

ワーカホリックと心身の健康

藤本 隆史

(労働政策研究・研修機構アシスタントフェロー)

本稿では、長時間労働者の特徴に関してワーカホリックを取り上げ、主に健康状態との関係の分析を行った。“ワーカホリック”は“仕事中毒”や“働き中毒”などとも言われるが、長時間働いていること以外の特徴として、仕事への中毒性に関する分析が主に心理学の分野で行われている。本稿では、Spence and Robbins (1992) によって提示されたワーカホリックの3つの要素である「仕事の楽しみ」「仕事への衝動」「仕事関与」に沿って分析を進めた。まず、ワーカホリックの3つの要素と労働時間との関係では、仕事を楽しんでいる人や仕事への内的な衝動を持つ人、また仕事への関与が高いと感じている人ほど労働時間も長い傾向が示されたが、相関係数はあまり高くなかった。また、ワーカホリックの3つの要素間の相関関係では、「仕事への衝動」と「仕事関与」の関係は比較的強くワーカホリックの否定的な側面として捉えられ、肯定的な側面である「仕事の楽しみ」との関係は弱かった。そして、心身の健康状態を被説明変数とし、ワーカホリックの3つの要素による影響を調べた多変量解析 (OLS) では、「仕事の楽しみ」が心身の健康にプラスの影響があったのに対して、「仕事への衝動」と「仕事関与」はマイナスの影響があった。特に「仕事への衝動」の影響が強かった。さらに、ワーカホリックの3つの要素を組み合わせたタイプ別による分析も行ったが、「仕事への衝動」が強いタイプの健康状態が良くない傾向が示された。

目次

- I ワーカホリックの定義と先行研究
- II ワーカホリックの3つの要素
- III ワーカホリックと労働時間
- IV ワーカホリックと健康
- V ワーカホリックのタイプと健康
- VI まとめと課題

I ワーカホリックの定義と先行研究

本稿の目的は、長時間労働者の特徴に関して“ワーカホリック¹⁾”という視点から心身の健康との関係を分析することである。

長時間労働をしている人は、しばしば“ワーカホリック”と呼ばれる。“ワーカホリック”は“仕事

中毒”や“働き中毒”などとも言われるように、一般に否定的な意味でとらえられることが多い。

ワーカホリックという言葉を初めて使ったとされるオーツ²⁾はワーカホリック(働き中毒)を「極端な働き者で、仕事を必要とする度合いが甚だしく過度になっている。その結果、自分の肉体的健康、個人的幸福、友人関係、それから円滑な社会生活の遂行にいたるまで、明らかな動揺や混乱が見受けられる」と定義していて、これが広く知られている。

その一方で、ワーカホリックには、仕事を楽しみ、仕事から多くを得るなど肯定的な側面もあるとする人もいる。例えば、マクロヴィッツ³⁾はワーカホリックの望ましくない面を挙げながらも「仕事中毒者はすべて悩み多く、疲れ果てて不幸

せであるという固定観念は、決して正しくない」と述べている。ワーカホリックは、このように肯定的な面と否定的な面の捉え方の違いから様々な定義が行われている⁴⁾。

また、ワーカホリックは自発的に長時間労働している人であり、長時間労働を苦痛に感じない人であると定義されることも多い。ただし、その自発性には「『本心から』多少の残業も気にしない健康な精神状態」と「何かのプレッシャーによって『そう思わされている』ちょっと危ない精神状態」の両面があるだろう⁵⁾。それは、仕事が好きなので仕事に引き寄せられるようにして働いている場合 (pulled to work) と、自分の強迫観念に追いやられるようにして働いている場合 (pushed to work) の違いとも言われる⁶⁾。

ワーカホリックを分析に用いる際の操作化の方法は様々である。例えば、大竹・奥平 (2008) はワーカホリックを「長時間労働への依存症」と定義し、労働時間への中毒の度合いを確認する変数として、前年の労働時間が週60時間以上かどうかのダミー変数と調査時点での労働時間が週60時間以上かどうかのダミー変数を分析に用いた。この他に、長時間労働につながる要因の変数として「子供の頃、夏休みの宿題を夏休みの最後の方にやっていたかどうか」という後回し行動の特性を示すダミー変数を分析に用いている。

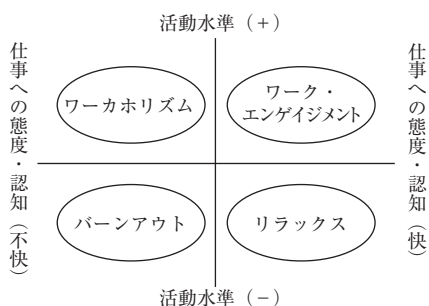
このようにワーカホリックを労働時間そのものをベースに分析するよりも、仕事への中毒性に関わる心理的傾向や行動などを分析の主な対象とする調査研究が特に心理学の分野で行われている⁷⁾。

例えば、Spence and Robbins (1992) は、ワーカホリックには、「仕事関与」(work involvement)、「仕事への衝動」(driven)、「仕事の楽しみ」(work enjoyment) の3つの要素があり⁸⁾、ワーカホリックは通常の労働者と比べて、1) 仕事に高い関与をし、2) 仕事への内的な衝動を持ち、3) 仕事を楽しめないと定義した。

Schaufeli, Taris and Bakker (2006) はワーカホリックを中毒に似た好ましくない状態であると定義し、ワーカホリックの肯定される側面を「ワーク・エンゲイジメント」(work engagement)⁹⁾として、否定的な側面(ワーカホリック) (working

hard compulsively) と区別する分析を行った¹⁰⁾。前述の Spence and Robbins の3つの要素で言えば、前者(肯定的側面)は「仕事関与」と「仕事の楽しみ」が高くて「仕事への衝動」が低く、後者(否定的側面)は「仕事関与」と「仕事への衝動」が高くて「仕事の楽しみ」が低いということである。図1のように「活動水準」と「仕事への態度・認知」の2つの軸によって位置づけると、ワーク・エンゲイジメントは活動水準が高く(+), 仕事への態度・認知が肯定的(快)である(「I want to work」という認知)のに対して、ワーカホリズム(ワーカホリック)は、活動水準は高い(+)が仕事への態度・認知は否定的(不快)である(「I have to work」という認知)(島津・江口2012)。

図1 ワーク・エンゲイジメントと関連する概念の位置づけ (島津2013)



Schaufeli, Taris and Bakker (2006) の分析の中では、ワーカホリックを示すものとして、「働き過ぎ」(working excessively) と「強迫的な働き方」(work compulsively) の2つの尺度が用いられた¹¹⁾。分析結果から、「働き過ぎ」には肯定的なワーカホリックと否定的なワーカホリックの両方の特徴があり、「強迫的な働き方」が否定的なワーカホリックの典型であるということが示された。また、「時間外労働」(overwork) (週末の労働、仕事の持ち帰り、時間外労働時間)は、すべての尺度と正の相関が示されたが、「働き過ぎ」との関係が最も強かった。そして、「ウェルビーイング」(well-being) (健康状態、欠勤、幸福度)については、概ね、ワーカホリックとは負の関連で、ワー

ク・エンゲイジメントとは正の関連が得られた。

Shimazu and Schaufeli (2009) の日本人労働者を対象とした調査¹²⁾では、ワーク・エンゲイジメントおよびワークホリズムと心理的・身体的ストレス反応、仕事や家庭生活の満足感、そして仕事のパフォーマンスとの関連を調べた。その結果、1) ワーク・エンゲイジメントとワークホリズムは弱い正の関連があること、2) ワーク・エンゲイジメントは、心理的・身体的ストレス反応とは負の関連で、仕事や家庭生活の満足感と仕事のパフォーマンスとは正の関連があること、3) ワークホリズムは、心理的・身体的ストレス反応とは正の関連で、仕事や家庭生活の満足感と仕事のパフォーマンスとは負の関連があることがわかった。

さらに Shimazu et al. (2012) は、日本人労働者を対象とした縦断調査¹³⁾から、ワーク・エンゲイジメントおよびワークホリズムと半年後の心理的・身体的ストレス反応、仕事や家庭生活の満足感、そして仕事のパフォーマンスは、ワーク・エンゲイジメントは良好な状態につながるのに対して、ワークホリズムは不良な状態につながることを示した。

これらの分析結果から、ワーク・エンゲイジメントとワークホリズムは、仕事の活動水準が高い点では共通しているものの仕事への態度や認知が異なることが、心理的・身体的ストレス反応などに対して異なる影響を及ぼしていることが示唆される(島津・江口2012)。

本稿では、以上のような仕事への中毒性に関わる心理的傾向や行動などを分析の主な対象とする調査研究 (Spence and Robbins 1992, Schaufeli, Taris and Bakker 2006 など) をベースに、ワークホリックの労働時間との関係と心身の健康に対する影響を分析する。

分析に使用するのは、労働政策研究・研修機構(2011)で実施された調査の個票データ(正社員のみ)である。本調査は、管理職特有の問題を考察するため管理職と非管理職を分けて調査対象を抽出していて全体に占める管理職比率が高いことなどから、本稿の分析においても管理職サンプルと非管理職サンプルを別々に集計・分析する¹⁴⁾。

II ワークホリックの3つの要素

Spence and Robbins (1992) や Schaufeli, Taris and Bakker (2006) などの先行研究では、ワークホリックなどを複数の項目から構成された尺度を用いて分析しているが、本稿で用いるデータではそのような分析はできないので、Spence and Robbins (1992) でワークホリックの3つの要素とされた「仕事の楽しみ」「仕事への衝動」「仕事関与」のそれぞれの尺度の意味合いに近いと考えられる単一の質問項目を用いて分析を行う。またこれらは、Schaufeli ら (2006) による「ワーク・エンゲイジメント¹⁵⁾」「強迫的な働き方」「働き過ぎ」のそれぞれの尺度に相当するものとして考える。Schaufeli らはワークホリックを否定的な面に限定し、肯定的な面をワーク・エンゲイジメントとしたが、本稿ではワークホリックを肯定的側面と否定的側面をあわせもつものとして分析する。

「仕事の楽しみ」については、「仕事と余暇のバランス(仕事志向)」の質問項目を使用する。これは「仕事に生きがいを求めている、全力を傾けている」「仕事に力を入れるが、時には余暇も楽しむ」「仕事も余暇も同じくらい大切だと考えている」「仕事はほどほどにして、なるべく余暇を楽しむ」「仕事は重視せず、余暇に生きがいを求める」の5件法でたずねている¹⁶⁾。「仕事の楽しみ」とは仕事が好きで熱中しているということで、「仕事に生きがいを求めている」という表現を含むこの質問を使用する。

「仕事への衝動」には、「会社を離れても仕事のことが頭から離れず、気持ちが仕事から解放されない」という質問項目を使用する。仕事への衝動はこの質問の内容がその意味合いに近いと考えた。この質問は「いつもそうだ」「しばしばある」「ときどきある」「ほとんどない」の4件法でたずねている¹⁷⁾。

「仕事関与」には、仕事への強い関わりを示している「仕事が次から次へと出てきたり、一度に多くの業務を処理しなければならない」という質問項目を使用する。この質問も「いつもそうだ」

「しばしばある」「ときどきある」「ほとんどない」の4件法でたずねている¹⁸⁾。

本稿の分析で検証する主な仮説は次の2点である。1つ目は、仕事を楽しんでいる人や仕事への内的な衝動を持つ人、また仕事への関与が高いと感じている人ほど労働時間も長いということである。「仕事の楽しみ」「仕事への衝動」「仕事関与」はそれぞれ労働時間を長くする要素だという考え方である。2つ目は、仕事を楽しんでいる人は自身の健康についてあまり問題を感じないのに対して、仕事への内的な衝動を持つ人や仕事への関与が高い人は健康状態に問題を感じる傾向があるのではないかということである。これは、島津らの研究(Shimazu and Schaufeli 2009, Shimazu et al. 2012)で示されたように、仕事に対する活動水準が高くても、仕事に対する態度や認知が異なることで健康状態にも違いが生じるというものである。

Ⅲ ワーカホリックと労働時間

まず、労働時間とワーカホリックの3つの要素の関係を確認する。

表1～表3はワーカホリックの3つの要素の変数のカテゴリごとに月間総労働時間と残業時間の平均値を示したものである。「仕事の楽しみ」(表1)では、非管理職も管理職も仕事をより重視するほうが労働時間も長く、また非管理職よりも管理職のほうが長い傾向がみられる¹⁹⁾。「仕事関与」(表2)では仕事への関与が高いほうが、「仕事への衝動」(表3)では仕事への衝動が強いほうが労働時間が長い傾向がみられる。また、それぞれ非管理職より管理職のほうが長い。これらの結果から、ワーカホリックのそれぞれの要素は労働時間が長くなる要素でもあることが確認された。

表4は月間総労働時間とワーカホリックの3つの要素間の相関係数を示したものである。月間総労働時間は、非管理職と管理職のいずれにおいて

表1 「仕事の楽しみ」と労働時間(平均時間)

		仕事は重視せず、 余暇に生きがいを 求める	仕事はほどほどに して、なるべく余 暇を楽しむ	仕事も余暇も同じ くらい大切だと考 えている	仕事に力を入れる が、時には余暇も 楽しむ	仕事に生きがいを 求めており、全力 を傾けている
非管理職	月間総労働時間	178.1	176.5	181.1	190.6	205.7
	月間残業時間	20.2 (194)	19.6 (680)	24.1 (2573)	29.6 (1179)	37.0 (98)
管理職	月間総労働時間	177.5 (29)	179.0 (178)	180.8 (1412)	193.0 (914)	213.0 (88)
	月間残業時間	23.7	26.7	28.5	36.3	50.7

注:1) 調査票での質問文は、「あなたの仕事と余暇のバランスについて、あてはまるもの1つに○をつけてください」である。

2) 分散分析の結果はいずれも1%水準で統計的に有意。

表2 「仕事関与」と労働時間(平均時間)

		ほとんどない	ときどきある	しばしばある	いつもそうだ
非管理職	月間総労働時間	172.8	175.8	184.7	198.6
	月間残業時間	12.4 (529)	17.7 (1397)	27.4 (1891)	39.1 (862)
管理職	月間総労働時間	166.1 (163)	173.3 (728)	188.6 (1202)	204.7 (503)
	月間残業時間	13.4	21.2	33.5	49.3

注:1) 調査票での質問文は、「仕事が次から次へと出てきたり、一度に多くの業務を処理しなければならない」である。

2) 分散分析の結果はいずれも1%水準で統計的に有意。

表3 「仕事の衝動」と労働時間(平均時間)

		ほとんどない	ときどきある	しばしばある	いつもそうだ
非管理職	月間総労働時間	174.2	179.9	191.9	206.6
	月間残業時間	16.8 (1302)	22.7 (1941)	32.4 (1020)	43.2 (412)
管理職	月間総労働時間	174.6 (536)	182.0 (1161)	194.6 (644)	207.2 (251)
	月間残業時間	22.2	28.8	37.7	51.8

注:1) 調査票での質問文は、「会社を離れても仕事のことが頭から離れず、気持ちの仕事から解放されない」である。

2) 分散分析の結果はいずれも1%水準で統計的に有意。

も、ワーカホリックの3つの要素のそれぞれと正の弱い関連が見られる。つまり、仕事を楽しんでいる人や仕事への内的な衝動を持つ人、また仕事への関与が高いと感じている人ほど労働時間も長い、相関はあまり高くない。また、「仕事の楽しみ」よりも「仕事への衝動」や「仕事関与」のほうが労働時間との相関がやや高い。

ワーカホリックの要素間では、「仕事の楽しみ」と「仕事への衝動」や「仕事関与」の相関係数はすべて統計的に有意な結果ではあるが、係数値は0.2未満である。「仕事への衝動」と「仕事関与」の相関は、非管理職も管理職も係数値が0.4強であり相対的に高い。つまり、ワーカホリックの肯定される側面（仕事の楽しみ）と否定的な側面（仕事関与と仕事への衝動）の関連は低いということになる。これは、Schaufeli, Taris and Bakker (2006) がワーク・エンゲイジメントとワーカホリズムは異なるものとして示した結果と傾向が一致する。

IV ワーカホリックと健康

ここでは、ワーカホリックの要素と心身の健康の関係について調べる。労働が長くなるほど心身の健康に悪影響を及ぼすことは様々な調査研究によって明らかにされている（例えば、労働政策研究・研修機構 2005）。

分析に用いる心身の健康の変数は、「この1週間のあなたのからだや心の状態についてお聞きし

ます。以下のような気分やことがらをどのくらい経験しましたか」という設問において「食欲が落ちたこと」や「ゆううつだと感じたこと」など10項目²⁰⁾の合計得点²¹⁾である。それぞれ「ほとんど毎日」「しばしばあった」「たまにあった」「まったくなかった」の4件法でたずねている。

表5は、ワーカホリックの要素と心身の健康（合計得点）の相関関係である。非管理職も管理職も「仕事の楽しみ」との関係はほとんど見られないが、「仕事への衝動」と「仕事関与」を比べると、いずれも仕事への衝動の値のほうが大きい。

表6は、健康状態に対するワーカホリックの3つの要素の影響を確認するために、心身の健康を被説明変数とした多変量解析（OLS）の結果である。説明変数は、ワーカホリックの3つの要素の変数と、性別、年齢、学歴、年収、役職、職種、業種、企業規模、月間総労働時間をコントロール変数として使用した。

非管理職の場合、ワーカホリックの3つの要素は、いずれも心身の健康（悪化）に対して統計的に有意な影響が得られているが、「仕事の楽しみ」は負の関連にあるのに対して、「仕事への衝動」と「仕事関与」は正の関連にある。つまり、非管理職については、仕事に生きがいを感じているほど心身の健康状態が良いが、仕事への衝動が強かったり、仕事への関与が高かったりするほど心身の健康状態は良くないという結果となった。特に「仕事への衝動」の影響が大きい。仕事の量（「仕事関与」）よりも仕事に対するプレッシャー

表4 月間総労働時間とワーカホリックの要素間の相関関係

		月間総労働時間		仕事の楽しみ		仕事への衝動	
非管理職	仕事の楽しみ	0.127	(4724)				
	仕事への衝動	0.226	(4675)	0.118	(4937)		
	仕事関与	0.199	(4679)	0.041	(4941)	0.433	(4949)
管理職	仕事の楽しみ	0.176	(2621)				
	仕事への衝動	0.243	(2592)	0.145	(2688)		
	仕事関与	0.295	(2596)	0.067	(2692)	0.444	(2689)

注：* 相関係数はすべて1%水準で統計的に有意。

表5 心身の健康とワーカホリック要素の相関関係

		仕事の楽しみ		仕事への衝動		仕事関与	
非管理職	- 0.069**	(4968)	0.443**	(4915)	0.242**	(4919)	
管理職	- 0.012	(2704)	0.428**	(2673)	0.263**	(2677)	

注：**は1%水準で統計的に有意。

表6 ワーカホリック要素の心身の健康への影響

被説明変数は、1週間のからだや心の状態についての10項目の合成変数。 方法はOLS。	非管理職		管理職		
	標準化係数	t 値	標準化係数	t 値	
性別 (男性 = 1, 女性 = 0)	- 0.062	- 3.602 **	- 0.031	- 1.656 *	
年齢 (歳)	0.008	0.484	0.048	2.448 **	
学歴 {中・高卒}	短大・専修学校卒	- 0.008	- 0.500	- 0.006	- 0.290
	四年制大学卒	- 0.007	- 0.377	- 0.016	- 0.675
	大学院卒	0.015	0.935	- 0.012	- 0.551
年取 (対数)	- 0.088	- 4.622 **	- 0.126	- 5.261 **	
役職 {一般社員}	係長・主任	- 0.031	- 2.013 **		
	課長代理	- 0.029	- 1.875 *		
役職 {課長}	部長			- 0.010	- 0.534
	事業部長			- 0.008	- 0.441
職種 {一般事務}	総務・人事・経理等	- 0.040	- 2.285 **	0.041	1.101
	営業・販売	- 0.055	- 2.514 **	0.047	1.049
	接客サービス	- 0.026	- 1.579	0.008	0.343
	事務系専門職	- 0.006	- 0.402	0.055	2.189 **
	技術系専門職	- 0.027	- 1.185	0.028	0.676
	医療・教育関係専門職	- 0.015	- 0.739	0.047	1.992 **
	現場管理・監督	- 0.023	- 1.242	0.048	1.401
	製造・建設の作業	- 0.027	- 1.276	0.027	1.158
	輸送・警備	- 0.018	- 1.035	0.002	0.077
	その他	- 0.028	- 1.716 *	0.011	0.426
	業種 {建設}	建設	- 0.016	- 1.068	- 0.001
通信・運輸		0.002	0.128	0.015	0.759
流通・飲食		0.017	1.009	- 0.011	- 0.501
金融・不動産		0.032	2.044 **	0.031	1.505
学術・教育・医療		0.023	1.165	0.022	1.022
他サービス		0.009	0.535	0.055	2.696 **
企業規模 {99人以下}	999人以下	0.020	1.201	0.056	2.331 **
	1000人以上	0.004	0.189	0.057	2.024 **
月間総労働時間	0.026	1.777 *	0.011	0.574	
仕事の楽しみ (+ 2 ~ - 2)	- 0.103	- 7.544 **	- 0.085	- 4.570 **	
仕事への衝動 (+ 2 ~ - 2)	0.435	28.821 **	0.405	19.754 **	
仕事関与 (+ 2 ~ - 2)	0.073	4.775 **	0.085	4.040 **	
定数		7.415 **		4.756 **	
サンプルサイズ		4339		2455	
F 値		46.120 **		23.008 **	
決定係数		0.238		0.212	

注：1) 係数値の値が+の場合、説明変数の値が高いほうが健康状態が良くないことを示す。
一方、-の場合は、説明変数の値が高いほうが健康状態が良いことを示す。

：2) **はP<0.05, *はP<0.10

：3) | | 内は各ダミー変数のリファレンスグループ。

(「仕事への衝動」)のほうが心身の健康状態に対する影響が大きいということであろう。

管理職の場合は、非管理職と同様に、ワーカホリックの3つの要素は心身の健康(悪化)に対して統計的に有意な影響があり、「仕事の楽しみ」が負の関連で、「仕事への衝動」と「仕事関与」は正の関連であり、「仕事への衝動」の影響が最も大きいという傾向が見られる。

以上の結果から、ワーカホリックの3つの要素について、「仕事の楽しみ」があるほうが心身の健康状態も良いが、「仕事への衝動」が強かった

り、「仕事関与」が高かったりする場合は心身の健康状態は悪く、特に「仕事への衝動」が心身の健康を悪化させる影響が大きいことが分かった。これらの傾向は、Schaufeli, Taris and Bakker (2006)の分析結果とも一致している。

V ワーカホリックのタイプと健康

ここまではワーカホリックの3つの要素それぞれと健康との関係を分析してきたが、個々の労働者について考えてみると、それぞれの要素のうち

のいずれかの傾向が強い場合もあれば、それらをあわせ持っている場合もあるだろう。そこで、これらの要素を組み合わせたワーカホリックのタイプに分けて分析を行う。

タイプ分けの方法は、ワーカホリックの肯定的な側面（仕事の楽しみ）と否定的な側面（仕事への衝動）を、「仕事関与」が高い場合²²⁾に限って組み合わせることとする²³⁾。表7は、タイプ別のサンプルサイズである。それぞれのタイプは「仕事関与」は高いが、〈楽しみ+衝動+〉は「仕事の楽しみ」も「仕事への衝動」も高く、〈楽しみ+衝動-〉は「仕事の楽しみ」は高いが「仕事への衝動」は低い。〈楽しみ-衝動+〉は「仕事の楽しみ」は低いが「仕事への衝動」が高く、〈楽しみ-衝動-〉は「仕事の楽しみ」も「仕事への衝動」も低い。

表8は、ワーカホリックのタイプ別に月間総労働時間と心身の健康状態の合計得点を平均値で比べたものである。非管理職と管理職の傾向は、概ね一致している。月間総労働時間は、「仕事の楽しみ」も「仕事への衝動」も高いタイプ（〈楽しみ+衝動+〉）が最も長く、いずれも低いタイプ（〈楽しみ-衝動-〉）が最も短い。仕事への関与が高い中でも、「仕事の楽しみ」か「仕事への衝動」が高いほうが労働時間が長い。心身の健康状態は、「仕事の楽しみ」が低くて「仕事への衝動」が高いタイプ（〈楽しみ-衝動+〉）が最も健康状態が悪く、「仕事への衝動」が低いタイプ（〈楽

み+衝動-〉と〈楽しみ-衝動-〉）が健康状態が良い。ワーカホリックの3つの要素で分析した場合も「仕事への衝動」が健康状態が良くない傾向に最も影響があった。

このように、心身の健康状態に関する平均値の比較では「仕事への衝動」が高いタイプ（〈楽しみ+衝動+〉と〈楽しみ-衝動+〉）の値が高い、つまり健康状態が良くないという結果が示されたが、ワーカホリックの3つの要素の場合（表6）と同様に心身の健康状態を被説明変数とする多変量解析を行って、ワーカホリックのそれぞれのタイプの健康状態に対する影響を確認する（表9）。

非管理職の場合、「仕事の楽しみ」も「仕事への衝動」も低いタイプ（〈楽しみ-衝動-〉）に対して、「仕事への衝動」が高いタイプ（〈楽しみ+衝動+〉と〈楽しみ-衝動+〉）が健康状態に対して正の関連で統計的に有意な影響があった。つまりこれらのタイプは健康状態が悪い傾向が示された。「仕事への衝動」が高い2つのタイプ（〈楽しみ+衝動+〉と〈楽しみ-衝動+〉）を比べた場合、「仕事の楽しみ」が低いタイプ（〈楽しみ-衝動+〉）の係数値のほうが高く、健康状態をより一層悪化させる傾向がある。管理職の分析でも非管理職と同様の結果が示されている。仕事に対するプレッシャーが心身の健康を悪化させるが、それでも仕事に対して前向きな意識によって健康状態が相対的に良いということであろう。

以上の分析から、「仕事への衝動」が高いタイ

表7 ワーカホリックのタイプ

		仕事の楽しみ		
		+群	-群	-群
非管理職	仕事への衝動	+群	楽しみ+衝動+ = 439	楽しみ-衝動+ = 781
		-群	楽しみ+衝動- = 421	楽しみ-衝動- = 1246
管理職	仕事への衝動	+群	楽しみ+衝動+ = 370	楽しみ-衝動+ = 430
		-群	楽しみ+衝動- = 351	楽しみ-衝動- = 614

表8 ワーカホリック・タイプ間の比較（平均値）

		ワーカホリックのタイプ				合計
		楽しみ+衝動+	楽しみ+衝動-	楽しみ-衝動+	楽しみ-衝動-	
非管理職	月間総労働時間	203.5	187.0	194.3	181.2	189.0
	心身の健康状態	9.4	5.6	10.2	5.6	7.4
管理職	月間総労働時間	209.0	194.4	193.3	183.6	193.4
	心身の健康状態	8.1	4.9	8.6	4.4	6.3

注：分散分析の結果はいずれも1%水準で統計的に有意。

表9 ワークホリック・タイプの心身の健康への影響 (OLS)

被説明変数は、1週間のからだや心の状態についての10項目の合成変数。方法はOLS。		非管理職		管理職	
		標準化係数	t 値	標準化係数	t 値
性別 (男性 = 1, 女性 = 0)		- 0.078	- 3.371 **	- 0.041	- 1.723 *
年齢 (歳)		0.012	0.550	0.051	2.089 **
学歴 {中・高卒}	短大・専修学校卒	- 0.011	- 0.501	0.005	0.189
	四年制大学卒	- 0.022	- 0.910	- 0.012	- 0.374
	大学院卒	0.022	1.042	- 0.016	- 0.554
年収 (対数)		- 0.103	- 3.912 **	- 0.146	- 4.897 **
役職 {一般社員}	係長・主任	- 0.035	- 1.674 *		
	課長代理	- 0.029	- 1.363		
役職 {課長}	部長			- 0.022	- 0.871
	事業部長			- 0.005	- 0.220
職種 {一般事務}	総務・人事・経理等	- 0.078	- 3.289 **	0.081	1.777 *
	営業・販売	- 0.075	- 2.538 **	0.092	1.630
	接客サービス	- 0.021	- 0.967	0.020	0.675
	事務系専門職	- 0.003	- 0.126	0.055	1.757 *
	技術系専門職	- 0.047	- 1.529	0.072	1.386
	医療・教育関係専門職	- 0.051	- 1.918 *	0.047	1.565
	現場管理・監督	- 0.022	- 0.881	0.075	1.736 *
	製造・建設の作業	- 0.063	- 2.302 **	0.047	1.544
	輸送・警備	- 0.011	- 0.515	0.002	0.080
	その他	- 0.051	- 2.307 **	0.025	0.749
	業種 {建設}	建設	- 0.052	- 2.552 **	- 0.001
通信・運輸		- 0.022	- 1.043	0.025	0.985
流通・飲食		- 0.012	- 0.522	- 0.019	- 0.684
金融・不動産		0.023	1.081	0.063	2.365 **
学術・教育・医療		0.020	0.748	0.016	0.572
他サービス		- 0.007	- 0.342	0.075	2.849 **
企業規模 {99人以下}		999人以下	0.022	0.972	0.097
	1000人以上	0.045	1.736 *	0.094	2.661 **
月間総労働時間		0.056	2.905 **	0.003	0.113
ワークホリックのタイプ {楽しみ-衝動-}	楽しみ+衝動+	0.247	12.531 **	0.288	10.747 **
	楽しみ+衝動-	0.001	0.031	0.035	1.354
	楽しみ-衝動+	0.352	17.689 **	0.350	13.208 **
定数			7.304 **		5.130 **
サンプルサイズ			2578		1613
F 値			19.080 **		10.663 **
調整済み決定係数			0.174		0.152

注：1) 係数値の値が+の場合、説明変数の値が高いほうが健康状態が良くないことを示す。

一方、-の場合は、説明変数の値が高いほうが健康状態が良いことを示す。

: 2) ** は P<0.01, * は P<0.05

: 3) { } 内は各ダミー変数のリファレンスグループ。

プ (<楽しみ+衝動+> と <楽しみ-衝動+>) の健康状態が良くない傾向が示されたが、次にワークホリックのタイプ別に生活習慣の状況について比較する。労働が長くなることは、「労働の負荷時間を長くするだけでなく、睡眠・休養時間の不足、家庭生活・余暇時間の不足を引き起こして、心身の疲労回復を阻害する」(岩崎 2008)。Kubota et al. (2011) は、日本人看護師を対象としたワークホリズムと睡眠障害の関係を調べる調査²⁴⁾の結果から、ワークホリックと不眠症 (insomnia) との関連はみられなかったものの、ワークホリック

の傾向が強い者は、仕事に眠気を感じたり、目覚めが悪かったり、起床時に疲労を感じるなど睡眠に関する問題を抱えていることを示した。また、職場以外に他者との関わりがあるかどうかはメンタル・ヘルスへの影響が考えられるし、ワーク・ライフ・バランスの観点からも重要であろう。

表 10 および表 11 は、月間総労働時間が 201 時間以上の者にデータを限定して、ワークホリックのタイプ別に生活習慣の状況 (「睡眠を十分取っている」「家族や友人と過ごす時間を十分取っている」) を比べたものである。全体的な傾向として、「仕

表 10 ワーカホリック・タイプ別 睡眠時間を十分取っている

		そう思わない	あまりそう 思わない	ややそう思う	そう思う	合計	(N)
非管理職	楽しみ+衝動+	27.1%	44.8%	19.9%	8.3%	100.0%	(181)
	楽しみ+衝動-	12.1%	41.1%	36.4%	10.3%	100.0%	(107)
	楽しみ-衝動+	27.6%	45.2%	21.8%	5.4%	100.0%	(261)
	楽しみ-衝動-	15.2%	39.2%	33.2%	12.4%	100.0%	(250)
	合計	21.5%	42.7%	26.9%	8.9%	100.0%	(799)
管理職	楽しみ+衝動+	24.1%	44.3%	22.4%	9.2%	100.0%	(174)
	楽しみ+衝動-	21.4%	31.1%	32.0%	15.5%	100.0%	(103)
	楽しみ-衝動+	28.8%	42.4%	20.0%	8.8%	100.0%	(125)
	楽しみ-衝動-	14.1%	38.3%	33.6%	14.1%	100.0%	(128)
	合計	22.3%	39.8%	26.4%	11.5%	100.0%	(530)

表 11 ワーカホリック・タイプ別 家族や友人と過ごす時間を十分取っている

		そう思わない	あまりそう 思わない	ややそう思う	そう思う	合計	(N)
非管理職	楽しみ+衝動+	30.6%	47.2%	18.9%	3.3%	100.0%	(180)
	楽しみ+衝動-	18.7%	43.0%	31.8%	6.5%	100.0%	(107)
	楽しみ-衝動+	26.1%	34.9%	29.5%	9.6%	100.0%	(261)
	楽しみ-衝動-	10.0%	39.4%	37.3%	13.3%	100.0%	(249)
	合計	21.1%	40.2%	29.9%	8.9%	100.0%	(797)
管理職	楽しみ+衝動+	31.0%	46.6%	20.1%	2.3%	100.0%	(174)
	楽しみ+衝動-	22.3%	47.6%	22.3%	7.8%	100.0%	(103)
	楽しみ-衝動+	20.8%	46.4%	26.4%	6.4%	100.0%	(125)
	楽しみ-衝動-	14.1%	40.6%	32.8%	12.5%	100.0%	(128)
	合計	22.8%	45.3%	25.1%	6.8%	100.0%	(530)

事への衝動」が高いタイプ（〈楽しみ+衝動+〉と〈楽しみ-衝動+〉）で「そう思わない」つまりそれぞれの生活習慣ができていないと回答している比率が高い。このように、一定以上の労働時間で区切った場合でも、「仕事への衝動」が高いタイプ（〈楽しみ+衝動+〉と〈楽しみ-衝動+〉）とそれ以外のタイプで差が見られる。仕事への取り組み方を変えるのは難しいかもしれないが、生活習慣を見直すことが働き方を見直すことにつながる可能性もあるだろう。

VI まとめと課題

本稿では、長時間労働者の特徴に関してワーカホリックを取り上げ、既存の調査研究を参考に分析を行った。“ワーカホリック”は“仕事中毒”や“働き中毒”などとも言われるが、長時間働いていること以外の特徴として、仕事への中毒性に関する分析が主に心理学の分野で行われている。ワーカホリックの定義では、否定的なものとして捉えられることが多いが、肯定的な側面が取り上げ

られることもある。本稿では、Spence and Robbins (1992) によって提示されたワーカホリックの3つの要素である「仕事の楽しみ」「仕事への衝動」「仕事関与」に沿って分析を進めた。主な仮説は、①仕事を楽しんでいる人や仕事への内的な衝動を持つ人、また仕事への関与が高いと感じている人ほど労働時間も長いということと、②仕事を楽しんでいる人は自身の健康についてあまり問題を感じないのに対して、仕事への内的な衝動を持つ人や仕事への関与が高い人は健康状態に問題を感じる傾向があるのではないかということであった。

まず、ワーカホリックは長時間労働者であるとされるので、3つの要素と労働時間との関係を見た。労働時間の平均値（表1～3）では、仕事を楽しんでいる人や仕事への内的な衝動を持つ人、また仕事への関与が高いと感じている人ほど労働時間も長い傾向が示された。これにより1つ目の仮説は支持されたが、相関係数（表4）はあまり高くなかった。また、「仕事の楽しみ」よりも「仕事への衝動」や「仕事関与」のほうが労働時

間との相関がやや高かった。

次に、ワーカホリックの3つの要素間の相関関係(表4)では、「仕事への衝動」と「仕事関与」の関係(①)は比較的強く、「仕事への衝動」及び「仕事関与」と「仕事の楽しみ」の関係(②)は弱かった。①はワーカホリックの否定的な側面(「強迫的な働き方」および「働き過ぎ」)、②を肯定的な側面(「ワーク・エンゲイジメント」)と捉えることもできる(Schaufeli Taris and Bakker 2006)。

そして、1週間のからだや心の状態に関する10項目の回答から作成した合成変数を用いて、心身の健康状態に対するワーカホリックの3つの要素の影響を分析した。それぞれのワーカホリックの要素との相関関係では、「仕事の楽しみ」とはほとんど関係がなく、「仕事への衝動」との関係が最も強かった(表5)。心身の健康状態を被説明変数とし、ワーカホリックの3つの要素と性別や年齢、職種などのコントロール変数による影響を調べた多変量解析(OLS)では、「仕事の楽しみ」が心身の健康にプラスの影響があったのに対して、「仕事への衝動」と「仕事関与」はマイナスの影響があった。特に「仕事への衝動」の影響が強かった(表6)。これにより、2つ目の仮説が支持された。さらに、ワーカホリックの3つの要素を組み合わせたタイプ別による分析も行ったが、「仕事への衝動」が強いタイプの健康状態が良くない傾向が示された(表9)。このように、「仕事への衝動」つまり仕事に対するプレッシャーが、心身の健康状態に一貫した影響を持っていることが示された。

以上のように、本稿ではワーカホリックの仕事の中毒性に関わる要素について分析を行った。ワーカホリックは自発的に長時間労働している人と認識されるが、本稿の冒頭部分でも述べたように、その自発性には健全な部分とそうではない部分があると考えられる。本稿の分析では、仕事を生きがいとして働いている人は健全な傾向があり、仕事からくるプレッシャーによって働いている(働かされているともいえる)人は心身の健康状態が良くない傾向が見られた。ただし、生きがいを感じて働いている人は健康の危険がないというわけではない。労働時間が長くなれば、それだけ

健康を損なうリスクも高まるので、それぞれが健康に留意した職業生活を送る必要があることはいうまでもない。また、職場だけではなく、日常生活習慣を見直すことを通じて働き方を見直すことも可能だろう。

厚生労働省は、自殺・うつ病等への対策としてプロジェクトチームを設置し、2010年5月にその取りまとめを発表しているが、その中で示されている五本柱の中に「職場におけるメンタルヘルス対策・職場復帰支援の充実～一人一人を大切に作る職場づくりを進める～」がある²⁵⁾。また、2010年9月には、「職場におけるメンタルヘルス対策検討会」が取りまとめとして報告書を発表し、「プライバシーに配慮しつつ、職場環境の改善につながる新たな枠組みを提言」している²⁶⁾。こういったことから、労働者の健康に対する関心が高まっていることが分かるが、仕事に“中毒性”のある人の状況は様々であり、個別にどう対応するかは依然難しい課題として残っている。医療関係者など専門家の介入も重要だが、仕事に“中毒性”のある人に対しては、やはり日々の職場でのコミュニケーションなどを通じて“危険度”を見極めることが必要であろう。そういった点では、職場における管理職の役割が重要になってくる。

本稿の課題としてまず挙げられるのは、分析上、ワーカホリックの要素を複数の項目から構成された尺度ではなく、単一の質問項目を用いたことである。また、性別などの個人属性による働き方の違いを考慮した分析も必要である。そして島津・江口(2012)によると、ワーク・エンゲイジメントの規定要因として、上司のサポートや仕事の裁量権など仕事の資源や、自己効力感や楽観性など個人資源が実証研究で明らかにされている。そういった変数も含めた分析を行うことによって、より詳細なメカニズムを明らかにすることができるであろう。

- 1) “ワーカホリズム”という言葉も使われる。「仕事中毒者」という意味合いでは“ワーカホリック”が使われることが多いが、「仕事中毒(の状態)」や「働きすぎ(の状態)」については“ワーカホリズム”も使われる。本稿では、引用部分以外は“ワーカホリック”で統一する。
- 2) Oates (1971 = 1972: 10)。

- 3) Machlowitz (1980 = 1981 : 161).
- 4) Schaufeli, Taris and Bakker (2006).
- 5) 小倉 (2010).
- 6) Taris, Schaufeli and Shimazu (2010).
- 7) Burke (2006), Schaufeli, Taris and Bakker (2006).
- 8) 「仕事関与」(「自分の職務と自分の関わっている他の活動との間で、自由な時間はほとんど持てない」など7項目)、「仕事への衝動」(「しばらく仕事を逃れたいと思うときでさえ、私はしばしば、仕事のことを考えている自分に気づく」など7項目)、「仕事の楽しみ」(「私の職務は、仕事というよりも楽しみに近い」など9項目)の3つの下位尺度からなるワークホリズム尺度を作成した。
- 9) 「ワーク・エンゲイジメント」は「仕事に関連するポジティブで充実した心理状態であり、活力、熱意、没頭によって特徴づけられる。エンゲイジメントは、特定の対象、出来事、個人、行動などに向けられた一時的な状態ではなく、仕事に向けられた持続的かつ全般的な感情と認知」(島津・江口2012など)と定義されている。
- 10) オランダ人労働者を対象として実施されたインターネット調査で、サンプルサイズは2164人。
- 11) 尺度には、「働き過ぎ」に「常に忙しく、一度に多くの仕事に手を出している」など9項目、「強迫的な働き方」に「私はしばしば、自分を仕事へと駆り立てる何かがあるのを感じる」など8項目、「ワーク・エンゲイジメント」に「職場では元気が出て精力的になるように感じる」など9項目が用いられた。
- 12) 西日本に所在する建設機械の企業で働く776人が分析の対象となった。そのうち728人(93.8%)が男性。
- 13) 調査会社に登録しているモニターを使ったインターネット調査で、約半年の間隔をおいて2度実施された。2度目の調査を経て分析に有効となったサンプルサイズは1,967人であった。
- 14) 2010年2月に民間調査会社の郵送モニターを利用して実施した。回収は「管理職」4423件(88.5%)、「非管理職」4338件(86.8%)、計8761件(87.6%)となった。ただし分析の対象は、調査時点で「正社員」ではないと回答した640件と役職で「役員」と回答した235件を除外した。管理職2733件と非管理職5020件の計7753件である。調査方法などの詳細については労働政策研究・研修機構(2011)を参照。
- 15) ワーク・エンゲイジメントは、「活力」(vigor:就業中の高い水準のエネルギーや心理的な回復力)、「熱意」(dedication:仕事への強い関与、仕事の有意義感や誇り)、「没頭」(absorption:仕事への集中と没頭)の3つの要素から構成される複合概念とされる(島津・江口2012)。
- 16) 分析では、それぞれの選択肢の値を「仕事に生きがい求めており、全力を傾けている」= +2, 「仕事に力を入れるが、時には余暇も楽しむ」= +1, 「仕事の余暇も同じくらい大切だと考えている」= 0, 「仕事はほどほどにして、なるべく余暇を楽しむ」= -1, 「仕事は重視せず、余暇に生きがいを求める」= -2として使用した。
- 17) 分析では、それぞれの選択肢の値を「いつもそうだ」= 3, 「しばしばある」= 2, 「ときどきある」= 1, 「ほとんどない」= 0として使用した。
- 18) 仕事への衝動と同様の処理を行って分析に使用した。
- 19) 非管理職よりも管理職のほうが労働時間が長いのは、非管理職の女性の労働時間が短いためであり、非管理職の男性と管理職の労働時間にはほとんど差はない。月間総労働時間では、非管理職の女性170.1時間(n=1152), 男性187.5時間(n=3581)であり、管理職は女性183.8時間(n=57), 男性186.0時間(n=2566)であった。
- 20) 「ふだんは何でもないことをわずらわしいと感じたこと」「食欲が落ちたこと」「何をしても面倒と感じたこと」「物事に集中できなかったこと」「ふだんより口数が少なくなったこと」「家族や友達から励ましてもらっても気分が晴れないこと」「ゆううつだと感じたこと」「一人ぼっちで寂しいと感じたこと」「悲しいと感じたこと」「何かおそろしい気持ちがあったこと」の10項目。これらの項目の信頼性係数(α 係数)は0.907。心理的うつ状態を測定する指標であるCES-D(center for epidemiologic studies depression scale)で用いられている項目を参考にした。
- 21) 「ほとんど毎日」= 3, 「しばしばあった」= 2, 「たまにあった」= 1, 「まったくなかった」= 0として合計得点を算出している。したがって、合計得点が高いほうが健康状態は悪く、逆に低いほうが健康状態が良いことを示す。最小値は0で、最大値は30であり、平均値は非管理職が6.51で、管理職は5.47。
- 22) 値が3(「いつもそうだ」)もしくは2(「しばしばある」)の場合。
- 23) 「仕事の楽しみ」の+群は2(「仕事に生きがいを求めており、全力を傾けている」)と1(「仕事に力を入れるが、時には余暇も楽しむ」)で、-群はそれ以外(0「仕事も余暇も同じくらい大切だと考えている」, -1「仕事はほどほどにして、なるべく余暇を楽しむ」と-2「仕事は重視せず、余暇に生きがいを求める」)である。また、「仕事への衝動」は、+群が3(「いつもそうだ」)もしくは2(「しばしばある」)で、-群がそれ以外(1「ときどきある」と0「ほとんどない」)である。
- 24) 2つの大学病院に勤務する看護師を対象とした調査で、分析に使われたのは女性のみ312人。
- 25) 厚生労働省のHPより「自殺・うつ病等対策プロジェクトチームとりまとめについて」(2010.9.28閲覧)(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/jisatsu/torimatome.html>)。
- 26) 厚生労働省のHPより「『職場におけるメンタルヘルス対策検討会』の報告書取りまとめ」(2010.9.28閲覧)(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000q72m.html>)。

参考文献

- 岩崎健二 (2008) 「長時間労働と健康問題——研究の到達点と今後の課題」『日本労働研究雑誌』575号: 39-48.
- 大竹文雄・奥平寛子 (2008) 「長時間労働の経済分析」RIETI Discussion Paper Series 08-J-019.
- 小倉一哉 (2010) 『会社が教えてくれない「働き方」の授業』中経出版.
- 金井篤子 (2000) 『キャリア・ストレスに関する研究』風間書房.
- 島津明人 (2013) 「ワーク・エンゲイジメントが人と組織を元気にする」『労働の科学』68(1): 8-11.
- 島津明人・江口尚 (2012) 「ワーク・エンゲイジメントに関する研究の現状と今後の展望」『産業医学レビュー』25(2): 79-97.
- 労働政策研究・研修機構(JILPT) (2005) 『日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証研究』(労働政策研究報告書No.22).
- 労働政策研究・研修機構(JILPT) (2011) 『仕事特性・個人特性と労働時間』(労働政策研究報告書No.128).
- Burke, R. J. (2006) "Workaholic types: it's not how hard you work but why and how you work hard." In Ronald J. Burke (ed.) *Research Comparison to Working Time and Work Addiction*. Cheltenham, U.K.; Northampton, Mass.: Edward Elger.
- Kubota, K., Shimazu, A., Kawakami, N., Takahashi, M., Nakata, and A., Schaufeli, W. B. (2011) "Association between workaholic and mental health." *Journal of Occupational Health*, 13(1), 1-10.

- holism and sleeping problems among hospital nurses." *Industrial Health*, 48 : 864-871.
- Machlowitz, Marilyn M. (1980) *Workaholics: Living with Them, Working with Them*. New York: Simon and Schuster. = 吉田立子訳 (1981) 『ワーカホリック——働きバチもまた楽し』TBSブリタニカ.
- Oates, Wayne (1971) *Confessions of a Workaholic*. New York: World Publishing Company. = 小堀用一朗訳 (1972) 『ワーカホリック—働き中毒患者の告白』日本生産性本部.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. and Bakker, A. B. (2006) "Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism." In Ronald J. Burke (ed.) *Research Comparison to Working Time and Work Addiction*. Cheltenham, U.K.; Northampton, Mass.: Edward Elger.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, and A, Taris, T.W. (2009) "Being driven to work excessively hard. The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan." *Cross-Cultural Research*, 43: 320-348.
- Shimazu, A. and Schaufeli, W. B. (2009) "Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees." *Industrial Health*, 47 : 495-502.
- Shimazu, A., Schaufeli, W.B., Kubota, K., and Kawakami, N. (2012) "Do workaholism and work engagement predict employee well-being and performance in opposite directions?" *Industrial Health*, 50 : 316-321.
- Spence, J. T. and Robbins, A. S. (1992) "Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary results." *Journal of Personality Assessment* 58 (1) : 160-178.
- Taris, T.W., Schaufeli, W. B. and Shimazu, A. (2010) "The push and pull of work: About the difference between workaholism and work engagement." In A. B. Bakker and M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press, pp.39-53.

ふじもと・たかし 労働政策研究・研修機構アシスタントフェロー。主な著作に "Long Working Hours and Stress." <i>Japan Labor Review</i> , Vol.3 (3), 2006. 社会学専攻。
