

労働ストレス研究（1）-職場ストレスモデルに関する一考察-

| | |
|-------|--|
| メタデータ | 言語: jpn 出版者: 明治大学大学院 公開日: 2010-03-09 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 羽岡, 邦男 メールアドレス: 所属: |
| URL | http://hdl.handle.net/10291/8159 |

労働ストレス研究(1)

——職場ストレスモデルに関する一考察——

A Study on the Labor Stress (1): Considering Workplace Stress Models

博士後期課程 政治学専攻 2001年度入学

羽 岡 邦 男

HAOKA, Kunio

目次

はじめに

1. ストレスの概念

- (1) セリエのストレス理論
- (2) ラザルスのストレス理論
- (3) 労働ストレスの概念

2. 職場ストレスモデルの諸理論

- (1) 因果関係モデル (多要因モデル)
- (2) 人間—環境フィットモデル
- (3) レヴィの理論
- (4) カラセクのジョブデマンド—コントロールモデル
- (5) デマンド—コントロール—サポートモデル
- (6) ヤホダの理論
- (7) ワールのビタミンモデル

3. 各ストレスモデルの比較とストレスモデルの今日的意義

- (1) ストレス要因に関する考察
- (2) 要因の分析方法に関する考察

おわりに

はじめに

長引く景気低迷や産業構造の変化は労働環境を圧迫するだけでなく、労働者の健康にも影響を及ぼしている。加えてリストラによる人員削減で労働強度が増し、心身の不調を訴える者も少なくない。こうした現状を鑑み、労働省（現厚生労働省）は2000年6月に「職場生活におけるストレスとメンタルヘルスに対する指針」を公表し、職場をあげてのストレス対策の必要性を説いた。

行政も本格的な対策に乗り出した職場生活のストレスだが、では本当に労働者の健康を脅かしているのは如何なる要因なのであろうか。当研究では、仕事や職場に起因するストレスを「労働ストレス」と定義してその実状や原因を探ると共に、「労働ストレス」対策における職場や組織の役割・あり方について考えることを目的とする。

今回は「労働ストレス」の概念、ならびに「労働ストレス」研究の基盤とも言える「職場ストレスモデル」について論じることとする。

1. ストレスの概念

まず代表的なストレス理論を紹介し、基本的なストレスの概念を整理した上で、「労働ストレス」の概念について考えてみたい。

(1) セリエのストレス理論

ストレスとは元来、物理学や工学において「外部からの力による物体の歪み」を表すものであった。この概念を生理学・医学に応用したのがハンス・セリエである。1930年代、セリエは内分泌物質に関する動物実験を通じて、外部からの力(外的刺激)に対する生体での反応メカニズムを究明し、「各種有害作因によって惹起された症候群」⁽¹⁾もしくは「生物組織内に非特異的に誘起されたあらゆる変化からなる特異な症候群の示す状態」⁽²⁾をストレス（ストレス反応）と命名した⁽³⁾。

ストレス反応は視床下部、脳下垂体、副腎、自律神経などが関与する全身反応であり、介在する「一定・共通の反応パターン」をセリエは「全身適応性症候群（General Adaptation Syndrome = GAS）」と命名した。この全身適応性症候群とは様々な外界からの刺激（ストレッサー）に対し、生体はその刺激の種類・受容した場所・刺激の大きさ等を認知しながら表出される諸反応⁽⁴⁾のことであり、その反応には3つの段階（警告反応期・抵抗期・疲憊期）が存在する。セリエはこのような「全身適応性症候群」というストレス反応が刺激の種類を問わずに発生し、その反応はホルモン分泌によって生じること示したのである。

(2) ラザルスのストレス理論

一方、ストレスの心理学的研究における代表格はリチャード・S・ラザルスである。1950～1960年代において精神医学や心身医学、更に心理学や社会学の立場⁽⁵⁾からストレスへの取り組みが盛んな

る中、ラザルスは独自の理論を展開した。

ラザルスは心理的ストレスを「人間と環境との間の特定な関係であり、その関係とは、その人の原動力 (resources) に負担をかけたり、資源を超えたり、幸福を脅かしたりすると評価されるもの」⁽⁶⁾と定義し、「特定な人間と環境の関係がストレスフルなものかどうかの判断は認知的評価に依存している」⁽⁷⁾として、諸個人の評価によってストレス要因の内容やストレス反応の有無・程度が異なることを説いた。その定義の基盤となるのが「ストレスの認知的評価モデル」である。これは何らかの刺激が自分にとって脅威か否かを評価し、脅威である場合はそれを処理するための資源を自分がどの程度保有しているかを評価した上で、保有する資源では脅威を処理できないと判断した場合に「ストレス」を感じるという図式である⁽⁸⁾。

この理論を発展させてラザルスはストレスを「生活を悩ませ、生活に負担をかけ、生活に圧迫を加える種々の事柄」という概念で捉え、それらは「生活上の大事件」、「変化」、「軽微だが持続的で慢性的な不愉快」の3つに分類した。「生活上の大事件」とは莫大な借金、仕事上のリスク、離婚、離・死別などのように、事件に他の負荷が付随するものを指す。「変化」とは立場上、役割上の変化に新たな負荷が随伴することであり、「軽微だが持続的で慢性的な不愉快」は些細であっても持続的・慢性的・日常的な不愉快が集積すると、それは大きな圧迫になる可能性を孕んでいると説いている⁽⁹⁾。

さらに「軽微だが持続的で慢性的な不愉快」の究明に対して、ラザルスらは大規模な調査を実施した⁽¹⁰⁾。内容は被験者が最近経験した日常的かつ些細な「快い出来事 (日常快さ：デイリー・アプリーツ)」と「煩わしい出来事 (日常煩わしさ：デイリー・ハッスルズ)」を三段階で評価すると共に、その時の健康状態について答えるものであった⁽¹¹⁾。

その結果、男性では健康状態と「煩わしい出来事」の相関が高く、女性では「煩わしい出来事」だけでなく「快い出来事」でも健康状態との相関が高いというものだった。同様の調査を積み重ねた結果、ラザルスが導き出したのは、「実際の生活においては、非日常的な大事件よりも日常的に経験する些細な出来事 (日常生活ストレス) の集積の方が健康への影響が大きい」という事であった。

ラザルスのストレス理論を要約すると、ストレスフルな状況は諸個人の認知に基づき、日常生活で遭遇する些細な煩わしさや、非日常的な出来事に伴って発生する日常生活上の煩わしさの蓄積がストレス反応に関係する。従って個体の健康状態はストレス要因(ストレッサー)への対処方法の巧拙と、ストレス反応を緩和するプロセスに左右されるという事である。それまで生理学や精神医学・心身医学の研究者によって占められて来たストレス研究の歴史において、認知メカニズムを基盤とした心理学の立場から理論を構築したラザルスは、まさに「心理学的ストレス研究の祖」と言えよう。

(3) 労働ストレスの概念

当論文の冒頭で仕事ならびに職場に関与するストレスを総称して「労働ストレス」と定義したが、さらに具体的な説明を試みたい。「労働ストレス」と類似した概念には「職業性ストレス」あるいは「職場ストレス」、「ワーク・ストレス」等が存在する。例えば職業性ストレスについて川上憲人らは

表1 職業性ストレスの原因と分類

| | |
|-------------|--|
| 作業内容および作業方法 | <ul style="list-style-type: none"> ① 仕事の負荷が大きすぎる、あるいは少なすぎる ② 長時間労働である、あるいはなかなか休憩時間が取れない ③ 仕事上の役割や責任がはっきりしていない ④ 労働者の技術や技能が活用されていない ⑤ 繰り返しの多い単純作業ばかりである ⑥ 労働者に自由度や裁量権がほとんど与えられていない (仕事のコントロールが低い) |
| 職場組織 | <ul style="list-style-type: none"> ① 上司・同僚からの支援や相互の交流がない ② 職場の意思決定に参加する機会がない ③ 昇進や将来の技術や知識の獲得についての情報がない |
| 職場の物理化学的環境 | <ul style="list-style-type: none"> ① 重金属や有機溶剤などへの暴露 ② 換気, 照明, 騒音, 温熱 ③ 作業レイアウトや人間工学的環境 |

(出典：川上ら「職業性ストレスの健康影響」『産業医学ジャーナル』22巻5号, 1999)

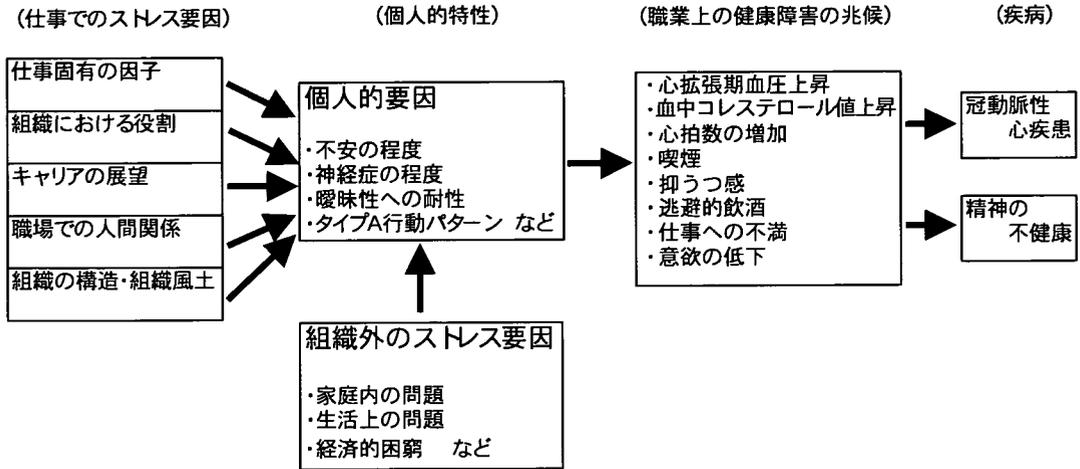
「仕事の心理的または社会的な特徴や環境によって起きる身体的・精神的な反応のことであり、特に健康に影響を与える可能性があるものをいう」と定義している。さらに川上らは米国国立職業安全研究所の見解を基に、職業性ストレスの原因を表1のように①作業内容及び方法によるもの、②職場の組織体制によるもの、③職場の物理化学的環境によるもの、の3つに分類している⁴⁾。

一方、渡辺直登は職場のストレスを大きく2種類に分類している。一つは所属する組織や職場など「社会的文脈」に関係するストレスで、ストレス要因(ストレッサー)は役割葛藤、役割曖昧性、職場の人間関係、昇進・降格・転勤・異動といった事象が含まれる。これらの要因から生じるストレス反応(ストレイン)には職務不満、生産性の低下、離・転職行動、組織コミットメントの低下等が挙げられる。もう一つは仕事や職務の特徴と関連するストレスで、過重な仕事、技術的に困難な仕事、ハイテク関連の仕事、物理的に悪い環境(高温、騒音等)の下での仕事などがストレス要因となり、作業性疲労や欠勤などがストレス反応として考えられている。さらに渡辺は、ストレス反応が以上のような心理的・行動的反応のレベルを超えて、医学的な症状(神経症、心身症など)となることを「ストレス症状」と呼び、ストレス反応との区別を図っている⁴⁾。これらの理論を念頭におきながら、主要な「労働ストレス」研究について次章で説明したい。

2. 職場ストレスモデルの諸理論

生理学的研究では1930年代にセリエがストレス学説を著し、心理・社会学的研究ではラザルスが独自の学説を1960年代に発表したことは前章でも述べた通りである。一方、「労働ストレス(職場ストレス、ワーク・ストレス)」の研究は1960年代に端を発しているが、種々の職場ストレスモデルの登場に代表されるように、研究が活発化するのは1970年代以降である⁴⁾。ここでは代表的な職場スト

図1 クーパー & マーシャルのストレスモデル



(出典 : Cooper, C. L. & Marshall, J. Occupational sources of stress, 1976, p. 12.を要約)

レスモデルを取り上げ、その特徴や差異について考えることとする。

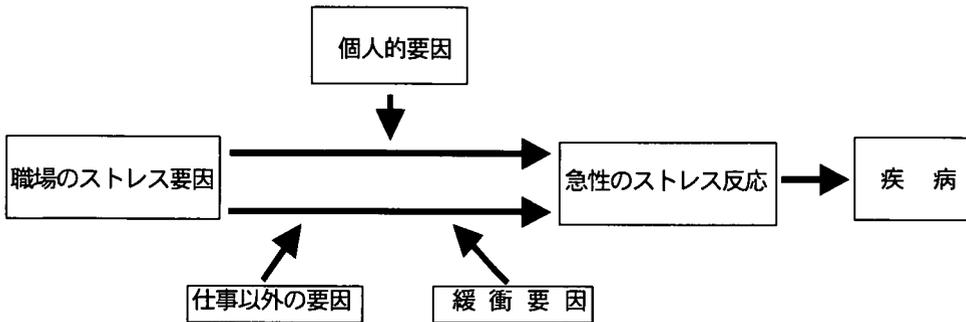
(1) 因果関係モデル (多要因モデル)

このモデルは、ストレスに関する諸因子 (ストレス要因, ストレス反応, ストレス症状) の関係 (因果関係) に立脚している。ストレス要因 (ストレッサー) を独立変数, ストレス反応やストレス症状を従属変数, さらに個人的・社会的特性を調整変数とし, これら3変数間の関係からストレスの全体像を明らかにしようとするものである。

因果関係モデルの代表的なものとして, クーパー & マーシャルのモデルや米国国立職業安全研究所 (NIOSH) の職業性ストレスモデルがある。クーパー & マーシャルのモデルは図1のように, 仕事における様々なストレス要因と個人的諸特性が関係して様々な兆候 (ストレス反応) が生じ, さらに心臓疾患や精神の不健康に結びつくとしたものである⁹⁾。

一方, NIOSH の職業性ストレスモデル (図2) では, 仕事のストレッサーは労働者のストレス反応 (急性反応) に影響し, やがては疾病に進展するという流れが基本骨格となっている。これに関連要因として, 性別・年齢・性格傾向等の「個人要因」, 家族環境などの「仕事外要因」, そして「緩衝要因」が介在するとしている¹⁰⁾。緩衝要因とは職場の上司, 同僚, 家族や友人からの社会的支持 (ソーシャル・サポート) や, ストレス反応に対する適切な対処行動 (コーピング) など, ストレッサーの影響を緩和する働きを有する因子である。先のクーパー & マーシャルのモデルでは社会的支持の欠如がストレス要因になっているのに対し, NIOSH の職業性ストレスモデルでは社会的支持がストレス反応を修飾 (緩和) している点が大きな違いであるといえよう。

図2 NIOSHの職業性ストレスモデル



(出典：Hurrell, J. J. Jr. & McLaney, M. A. Exposure to job stress, 1988, p. 28. を要約)

これら因果関係モデルは労働の場における様々なストレス要因を対象にしているので、様々な観点・要因から労働ストレスを解明するには便利な反面、取り扱う変数が多いために変数間の関係性が曖昧になるという指摘¹⁷⁾もなされている。

(2) 人間—環境フィットモデル

フレンチらによって1974年に発表されたこのモデルは、環境からの要求と個人の能力の相対的な関係が基盤となっている。すなわち、職務（環境）が個人に要求する仕事の質・量と個人が有する能力の質・量を比較して、その相違の程度と個人の経験するストレス反応の関係を見るものである¹⁸⁾。

具体的には、まず職務が要求する仕事の質や量が個人の有する職務遂行能力を上回る場合、個人にはその職務要求自体が過剰要求というストレス要因となり、ストレス反応に結びつく。一方、職務が要求する仕事の質や量が個人の職務遂行能力を下回る場合、個人には自らの能力が十分に活用されていない事がストレス要因となり、ストレス反応を惹き起こすというものである。

したがって、人間—環境フィットモデルでは職務の要求度と個人の能力の一致（フィット）が、ストレス反応を抑制する、あるいはストレス反応の水準を下げる要因となるのである。

(3) レヴィの理論

1960年にスウェーデンのカロリンスカ医科大学に設立されたストレス研究所は、心理・社会的ストレス研究で各国をリードしてきたと言えよう。なかでも中心的な役割を果たしてきたレナード・レヴィは、独自のストレス学説を発表すると共に職場ストレスモデルの研究にも影響を与えてきた。ここでレヴィのストレス学説と、それを踏襲した職場ストレスモデルについて触れることにする。

レヴィはストレスを「外からの刺激や要求、あるいは刺激に対する生体の定型的な反応」¹⁹⁾と定義し、「問題となるのは生体がストレスに反応することにあるのではなく、ストレスの程度にある」²⁰⁾として、外部からの刺激・要求によって生体が消耗するレベルを問題視しなければならないと説いてい

る。さらにレヴィはストレスの原因を「自分自身の要求や能力と、我々をとりまく環境が要求するものとの間の不一致によって引き起こされる」⁹¹⁾とも論じている。

すなわち自らの能力を遥かに上回る周囲からの要求（過剰要求）はストレス要因となるが、一方で自らの能力を遥かに下回るような要求（過少要求）もストレス要因となり、しかも過剰・過少という概念は諸個人によって、また同一人物でも状況によって異なるとしている。このような不一致や不適合は「自分自身が置かれている状況を、完全に制御する力が不足していることによる」⁹²⁾とし、置かれた状況をコントロールする能力が環境との適応を果たすと説いている。

以上のように「要求と能力との不一致」や「状況をコントロールする能力」等をキーワードとするレヴィのストレス学説は、このあと具体的なストレスモデルとして発展していくのである。

(4) カラセクのジョブデマンドーコントロールモデル

レヴィのストレス学説を職場ストレスモデルに応用したのは、同じカロリンスカ医科大学ストレス研究所のロバート・カラセクである。カラセクは作業負担というストレス要因から健康障害への影響を研究していく過程で、作業における裁量の自由度が作業負担の健康障害を修飾（緩和）するという可能性を見だし、新たな職場ストレスモデル「ジョブデマンドーコントロールモデル」を考案した。

このモデルは、心理的な仕事の要求度（ジョブデマンド）と仕事に対して個人が有する裁量の自由度（デンジョンラティチュード）の関係から、個人が経験する緊張（ストレス反応）の度合いを評価するものである。仕事の要求度とは仕事の忙しさや心理的負担を、裁量の自由度とは仕事における決定権と技術の活用を示すもので、仕事の要求度の高・低と裁量の自由度の高・低を掛け合わせた4つ（2×2）のパターンによって個人の緊張度が表される⁹³⁾。

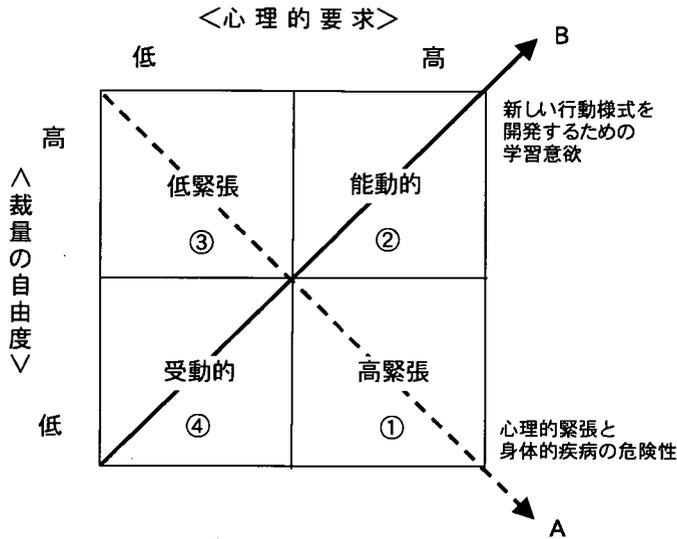
図3の通り、仕事の要求度（以下要求度と略）が高く、裁量の自由度（以下自由度と略）が低い組み合わせを「高緊張」群、要求度が低くて自由度が高い組み合わせを「低緊張」群とし、高緊張群は低緊張群に比べて健康障害・疾病の可能性が高いとされる。また要求度が高く、自由度が高いものは「能動的」と称し、自らの能力の発揮により高い満足感やストレスの緩和が期待できるグループであるとしている。

このモデルをもとにカラセクが米国の労働者に行なった調査では、流れ作業従事者、ウエイター、看護助手、手荷物取扱者などが高緊張群の職種に挙げられている⁹⁴⁾。また、スウェーデンでの労働者調査では、高緊張群で抑うつ症状や冠動脈疾患の症候を有する者の割合が高いという結果になった⁹⁵⁾。ジョブデマンドーコントロールモデルは因果関係モデルに比べて、変数を要求度と自由度に限定している点、この2変数が大半の仕事（職場）に適用できる点などにより、職場ストレス研究の発展に大きな役割を果たしている⁹⁶⁾。

(5) デマンドーコントロールーサポートモデル

ジョブデマンドーコントロールモデルは、作業負担の健康に対する影響（ストレス反応）を裁量の

図3 ジョブデマンドーコントロールモデル



(出典：Karasek, R. & Theorell, T. *Healthy Work*, 1990, p. 32. を要約)

自由度が修飾することをを用いたモデルだが、カラセクは発展型としてこの理論に社会的支持（ソーシャル・サポート）のストレス修飾（緩衝）効果を加味した三次元モデル「デマンドーコントロールーサポートモデル」を考案した⁶⁾。

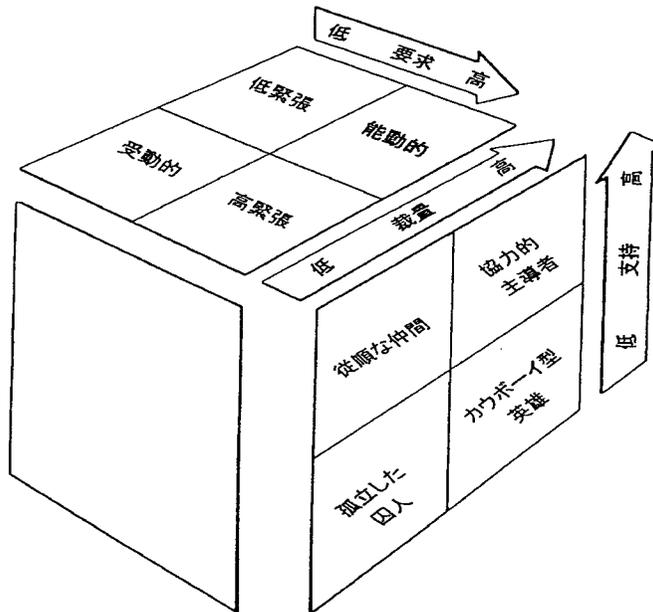
図4はその概念図であるが、このモデルは平面であるジョブデマンドーコントロールモデルにソーシャル・サポートの多寡という因子を掛けた立体的なモデルで、デマンドーコントロールモデルで分類された4パターンに「集団的/孤立」という概念が加わった8パターンで表される。従って、高緊張でなおかつソーシャル・サポートが得られない「孤立した囚人」群において、健康障害は最も高いとされる。スウェーデン人を対象にしたジョンソンの疫学的調査によると、この「高緊張・孤立」群において心血管疾患の有病率や全死亡率が高いことが判明した。

さらにカラセクらは米国人労働者を対象に職種とソーシャル・サポートとの関係を調べたところ、裁量の自由度とソーシャル・サポートが共に高い職種は科学者や管理職など専門技能を生かした仕事が多く、裁量の自由度とソーシャル・サポートが共に低い職種には流れ作業従事者やキーパンチャー、電話交換手などが含まれるとしている⁶⁾。

(6) ヤホダの理論

前述の通り、因果関係モデルでは仕事や職場における種々のストレス要因と心身の健康を考え、カラセクのモデルではストレス要因を2~3項目に限定して精神的健康・不健康のパターン进行分类している。では、これらモデルとは異なる観点から仕事とストレスの関係を捉えた理論やモデルについて

図4 デマンド-コントロール-サポートモデル



(出典：Karasek, R. & Theorell, T. *Healthy Work*, 1990, p. 70. を要約)

紹介したい。

マリー・ヤホダは仕事のもつ「意味」、すなわち仕事が諸個人に与える機能とストレスの関係について論じている。例えば、失業によって金銭的報酬がない（収入を断たれる）ことは生活への不安を惹き起こすストレス要因となるが、金銭的報酬以外にも失業は諸個人の感覚・行動・立場等に何らかの影響を与える。ヤホダは金銭的報酬以外の仕事の機能として次の5項目を挙げている⁶⁹。

- ① 仕事に基づいた時間感覚・生活構造の形成と日常生活の組織化
- ② 家族以外の社会（コミュニティ）への規則的な接触・参加
- ③ 自己の能力を超越する目標・目的との結びつき
- ④ 社会における個人の地位・アイデンティティの確立
- ⑤ 個人に対する活動の要求

失業によってこれら機能は剥奪され、社会的疎外や自尊心の喪失といった悪影響（ストレス反応）に結びつくとヤホダは論じている⁶⁹。このように失業が及ぼす精神の不健康を、仕事に有する諸機能の剥奪という点から分析したものがヤホダの理論である。これら「剥奪」によって生じるストレス反応を緩和する要素としては、ボランティア活動や趣味など仕事の諸機能を代替する活動が有効とされている⁶⁹。

(7) ワールのビタミンモデル

ヤホダが提起した仕事の様々な機能を更に細かく分析したモデルとして、ピーター・ワールが考案したのが「ビタミンモデル」である。ワールは多くの仕事において認められる9つの環境特性を抽出し、その特性が労働者の精神の健康（メンタルヘルス）に対して不可欠であると論じている。ビタミンモデルとは、この環境特性を生理活性物質である「ビタミン」になぞらえて、その作用を整理したものである⁶²。ワールが掲げる9つの環境特性とは表2の通りである。

これら環境特性の作用について、ワールはビタミンの作用と関連づけて次のように考察している。

- ①環境特性の欠如によって精神の健康は低下する。その一方で、必要（適正）レベルを超過すると、環境特性の増加は精神の健康増進には寄与しなくなる。
- ②いくつかの環境特性は必要（適正）レベルを超過すると精神の健康に何らかの悪影響を与える（ビタミンA, Dに該当）が、それ以外の環境特性は必要（適正）レベルを超過しても一定の効果を保つ（ビタミンC, Eに該当）。

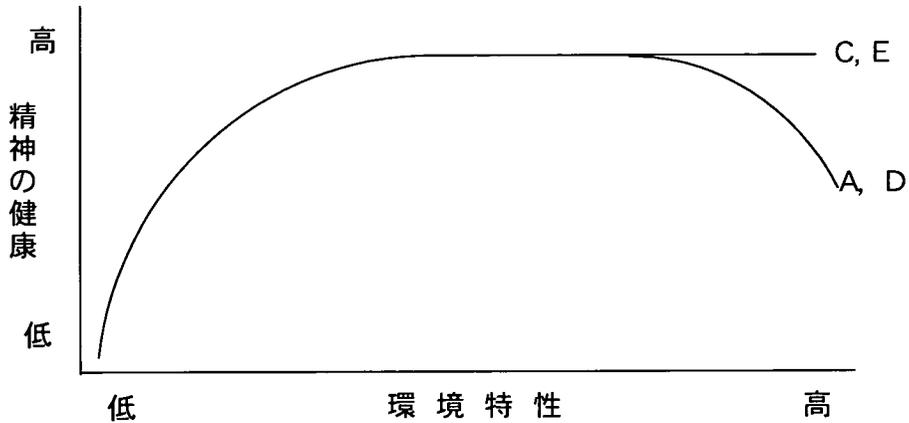
前記②におけるビタミンA, Dに該当する環境特性は、「コントロールの機会」、「技能使用の機会」、「表出された目標」、「職務の多様性」、「環境の明確性」、「対人接触の機会」であり、ビタミンC, Eに該当する環境特性は「金銭の入手可能性」、「身体的安全」、「高い社会的地位」である。これら2種類のビタミン（環境特性）と精神の健康との関係をグラフで示すと図5のようになる。どちらの特性も低レベルでは精神の健康に好ましくなく、レベルの上昇に伴って精神の健康も増進される。また、金銭・身体的安全・社会的地位は高レベルであっても精神の健康は保たれるものの、コントロール（裁量）・目標・多様性などはレベルが高すぎる（過剰）と逆に精神の健康を阻害する傾向にある⁶³。

表2 仕事における環境特性

| 環境特性 | 精神の健康へのメリット（影響） |
|-------------|----------------------------------|
| ① コントロールの機会 | 職務においてコントロール（裁量）が多ければ精神の健康は向上する |
| ② 技能使用の機会 | 保有する技能の発揮、新たな技能習得の機会が健康に良い影響を与える |
| ③ 表出された目標 | 明確な目標・役割が活動の基盤となり、その達成に集中できる |
| ④ 職務の多様性 | 様々な場所での職務、多様なタスクが関心を惹起する |
| ⑤ 環境の明確性 | 活動に対する明確な評価が結果の把握・予測、リスク回避に奏功する |
| ⑥ 金銭の入手可能性 | 金銭的窮乏が生活を圧迫し、個人を束縛する |
| ⑦ 身体的安全 | 物質的・物理的な脅威から保護されることで精神の健康は向上する |
| ⑧ 対人接触の機会 | 友情、社会的支援、社会的比較、協働による目標達成等が形成される |
| ⑨ 高い社会的地位 | 高い社会的地位に就くことで、自尊心を高く維持できる |

（出典：Warr, P. *Work, Unemployment and Mental Health*, 1987, pp. 3-9.を要約）

図5 ビタミンモデルの概念図



(出典：Warr, P. *Work, Unemployment and Mental Health*, 1987, p. 10. を加筆)

3. 各ストレスモデルの比較とストレスモデルの今日的意義

(1) ストレス要因に関する考察

1章では代表的なストレス研究と労働ストレスの概念を要約し、2章では「労働ストレス」研究の基盤とも言える職場ストレスモデルの中から主要なモデルを紹介した。ここで改めて各職場ストレスモデルが対象とするストレス要因を整理すると、以下ようになる。

- ①因果関係モデル：「仕事・職場でのストレス要因（全般）」、「個人的要因」、「組織外のストレス要因」
- ②ジョブデマンドーコントロールモデル：「仕事の心理的要求度」、「裁量の自由度」
- ③デマンドーコントロールーサポートモデル：「仕事の心理的要求度」、「裁量の自由度」、「社会的支援」
- ④ビタミンモデル：「仕事における9種類の環境特性」

ところで、これらストレス要因とは基本的に日常業務を進める上で直面する諸問題であり、あくまでも「仕事に就いている」事が分析をする上での前提条件となってくる。これに対して、ヤホダが対象としているのは「失業」すなわち「仕事の剥奪」というストレス要因と精神の健康（メンタルヘルス）についてであるため、クーパー & マーシャルやNIOSH、あるいはカラセクらの理論とは若干背景が異なってくる。

ところが、現実には、ヤホダの理論とクーパー & マーシャルやカラセクらの理論を融合させてストレス要因を考えなければならない事態に直面している。すなわち、「仕事に就いていながら失業の恐怖や不安に曝されている」状態である。日本の場合を例に考えると、長引く景気低迷や国際競争力

の名のもとに業界再編や企業規模の縮小等が頻繁に行われ、日本的経営の特色であった終身雇用や年功制は崩壊し、雇用不安が増大している。とりわけ事業主が構築する人員削減計画によって、将来に対する不安が労働者に広がり、不眠や頭痛などの身体症状に及ぶケースも少なくない⁸⁴。

このような労働環境の中で労働者のメンタルヘルスに取り組むには、日常業務におけるストレス要因に加えて人員削減への不安という別のストレス要因の影響も考慮しなければならない。とりわけ現実に組織で行われている人員削減に対し、「もし自分が（削減の）対象者になったら…」あるいは「いつ自分が対象者になるのか?」という事への不安（リストラ予期不安）については、今日的な労働ストレス要因として一層の分析が要求されよう⁸⁵。

(2) 要因の分析方法に関する考察

次に、今回取り上げた各ストレスモデルを要因の分析方法で比較すると以下の通りとなる。

- ① 因果関係モデルは様々な要因の「有無」（有の場合はその程度）
- ② ジョブデマンドーコントロールモデルは2要因の「高低」
- ③ デマンドーコントロールーサポートモデルは3要因の「高低」
- ④ ビタミンモデルは9要因の「不足」・「適正」・「過剰」

ここで注目したいのが「過剰」という尺度を取り入れているビタミンモデルである。ビタミンモデルの基本的な考え方は先述の通り、「仕事における裁量（の自由度）や職務の多様性、目標等は適正レベルであれば精神の健康（メンタルヘルス）の向上に寄与するが、適正レベルを超える（過剰になる）とメンタルヘルスに悪影響を及ぼす」である。この「過剰」という尺度は、次に挙げる今日的な労働問題を考える上で極めて重要性を帯びてこよう。

それは1990年代に顕在化した「過労自殺」という問題である。川人博は過労自殺を「仕事による過労・ストレスが原因となって自殺に至ること」⁸⁶と定義しているが、種々の事例⁸⁷を要約すると、「労働負荷の増大すなわち労働の過密化が長期に渡った結果、抑うつ状態を惹き起こし自殺を企図する」という流れが認められる。「労働負荷の増大」には様々な理由があるが、昨今ではやはり経営合理化の一環として繰り広げられる人員削減を第一に挙げたい。人員削減が行われた職場に「残留」した労働者にとって、人員削減によって諸個人に課せられる労働負荷（仕事量、目標）の増大は避けられない。この労働負荷の増大が本人にとって「適正」範囲内なのか、それとも「過剰」レベルに達しているのかという評価はそのままメンタルヘルスに大きな影響を与え、場合によっては過労自殺のように生命を脅かすことにもなる。

さらに労働負荷は物理的な仕事量に限らず、責任や役割の増大、期待の増大という問題も考慮しなければならない。表2に掲げた諸項目を見ても、裁量の範囲が広いことは同時に責任も重大になり、過剰な責任や役割は精神的な圧迫感や緊迫感の原因となろう。度を越した多様性によって、本人に寄せられる期待が関与する集団ごとに異なることで生じる「役割内葛藤」も懸念される。更に技能習得の機会が過剰になると、習得が追いつかない＝いわゆる「消化不良」を起し、労働意欲の低下

に結びつくことも考えられる。

このように仕事の諸特性（要因）を「不足」・「適正」・「過剰」で捉え、文字通り「過ぎたるは及ばざるが如し」と主張するビタミンモデルは、過剰な要求に苦慮する昨今の労働者のメンタルヘルスを考える上で、豊富な示唆を与えてくれるものと思われる。

おわりに

今回は「労働ストレス」の概念について論じると共に、代表的な先行研究である種々の職場ストレスモデルを取り上げた。先述の通り「労働ストレス」研究の歴史は30年とまだ浅く、それゆえに研究の裾野は今後も一層拡がりをみせるものと思われる。

職場ストレスモデルについても同様で、労働環境や労働形態あるいは経済情勢等の変化に呼応しながら、既存のストレスモデルから派生したモデルや独自の理論に基づくストレスモデルなどが今後も登場することであろう。特に、昨今の日本において看過できない問題の一つである「過重労働」に対しては、その実態や影響を正確に把握できるようなストレスモデルが必要である。

次回は、昨今の労働環境における「真のストレス要因」とは何かについて、様々なデータを用いて考えてみたい。

注

- (1) ハンス・セリエ『現代生活とストレス』杉靖三郎他訳，法政大学出版局，1988年，48頁。(Selye, H. *The Stress of Life, revised edition*, McGraw-Hill Book, 1976.)
- (2) ハンス・セリエ 前掲書 74頁。
- (3) セリエは当初、「各種有害作因」をストレスと命名したが、その後『英国医学雑誌』等で「惹起された症候群」そのものがストレスであるとの指摘をうけた。これはストレスという用語が「原因」にも「反応」にも受け取られることから生じた指摘だが、セリエはこれを受けて「惹起された症候群」をストレス（ストレス反応）とし、その原因（各種有害作因）をストレッサー（ストレス要因）と区別することにした。（ハンス・セリエ前掲書 60-61頁。）
- (4) 刺激による体温の低下，血圧や血糖値の低下，神経系の活動や筋緊張の低下，白血球やリンパ球の減少などが該当する。
- (5) 精神医学におけるストレス研究ではアドルフ・マイヤー，心身医学の分野ではハロルド・G・ウォルフ，心理・社会学的研究ではラザルスの他にトーマス・H・ホームズとリチャード・H・レイらが挙げられる。
- (6) リチャード・S・ラザルス，スーザン・フォルクマン『ストレスの心理学—認知的評価と対処の研究』本明寛春木豊 織田正美監訳，実務教育出版，1991年，22頁。(Lazarus, R. S. and Folkman, S. *Stress, Appraisal, And Coping*, Springer, 1984.)
- (7) ラザルス，フォルクマン 前掲書 24頁。
- (8) ラザルス，フォルクマン 前掲書 32-39頁。
- (9) 林峻一郎『「ストレス」の肖像』中央公論社，1993年，221-222頁。
- (10) Kanner, A. D., Coyne, J. C., Schaefer, C. and Lazarus, R. S. Comparison of Two Modes of Stress Measurement: Daily Hassles and Uplifts Versus Major Life Events. *Journal of Behavioral Medicine*, 4, 1981, pp. 1-39.
- (11) 快い出来事には「十分な睡眠」，「健康の維持・増進」，「課業を成し遂げること」，「親しみやすい隣人」，「食べること」，「余暇や娯楽にお金をたっぷり使うこと」など，煩わしい出来事には「隣人との揉め事」，「財産形

成への懸念」,「顧客からの厳しい要求」,「従業員に対する諸問題」,「十分な休息が取れないこと」,「離婚・別居に伴う問題」などが含まれている。(Ibid., pp. 24-36.)

- (12) 川上憲人 原谷隆史「職場のストレス対策 第2回 職業性ストレスの健康影響」『産業医学ジャーナル』22巻5号, 1999年, 51頁。
- (13) 渡辺は「社会的文脈」に関連するものを「組織ストレス」, 仕事や職務の特徴に関連するものを「職業性ストレス」と定義している。(渡辺直登「ストレスの測定: 組織ストレス」渡辺直登 野口裕之編著『組織心理測定論—項目反応理論のフロンティア—』白桃書房, 1999年, 155-157頁。)しかし, 川上らの定義との混同を避けるため, 当論文では一括して「労働ストレス」として取り扱うこととする。
- (14) 渡辺直登 前掲書 158頁。
- (15) Cooper, C. L. and Marshall, J. Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 1976, pp. 11-28.
- (16) Hurrell, J. J. Jr. and McInaney, M. A. Exposure to job stress—A new psychometric instrument. *Scand Journal of Work Environ Health*. 14, (Suppl 1), 1988, pp. 27-28.
- (17) 渡辺は因果関係モデルの問題点に, 「個人が置かれた組織の状況, 従事する職務の特徴, キャリアと家庭とのインターフェイスがさまざまに異なるため, いくらでも新しい変数を作り出すことができる」事を挙げ, このことが「組織ストレスや職業性ストレスの普遍的な本質を探ることにはつなげていかない」と論じている。(渡辺直登 前掲書 160-162頁。)
- (18) 渡辺直登 前掲書 159頁。
- (19) レナート・レヴィ『職場におけるストレス—その原因と影響と予防法—』青山英康監修, 健康・体力づくり事業財団, 1985年, 1頁。(Levi, L. *Stress in Industry: Causes, Effects, and Prevention*, ILO, 1984.)
- (20) レナート・レヴィ 前掲書 2頁。
- (21) レナート・レヴィ 前掲書 4頁。
- (22) レナート・レヴィ 前掲書 7-8頁。
- (23) Karasek, R. and Theorell, T. *Healthy Work: Stress, Productivity, and the reconstruction of Working Life*, Basic Books, 1990, pp. 31-32.
- (24) Ibid., pp. 40-44.
- (25) Ibid., pp. 47-51.
- (26) 山田雄一はジョブデマンド—コントロールモデルを参考に, 決定の自由度(裁量の自由度)はタテ方向の依存度(上司との関係)を表すものとして, ヨコ方向(同僚等)の依存度(相互依存度)を変数に加え, 職場の実態により近づけた三次元の職務ストレスモデルを考案している。このモデルでは, 職務(仕事)の要求度, 決定(裁量)の自由度, 相互依存度はそれぞれ「よいストレス」も「悪いストレス」も生起させる要因とし, 下表のようにストレス要因の意味づけ(意味変換)の重要性を説いている。

| (ストレス要因) | 悪いストレス | 良いストレス |
|----------|--------|--------|
| 要求度 | 負担 | 挑戦 |
| 自由度 | 不安 | 裁量 |
| 相互依存度 | 介入 | 支援 |

すなわち職務の要求度は大きすぎると「負担」になるが, 適度であれば個人にとって「挑戦」の対象になる。山田はこのモデルから挑戦・裁量・支援を促すリーダーシップや組織デザインの探求を提唱している。(山田雄一「管理行動の有効性をめぐる通念の再検討」『経営論集』第43巻1号, 明治大学経営学研究所, 1995年, 38-39頁, 表は引用者作成。)

- ②7) Karasek. and Theorell. *op. cit.*, pp. 68-71.
- ②8) *Ibid.*, pp. 71-75.
- ②9) Jahoda, M. *Employment and Unemployment: A Social-psychological Analysis*, Cambridge University Press, 1982, p. 59.
- ③0) ヤホダは金銭的報酬を仕事の「明示的機能」、それ以外を「潜在的機能」と分類している。(Newell, S. *The Healthy Organization*, Routledge, 1995, pp. 101-102.)
- ③1) Newell. *op. cit.*, p. 103.
- ③2) Warr, P. Environmental influences upon mental health. *Work, Unemployment and Mental Health*, Oxford University Press, 1987, pp. 1-23.
- ③3) 厳密に分類すると、ビタミンE(トコフェロール)はビタミンA(レチノール)やD(カルシフェロール)と同じく脂溶性ビタミンであり、AやDと同様に過剰摂取によって肝臓の機能に悪影響を及ぼすという生理化学的性質を有するが、ここはワールの分類をそのまま引用した。
- ③4) 「リストラ不安症広がる」『神戸新聞』1999年3月14日付朝刊14版30面。
- ③5) リストラ予期不安に対する研究の一例として、久田満らは、ある企業の労働組合に所属している従業員を対象に、リストラに伴う解雇に関する調査を実施した。その結果、従業員の半数(内8割は20~30代)が自身の解雇を身近に感じていること、また解雇の可能性(解雇予期)が精神の健康に悪影響を与えていることなどが認められた。(久田満 高橋美保「リストラ時代を生きる現代人のメンタルヘルス」『日本社会心理学会第40回大会発表論文集』1999年, 148-149頁。)
- ③6) 川人 博『過労自殺』岩波書店, 1998年, iii 頁。
- ③7) 川人 博 前掲書 2-49頁。