



仕事のストレスと雇用管理－ワークストレスの経済分析－

山岡, 順太郎

(Degree)

博士 (経済学)

(Date of Degree)

2011-03-25

(Date of Publication)

2011-10-11

(Resource Type)

doctoral thesis

(Report Number)

甲5293

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/D1005293>

※ 当コンテンツは神戸大学の学術成果です。無断複製・不正使用等を禁じます。著作権法で認められている範囲内で、適切にご利用ください。



氏 名 山岡 順太郎
博士の専攻分野の名称 博士（経済学）
学 位 記 番 号 博い第 5293 号
学位授与の要件 学位規則第 5 条第 1 項該当
学位授与の日付 平成 23 年 3 月 25 日

【 学位論文題目 】

仕事のストレスと雇用管理－ワークストレスの経済分析－

審 査 委 員

主 査 教 授 三谷 直紀
教 授 萩原 泰治
准教授 勇上 和史

山岡順太郎氏の学位請求論文審査報告要旨

論文: 『仕事のストレスと雇用管理—ワークストレスの経済分析—』

論文内容の要旨

本論文は、近年深刻化している労働者のメンタルヘルスの問題、とりわけ仕事のストレスの問題について労働時間や企業の雇用管理との関連性等労働経済学的視点から分析を行い、問題の背景にある社会経済的要因を明らかにするとともに、仕事のストレス軽減に向けて政策的な含意を抽出している。本論文は、序章と4つの章から構成されている。

序章(日本経済の変容と労働者のメンタルヘルス)は、本論文の背景、研究課題、視点、分析手法、各章の内容及び論文の構成等についてまとめている。

第1章(職業性ストレスと企業の雇用管理)は、健康保険管理組合の医療給付データを用いて、民間労働者の精神疾患の産業別の動向を示すとともに、仕事のストレスに関するアンケート調査の個票データを用いて、仕事のストレスの要因を抽出し、ストレス軽減と労働意欲向上の両立を図る雇用管理面の方策を探っている。精神疾患は1995年以降急増しており、最も増加している産業は、自動車・電機・鉄鋼・機械などの基幹産業であり、第三次産業の多くの分野でも増加していることが明らかにしている。個票データによる実証分析結果から、専門的・技術的職業で仕事ストレスが高いこと、長時間労働や失業不安、過重労働が労働者のストレスを高めているという知見を得るとともに、仕事のストレスを低減させつつ同時に労働意欲を高める方策について雇用管理面の方策を提示している。

第2章(働く女性の仕事ストレスと雇用管理)は、働く女性の仕事ストレスが男性よりも高い要因について、職場環境や雇用管理に焦点をあてて分析し、政策的方向を検討している。実証分析の結果、①女性全般が男性よりストレスが高いのではなく、大別して34歳以下の若年無配偶女性に絞られること、②ストレス理由を男女間で比較すると、男性より女性であげられる割合が高いのは、「仕事の適性があわない」などいくつかの理由に集中していること、③これら理由を形成している職場環境条件との関係から、評価・処遇の納得性や研修・教育訓練の機会の積極的な提供、仕事と生活の両立可能性などが強く影響していること、などの知見を得ている。

第3章(仕事のストレスと補償賃金格差)は、日本の主要産業における仕事のストレスに対する補償賃金格差についてその存在と機能の有効性を確認し、職業性ストレスモデルとの関連を明らかにするとともに、ストレス対策上の含意を導出している。ヘドニック価格モデルにもとづいて、仕事のストレスに関するヘドニック賃金関数を設定し、日本労働組合総連合会『連合生活アンケート調査2006』の個票データによる実証分析を行った。その結果、①仕事のストレスで最も割合の高い「仕事量が多過ぎるから」や「長い時間神経を集中するから」などで賃金プレミアムの存在が確認されたこと、②長時間労働については、賃金補償の面では現行の割増賃金制度で補償されていることを確認したが、一部の業

種では時間管理が必要なことも示唆されること、③「職場の人間関係が悪い」場合は有意に負の賃金プレミアムが観察されたが、その背景には仕事とのマッチングの不具合などがありかつ転職コストが高い場合と推察できるが、今後さらなる検討が必要であること、などの結果を得ている。

第4章(職場環境と労働者のメンタルヘルスに関する4カ国比較)では、日本・アメリカ・フランス・韓国の4カ国の雇用労働者を対象とした調査の個票データを使用して、労働者のメンタルヘルス指標として国際的に使用されているMHI-5という抑うつ(distress)指標を用いて、抑うつ状態に対する就労環境や余暇活動の影響に関する実証分析を行い、国際比較を通じてわが国における労働者のメンタルヘルス問題の改善の方策を探った。その結果、①労働時間とりわけ年間総労働時間において日・韓と米・仏間には大きな格差があり、日本では男女とも長時間労働とストレスに有意な関係が認められたこと、②就労環境に関して共通して有意な影響を与えているのは、「一定の責任・裁量を与えられている」が「当てはまらない」場合にストレスを高め、「職場の人間関係が良い」が「当てはまる」場合はストレスを下げている、ストレスモデルとも整合的な知見を得たこと、③余暇活動の影響ではほとんど有意な結果は確認できなかったため、ストレス解消策として推奨されてきた余暇活動の再吟味が必要であること、などの結果を得ている。

論文審査の結果の要旨

本論文は、わが国で近年顕著に深刻化している労働者のメンタルヘルスの問題を取りあげ、労働経済学的な観点から計量経済学的手法を用いて丁寧に分析し、その背景にある労働環境や企業の人事労務管理制度等社会経済的要因を明らかにするとともに、労働者のメンタルヘルス問題の軽減を図るための政策的含意を抽出した力作である。労働者のメンタルヘルス問題は、これまで産業医学や心理学といった分野で分析されてきたが、本論文のように労働経済学的視点から計量経済学的手法を用いて社会経済的要因を分析した例は少なく、その意義はきわめて高い。

本論文の主な貢献は次の通りである。

第一は、1990年代後半以降急増した労働者の精神疾患が専門的・技術的職業従事者の増加や不況下の長時間労働という現象に起因することを示唆する知見を得るとともに、仕事のストレスを低減させつつ同時に労働意欲を高める方策について雇用管理面の方策を提示したことである。

第二は、一般に女性の仕事ストレスの方が男性よりも高いが、それは未婚の若い女性において顕著であり、その背景には、評価・処遇や能力開発、職場のワークライフバランス施策等の面において、女性にとって働きにくい職場環境があることを計量的手法によって明らかにした点である。

第三は、仕事ストレスを補償賃金仮説の理論的枠組みでわが国で初めて本格的に分析し

たことである。その結果、仕事ストレスをもたらす職場条件には、「仕事量が多過ぎる」などのように補償賃金が支払われている場合と「人間関係が悪い」といった補償賃金仮説が当てはまらない場合の二種類があるという興味深い知見を得ている。

第四は、労働者の抑うつ国際比較を行い、各国で共通して、仕事の裁量性が高いことや職場の人間関係の良さが抑うつ指標を下げている反面、日本では男女とも長時間労働と抑うつ指標に有意な関係が認められるなど、日本の職場環境が他の国に比べてストレスを生じやすい面があるということを経量的な手法で明らかにしたことである。

本論文に一層望まれるのは以下の点である。

第一は、タイムストレスの分析である。長時間労働はストレスの重要な要因であるが、長期的には労働時間は大幅に短縮しており、ストレスが増大していることと必ずしも整合的でない。仕事ストレスに限らず、時間に起因するタイムストレスについては、Hamermesh and Lee (2007) が理論的枠組みと数カ国の実証分析の結果を提示しており、わが国についても実証分析が待たれている。

第二は、国際比較の分析において、データの制約もあって制度や慣行などの制度的要因が十分取り入れられているとはいえない面がある。しかし、こうした制度的要因は労働者の職場環境や仕事ストレスに重要な役割を果たしていると考えられ、これらの要因も詳細に検討した分析が望まれる。

しかしながら、これらの点は論文提出者の今後の研究に待つべきものであり、本論文の意義を損なうものではない。

以上を総合して、下記の審査委員は一致して本論文の提出者が博士（経済学）の学位を授与される資格があるものと判定する。

平成 23 年 3 月 7 日

審査委員

主査 教授 三谷 直紀
教授 萩原 泰治
准教授 勇上 和史

論文内容の要旨

氏名 山岡順太郎

専攻 経済学

論文題目

「仕事のストレスと雇用管理－ワークストレスの経済分析－」

要旨

グローバル化や人口減少、同時にIT化などの技術革新は日本経済のこれまでのあり方を大きく変容させているが、労働市場における労働環境の変化もまた著しい。今後のわが国における経済社会の持続的発展の上で、付加価値生産の源泉である人的資源の活用は必須の条件の一つである。本論では、仕事のストレスや労働者のメンタルヘルスをキーワードに、経済構造や雇用戦略の変容にともなう労働者の職場環境の変化との関係を分析し、政策的方向を提示する。

〈本論文の視点〉

本論文では次の点について分析する。

第1は、労働時間とストレスの関係を検討する。その際に他の仕事要因との複合的な検討が必要であり、これらを考慮した実証分析を行う。

第2は、メンタルヘルスの増加の背景として、専門・技術職の増加など職種構造の変化、IT化の進展に伴う労働負担構造の変化、雇用不安の高まりなど労働環境の変化が労働者の職業性ストレスにどのような影響を与えているのか実証分析を行う。

第3は、ストレスにおける性差の問題を、労働環境におけるジェンダー格差の視点から分析し、その具体的要因の抽出を試みる。

第4は、労働市場機能とストレスの関係を、補償賃金仮説により検証する。

第5は、政策的方策として、ストレス対策と生産性向上の関係について検討する。ストレス軽減策をコストアップと考えるのではなく、生産性の向上と接続される方向での雇用管理のあり方を検討する。

第6は、現在、国際的に使用されている職業性ストレスモデルとも照合し、実証結果との整合性をこの面からも検討する。

〈本論文の構成と各章の要約〉

本論文の構成並びに各章で得られた知見は、次のようにまとめられる。

第1章 職業性ストレスと企業の雇用管理

第1章で、「健保組合」が毎年行ってきた医療給付実態調査報告書の分析から、民間企業労働者の精神疾患の総体とその時系列データを提示し、その産業別の実態分析と合わせ、仕事のストレス調査の個票データによる実証分析をおこないストレス要因を抽出、さらにストレス軽減策と労働意欲向上策が同時に可能な雇用管理の方策を探る。

労働者のメンタルヘルス疾患の総体的なデータが明示されていないこれまでの状況に対して、本章では初めて1976年から2003年までの労働者千人当たりの精神疾患受療率を算出し明示した。その結果、1995年以降急増していることが明らかとなった。この急増要因の解明のため産業別データの分析から最も増加している産業は、機械器具工業すなわち自動車・電機・鉄鋼・機械などの基幹産業であり、さらに電力・ガス・金融保険・サービスなどの第三次産業の多くの分野でも増加していることが明らかになった。

さらに労働者のメンタルヘルス疾患の主因となる労働環境と仕事のストレスの関係について、労働者と企業とを同時調査した個票データによる実証分析結果から、日本の職業構造で最も増加している専門的・技術的職種が最も仕事ストレスが高いこと、職場環境では、長時間労働や失業不安の高まり、過重な労働負担が労働者のストレスを高めていることが知見された。

さらに雇用管理のあり方によって仕事のストレスを低減させつつ同時に労働意欲を高める方策について実証分析から抽出し提示した。

第2章 働く女性の仕事ストレスと雇用管理

第2章では、働く女性の仕事ストレスが男性よりも高い要因について、職場環境や雇用管理に焦点をあてて分析し、政策的方向を検討する。

仕事のストレスの決定因に関する先行研究では共通して女性が男性より高い結果が示されており、その要因について職場環境や雇用管理についてのジェンダー差別の視

点から実証分析した結果次の結論を得た。①女性全般が男性よりストレスが高いのではなく、大別して34歳以下の若年無配偶女性に絞られる、②ストレス理由別に男女比較をすると、「仕事の適性があわない」など5項目に集中している、③これら理由を形成している職場環境条件との関係を分析検証した結果、評価・処遇の納得性や研修・教育訓練の機会の積極的な提供、また一方で仕事と生活の両立可能性などが強く影響しているという知見を得た。以上から、若年女性の「仕事のストレス」対策としては、就業環境における男女の差別をなくし、納得する評価・処遇や研修・教育の機会を積極的に提供し、女性が働き続けられる、仕事と生活の両立が可能なバランスのとれた職が環境に改善することである。同時にこうしたストレス対策は、女性の活性化を促進するものであり、企業の生産性を高めることに寄与する。

第3章 仕事のストレスと補償賃金格差

第3章では、日本の主要産業における仕事のストレスに対する補償賃金格差についてその存在と機能の有効性を確認し、職業性ストレスモデルである努力-報酬不均衡モデルも援用しながらストレス対策上の有効性を検討する。

ヘドニック価格モデルの理論にもとづいて、仕事のストレスに関するヘドニック賃金関数モデルを設定し、日本における補償賃金が存在し機能しているのか、日本の基幹産業を網羅し、かつ基本賃金月額が実額で調査されている「連合生活アンケート調査2006」の個票データによる実証分析を行った。その結果、①仕事のストレスで最も割合の高い「仕事量が多過ぎるから」や「長い時間神経を集中するから」などで賃金プレミアムが確認できたが、このことは仕事のストレスに関して労働市場が機能しているという重要な知見であり、ストレス対策上も健康リスクを下げる有効性が示唆されること、②長時間労働については、賃金補償の面では現行の割増賃金制度で均衡が保持されていることを確認したが、一部の業種では時間管理が必要なことも示唆されること、③「職場の人間関係が悪い」場合は補償賃金は有意にマイナスであったが、この要因として仕事とのマッチング不具合などがありかつ転職コストが高い場合と推察できるが、今後さらなる検討が必要である。

第4章 職場環境と労働者のメンタルヘルスに関する4カ国比較

第4章では、日本・アメリカ・フランス・韓国の4カ国の雇用労働者を対象とした

調査データを使用して、労働者のメンタルヘルス指標として国際的に使用されているMHI-5による抑うつ指標に反映される就労環境や余暇活動の影響に関する実証分析を行い、国際比較を通じてわが国における労働者のメンタルヘル問題の改善の方策を探る。

雇用労働者のディストレスの職場における決定因について4カ国共通のデータにより分析比較した。その結果、①労働時間とりわけ年間総労働時間において日・韓と米・仏間には大きな格差があり、日本では男女とも長時間労働とストレスに有意な関係が認められたこと、②就労環境に関して共通して有意な影響を与えているのは、「一定の責任・裁量が与えられている」が「当てはまらない」場合にストレスを高め、「職場の人間関係が良い」が「当てはまる」場合はストレスを下げていること、③余暇活動の影響ではほとんど有意な結果は確認できなかったため、ストレス解消策として推奨されてきたが再吟味が必要であるなどの結果を得た。

以上

指導教員

三谷直紀