの

毀損は、失業などの一過性の出来事が持続的な影響を与える例として重要で、一旦労働市場から離れてしまうと容易に復帰できないという連関をもたらす可能性があるという点である。第二に、近年、人事管理や生産組織の変化からメンタルヘルスの問題は在職中の問題として観念されるようになってきている。とりわけ業績主義的な賃金体系 (pay for performance) やチーム生産などの他の被用者との協業体制の強化などがストレスやメンタルヘルスに与える影響は無視すべきではなく、とくに上司のコントロールがこれらの問題を軽減するうえで重要であることが指摘されている。本稿はこれらの命題が日本でも成立するかを確かめることを当初意図していたが、データの不足から満足な分析はできなかった。しかし、電機連合が2007年に行った『仕事と生活の調和に関する調査』からは、OECDプロジェクトの報告書と同様な方向がおおまかには観察されることがわかった。

日本におけるメンタルヘルスと労働現場との関係は古くから意識されており、とりわけ近年の政策担当者や現場責任者の危機感強いだろう。しかしこの危機意識に研究がうまく対応してきたとは言いがたく、データの欠如はその現れでもある。今後の研究の進展とデータの整備が望まれる分野でもある。

\*本稿は、本文中で紹介したOECDのプロジェクトに際して蒐集された材料に基づいている。したがって、本稿で紹介される事実の多くは、主に当該プロジェクトの総括報告書に掲載されたものに依っているが、報告書および本稿の性格上、引用箇所をすべて明示しない。ただし、本稿に表明された意見は著者らの個人的見解であり、所属機関とは無関係である。

- 1) Gustavsson et al. (2011) および Eurostat を用いた計算による。
- 2) 旧来、presenteeism という単語は、在勤しつつ意図的に生産性を落とすサボタージュの一種類というイメージがあったが、現在では健康上の理由から出勤しても生産性が落ちる現象を指すようになってきている (山下・荒木田 (2006))。
- 3) The Eurobarometer は European Commission がEU (EC) 加盟国の世論調査をかねて行っている調査で、サンプルサイズは各国1000 (例外的にドイツ1500、英国1300、ルクセンブルク600、アイルランド300である) と比較的小さいながら、毎年2回から5回の頻度で実施されている。各回には標準的な世論調査 (standard questionnaire) の他、特定の問題に対する質問票 (special questionnaire) が付属することが多く、健康に関する質問も定期的に取り入れられている。

SHARE はEUを中心とした8万5000のサンプルサイズを誇るパネル調査で、50歳以上の中高齢者を対象に健康状態や社会経済に関わる情報を収集している。EWCS はEUを中心に欧州全体をカバーする職場環境に関するクロスセクションの調査で、5年に1度の頻度で1990年より実施されている。最近の2010年調査では34カ国4万4000人から情報を収集している。

- 4) 容易にわかるように、総計の変化と男女の変化は互いに独立ではない。
- 5) ただし、失業率自体がそれほど高くないという事情とともに、経済学研究者がよく利用する統計調査には精神状態に関する設問が少なく、失業と精神疾患の関係について分厚い研究が蓄積しているわけではない。最近、東京大学社会科学研究所の『働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査』がMIH-5という精神状態を評価する指標を質問票に取り込んでおり、これを用いて菅・有田 (2012) が失業が精神状態を悪化させることを示している。
- 6) 労働政策研究・研修機構が実施した調査は『労働者の働く意欲と雇用管理に関する調査』である。
- 7) データの性質については電機連合 (2007)などを参照のこと。
- 8) 分類の仕方は次の通りである。まず仕事のコントロール指標については、「仕事の手順を自分で決めることができる」「仕事の量を自分で決めることができる」というふたつの命題に対して、自分の仕事が「かなりあてはまる」「ややあてはまる」「あまりあてはまらない」「まったくあてはまらない」の4つのうちどれに近いかをそれぞれ答えてもらい、各選択肢を4点から1点と評価したうえで2つの回答を平均したスコアを用いる。高低の閾値は藤本 (2009) および藤本・脇坂 (2008) と同様に平均3点とした。また仕事の要求度については、藤本 (2009) および藤本・脇坂 (2008) は「仕事の責任・権限が重い」「突発的な業務が生じることが頻繁にある」「達成すべきノルマ・目標が高い」の3つの命題を仕事のコントロール指標と同様に指標化しており、普段1カ月の残業時間を別種の要求度指標として扱っている。本稿では、OECDプロジェクトの報告書と可能な限り平仄を合わせるために、理想的な残業時間と実際の残業時間の差を算出し、差がないか実際の残業時間のほうが理想的な残業時間より少ない場合に1点、実際の残業時間が理想の残業時間を月10時間程度まで超えている場合を2点、10時間から20時間程度超えている場合に3点、20時間以上超えている場合を4点として、要求度指標の算出に加えた。したがって、要求度指標は4つの側面での平均をとっていることになる。高低の閾値は2.6点とした。
- 9) 藤本 (2009) および藤本・脇坂 (2008) では、積極的学習に従事する被用者の満足度のほうが、低緊張の仕事に従事する被用者の満足度よりも高く、本節とは同じデータを使いながら逆の結果となっている。これはストレイレン指標の定義および満足度の指標の定義の違いによる。

#### 参考文献

- Baer, N., U. Frick T. Fasel and W. Wiedermann (2011) "Schwierige Mitarbeiter: Wahrnehmung und Bewältigung psychisch bedingter Problemsituationen durch Vorgesetzte und Personalverantwortliche – eine Pilotstudie in Basel-Stadt und Basel-Landschaft" ("Difficult Employees: How Supervisors Recognise and Cope with Problem Situations due to Mental Health Reasons"), *FoP-IV Forschungsbericht*, Bundesamt für Sozialversicherungen, Bern.
- Ericksson, T (2012) "Healthy Personnel Policies," *International*

*Journal of Manpower*, Vol. 33, pp. 233-245.

Gustavsson A. M. Svensson, F. Jacobi et al. (2011) "Cost of Disorders of the Brain in Europe 2010," *European Neuropsychopharmacology*, Vol. 21, pp. 718-779.

Karasek, R. (1979) "Job Demands, Job Decision Latitude and Mental Strain: Implications for Job Redesign," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24, pp. 285-306.

Nelson, R. and J. Kim (2011) "The Impact of Mental Illness on the Risk of Employment Termination," *Journal of Mental Health Policy and Economics*, Vol. 14, pp. 39-52.

OECD (2008) "Are All Jobs Good for Your Health? The Impact of Work Status and Working Conditions on Menal Health," Chapter 4 in OECD *Employment Outlook*, OECD Publishing, Paris.

—— (2010) *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers: A Synthesis of Findings across OECD Countries*, OECD Publishing, Paris.

天笠崇 (2007) 『成果主義とメンタルヘルス』新日本出版社.

菅万理・有田伸 (2012) 「失業が健康・生活習慣に及ぼす効果——固定効果モデルと一階差分モデルによるパネルデータ分析」東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクト・ディスカッションペーパーシリーズ, No. 55.

電機連合 (2007) 『調査時報』No. 366.

久田満・高橋美保 (2003) 「リストラが失業者および現役従業員の精神健康に及ぼす影響」『日本労働研究雑誌』No.516, pp.78-86.

藤本哲史 (2009) 「従業員の仕事特性とワーク・ライフ・バランス」『日本労働研究雑誌』No.583, pp.14-29.

——・脇坂明 (2008) 「従業員のワーク・ライフ・バランス意識——仕事要求度—コントロールモデルに基づく検討」『学習院大学経済論集』Vol.45, pp. 223-267.

山岡順太郎 (2012) 『仕事のストレス, メンタルヘルスと雇用管理——労働経済学からのアプローチ』文理閣.

山下未来・荒木田美香子 (2006) 「Presenteeism の概念分析及び本邦における活用可能性」『産業衛生学雑誌』Vol.48, pp.201-213.

付 表

要約統計量 (サンプルサイズは 4075)

		平均	標準偏差	最小値	最大値
不満足指標 (1: 非常に満足〜どちらでもない, 2: あまり満足していない, 3: まったく満足していない)		1.30	0.57	1	3
ストレイン指標	低緊張 (low strain)	0.22		0	1
	過緊張 (job strain)	0.26		0	1
	積極的学習 (active learning) 消極的な仕事 (passive work)	0.33 0.19		0 0	1 1
女性ダミー		0.21		0	1
年齢		36.65	7.06	20	61
勤続年数		15.32	8.03	1	47
最終学歴	中学・高校卒	0.44		0	1
	高専短大・専門学校卒	0.12		0	1
	大卒以上	0.44		0	1
職種	製品組立職	0.06		0	1
	装置操作職	0.03		0	1
	機械・加工職	0.02		0	1
	監督指導職	0.04		0	1
	製造関連職	0.16		0	1
	企画職	0.09		0	1
	一般事務職	0.14		0	1
	営業職	0.10		0	1
	SE 職	0.08		0	1
	研究職	0.04		0	1
	開発・設計職	0.22		0	1
	その他職種 (警備, 医療関係, 保安, 営繕など)	0.02		0	1
役職	一般	0.61		0	1
	職場のまとめ役・グループリーダー	0.11		0	1
	主任・係長クラス以上	0.28		0	1
勤務形態	始業時間一定	0.48		0	1
	フレックスタイム勤務	0.38		0	1
	短時間勤務	0.01		0	1
	事業場外のみなし労働時間または専門・企画業務型裁量労働制	0.08		0	1
	交替・変則勤務	0.04		0	1
	その他	0.00		0	1
職場環境・労働条件	自分の仕事はチーム作業である (1: まったくあてはまらない~4: かなりあてはまる)	2.65	0.84	1	4
	今の職場に自分の仕事の代わりにできる人がいる (1: まったくあてはまらない~4: かなりあてはまる)	2.69	0.84	1	4
	職場全体で常に情報の共有化をはかるよう努めている (1: まったくあてはまらない~4: かなりあてはまる)	2.92	0.68	1	4
	収入 (1: 130 万円未満~5: 500~600 万円未満~10: 1000 万円以上)	4.99	1.71	1	10
人事管理制度	時間単位の有給休暇の取得 (1: 導入済み, 0: それ以外)	0.09		0	1
	ボランティア目的の長期休暇 (1: 導入済み, 0: それ以外)	0.54		0	1
	学業教育訓練目的の長期休暇 (1: 導入済み, 0: それ以外)	0.35		0	1
	学業教育訓練目的の短時間短日数勤務 (1: 導入済み, 0: それ以外)	0.01		0	1
	在宅勤務 (1: 導入済み, 0: それ以外)	0.24		0	1
	ジョブシェアリング (1: 導入済み, 0: それ以外)	0.07		0	1
	副業 (1: 導入済み, 0: それ以外)	0.06		0	1
	勤務地限定 (1: 導入済み, 0: それ以外)	0.22		0	1
	ホワイトカラーエグゼンプション制度 (1: 導入済み, 0: それ以外)	0.02		0	1

推定結果

推定モデル		(1)		(2)		(3)	
被説明変数		順序ロジット					
説明変数		不満足指標 (1:非常に満足~どちらでもない, 2:あまり満足していない, 3:まったく満足していない)					
		係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
ストレイン指標 (BASE:低緊張)	過緊張 (job strain)	0.880	0.109	0.870	0.113	0.880	0.117
	積極的学習 (active learning)	0.149	0.111	0.154	0.115	0.296	0.120
	消極的仕事 (passive work)	0.676	0.118	0.721	0.121	0.607	0.125
女性ダミー	年齢			-0.388	0.116	-0.426	0.126
	年齢 <sup>2</sup> /100			0.130	0.081	0.137	0.083
	勤続年数			-0.142	0.107	-0.147	0.109
	勤続年数 <sup>2</sup> /100			0.004	0.030	0.002	0.031
学歴 (BASE:中高卒)	高専短大・専門学校卒			-0.005	0.080	-0.006	0.082
	大卒以上			0.290	0.129	0.250	0.133
職種 (BASE:その他)	製品組立職			-0.096	0.124	-0.129	0.131
	装置操作職			0.123	0.190	0.153	0.201
	機械・加工職			-0.129	0.251	-0.121	0.289
	監督指導職			0.113	0.283	0.003	0.300
	製造関連職			0.294	0.232	0.394	0.244
	企画職			0.215	0.153	0.285	0.158
	一般事務職			0.279	0.176	0.402	0.182
	営業職			0.106	0.179	0.144	0.184
	SE職			0.395	0.181	0.455	0.189
	研究職			-0.017	0.258	0.153	0.268
	開発・設計職			0.323	0.153	0.407	0.160
	職場のまとめ役・グループリーダー			-0.064	0.334	0.196	0.343
勤務形態 (BASE:一定)	主任・係長クラス以上			-0.341	0.134	-0.211	0.141
	フレックスタイム勤務			-0.475	0.102	-0.346	0.111
	短時間勤務					-0.198	0.091
	事業場外のみなし労働時間または専門・企画業務型裁量労働制					-0.348	0.389
職場環境・労働条件	交替・変則勤務					-0.212	0.163
	その他					0.097	0.215
	自分の仕事はチーム作業である					-0.303	0.820
	今の職場に自分の仕事の代わりにできる人がいる					-0.133	0.049
人事管理制度	職場全体で常に情報の共有化をはかるよう努めている					0.015	0.048
	収入					-0.736	0.059
	時間単位の有給休暇の取得					-0.031	0.036
	ボランティア目的の長期休暇					-0.140	0.148
	学業教育訓練目的の長期休暇					0.016	0.101
	学業教育訓練目的の短時間短日数勤務					0.009	0.108
	在宅勤務					-0.043	0.322
	ジョブシェアリング					-0.182	0.126
サンプルサイズ	副業					-0.084	0.178
	勤務地限定					0.099	0.202
	ホワイトカラーエグゼンプション制度					-0.164	0.115
						-0.692	0.317
						4075	

かんばんやし・りょう 一橋大学経済研究所准教授。最近の主な著作にMichael Bognanno and Ryo Kambayashi “Trends in Worker Displacement Penalties in Japan,” *Japan and the World Economy* vol.27, pp.41-57, 2013. 労働経済学専攻。

Shruti Shingh OECD, Directorate for Employment, Labour and Social Affairs. 最近の主な著作 (共著) に『日本の労働市場改革 OECDアクチベーション政策レビュー: 日本』(濱口桂一郎訳, 2011年, 明石書店)。

わきさか・あきら 学習院大学経済学部教授。最近の主な著作に『労働経済学入門——新しい働き方の実現を目指して』(2011年, 日本評論社)。労働経済学, 人事管理論専攻。