

身体的ストレスと長時間労働の決定因の探索

岩 田 一 哲
杉 浦 裕 晃

An Inquiry into the Determinants of Physical Stress and Long Working Hours

Iwata, Ittetsu
Sugiura, Hiroaki

Abstract

This paper explores the determinants of physical stress and long working hours, which are considered to cause death from overwork. As a result, role conflicts provoke physical stress that precedes myocardial and cerebral infarctions, while heavy workload induces long working hours. Therefore, in order to prevent death from overwork, we need to alleviate role conflicts and to shorten working hours by easing workloads.

1. 背景と研究目的

過重労働による過労死の問題は、1990年代に数多く議論されてきた。この中で問題にされてきた主要な原因は、長時間労働である。ここでは、なぜ欧米の従業員に対して過労死の問題があまり強調されず、日本企業の従業員にだけ過労死という現象が議論されるのかという点に注目が集まった。過労死の原因については、終身雇用、年功序列、企業別組合に代表される日本

的雇用慣行に関連する要因が長時間労働を生み出しているという仮説のもとに、長時間労働と日本的雇用慣行との関係を検討してきた¹。また、過労死の労災申請に関わるデータとして、厚生労働省による「過労死等の労災補償状況」では、脳・心臓疾患の時間外労働時間別支給決定件数に関する内容を提示している。このデータからは、長時間にわたる時間外労働によって脳・心臓疾患に陥り、結果として死に至るという過労死の図式を見ることができ²。さらに近年では、過労死者の関係者の手記の分析によって、過労死者が過労死に至った原因を検討する研究も多く見られる。例えば熊沢（2010）は、過労死者の関係者の手記の分析から、過労死事例に頻出する諸要因を指摘している。

以上のように、過労死の原因に関する研究は、労働問題や経営学に関連する研究群から見た場合、日本的雇用慣行との関係を探る理論研究と、過労死者の関係者の手記をケース分析から考察することがその中心である。ただし、過労死に陥った原因を検討するためには、過労死の原因がどのようなメカニズムで起こっているのかについて、大量のサンプルを用いた分析から考察することもまた重要である。

本稿は、過労死の前兆とされる身体的ストレスが発生するメカニズムについて、アンケート調査から分析したい。また、過労死を誘発する大きな原因と考えられている長時間労働に注目し、身体的ストレスと長時間労働との関係について詳細な分析を行う。長時間労働は過労死との関連が深いだけでなく、政府が推進する「働き方改革」において長時間労働の是正を最重要の課題としているため³、身体的ストレスと長時間労働の両者を分析対象としたい。

¹ 過労死・過労自殺の原因については、岩田（2018）において、より詳細に議論している。

² 労働基準局補償課職業病認定対策室（2018）『平成29年度「過労死等の労災補償状況」を公表』（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_00039.html; 2018年11月27日閲覧）より参照。

³ この点については、2018年7月6日に交付された「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の中で指摘されている。

2. 研究方法

2-1 過労死研究とストレス研究

過労死研究は、1990年代から詳細な研究が進められてきた。過労死研究の特徴は、端的に言えば、2000年以前と以降で大きく変化したと考えられる。その変化とは、過労死研究が中心であった2000年以前と、過労自殺研究を含めて議論するようになった2000年以降に分かれることである（ex. 熊沢, 2010；岩田, 2018）。初期の研究は、過労死研究を主たる内容とし、長時間労働が過労死の原因であると指摘した上で、従業員が長時間労働に至る中で直面していた職場の状況を検討することが中心であった。それゆえ、長時間労働が過労死の大きな原因の一つであり、長時間労働を生み出す背後にある制度的な要因として、日本的雇用慣行に関連する要因に注目したと考えられる。2000年以降の研究は、過労死と過労自殺の両者を議論する傾向が見られる⁴。具体的には、過労死と過労自殺のそれぞれに注目した研究や、過労自殺にクローズアップした研究が数多く登場する。また、過労死・過労自殺の原因を見てみると、2000年以前では、日本的雇用慣行に関連する内容が多かったが、2000年以降になると、日本的雇用慣行に直接に関わる内容だけでなく、従業員個人の肉体的・精神的負担などの、従業員が職場で実際に感じた内容を検討した研究が増加している⁵。

以上の点から、過労死の原因を探索する場合は、日本的雇用慣行に関連の深い要因と従業員が実際に感じる心理的な要因の両者を検討する必要がある。

従業員が感じるストレスについては、ストレス研究の分野において多くの

⁴ この点は、大石（2007）、岩田（2018）でも指摘している。

⁵ 岩田（2018）pp. 23-26の内容をまとめた。

実証的検証が行われている。ストレス研究では、ストレスの要因をストレイン、その結果として生じる反応をストレス反応と呼んでいる。横山（2005）によると、ストレス反応は、(1)頭痛、高血圧、心臓疾患、胃腸障害という形で現れる生理的な反応、(2)心配、緊張、抑うつ、不安、職務不満足感などで現れる心理的な症状、(3)喫煙、薬物使用、飲酒、睡眠障害等の形で現れる行動的な症状の3つに分けられる。これらの反応は、ストレスが生じ具体的な疾患へ至る過程を説明するストレスモデルの中に組み込まれている。具体的には、Cooper & Marshall（1976）のモデルは、心理的症状の一つである精神疾患と、身体的不調の一つである心筋梗塞の二者を最終的な疾患として想定している。また、NIOSH 職業性ストレスモデルでは、急性ストレス反応の要因の中に、心理学的反応と身体的不調が含まれている⁶。

ストレス研究の視点から過労死を見ると、その多くは心筋梗塞と脳梗塞が死因であり、これらの疾患はストレス反応における生理的な反応が前兆となって引き起こされている。したがって本稿では、この生理的な反応を身体的ストレス、その尺度を身体反応と呼ぶこととして詳細に検討する。

以上から、過労死の原因を探索するため、ストレス研究における主要な研究方法であるアンケート調査による実証的検討を行い、これまで行われてきた理論研究やケース研究ではなく、大量調査手法による研究を行う。

2-2 本稿における分析枠組み

本稿は、岩田（2018）が作成した分析枠組みをもとに、身体的ストレスと長時間労働に関連の深い要因を結果要因と設定して分析する⁷。この分析枠組みは、NIOSH 職業性ストレスモデルをもとに、各質問項目に過労死研究で検討されている内容を援用して作成した（図1）。NIOSH 職業性ストレ

⁶ Hurrell & McLaney（1988）, p. 28を参照。

⁷ 岩田（2018）では過労自殺に注目し、自殺を予測するうつ反応であるK6をストレインとして分析を行った。本稿は、過労死に注目して同様の検討を行う。

モデルは、ストレスモデルとしての包括性が高い。また、日本においてNIOSH 職業性ストレスモデルを援用した『職業性ストレス簡易調査票』⁸がストレス・チェックにも援用されており、日本における汎用性も高いと考えられる。

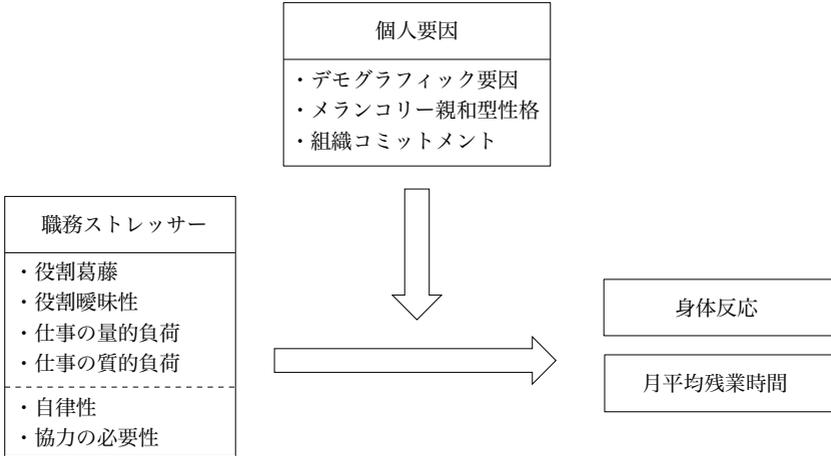


図1. 本稿における分析枠組み

この分析枠組みの特徴は、過労死研究とストレス研究の両者を相互援用した点にある。これまでのストレス研究との違いは、以下のとおりである。第1に、経営学では職務に関連する要因と考えられている自律性と協力の必要性を、職務ストレスとして組み込んだことである。経営学における職務に関する議論を包括的に指摘した研究には、Hackman & Oldham (1976)の職務特性モデルがある。職務特性モデルとは、Hackman & Oldhamが職務そのものの特性について、職務の多様性、職務の一貫性、職務の有意義

⁸ 『職業性ストレス簡易調査票』 (<http://www.tmu-ph.ac/topics/pdf/questionnairePDF.pdf>, 2018年11月27日閲覧) より参照。

性、自律性、フィードバックの5次元を中心にあらわしたものであり、ストレス研究でも採用されている⁹。また日本では、田尾（1978）が日本人に合うように翻案している¹⁰。協力の必要性は、日本企業では上司や同僚との関係の強さから、特に上司が職場から帰らなければ自分は職場から帰れないことと関連している¹¹。そこで、他者との協力が必要な状況を職務ストレスとして組み入れた。なお、図1では、職務ストレスは点線によって二つに分けられている。これは、上の部分（役割葛藤、役割曖昧性、仕事の量的負荷、仕事の質的負荷）は、ストレス研究から援用した要因であり、下の部分（自律性、協力の必要性）は、経営学の内容から援用した要因であることを示している。

第2に、役割ストレスを導入した点である。役割ストレスについては、役割葛藤と役割曖昧性の二つを援用した。この理由は、前述のNIOSH職業性ストレスモデルにおいても、役割葛藤と役割不明瞭として援用されていることと、過労死との関連が深いためである。また、過労死・過労自殺の原因を検討した大野（2003）は、柔軟な職務構造が崩壊した結果、職務を一人で抱え込んでしまう状況を指摘している。柔軟な職務構造とは職務の境界が明確ではなく、職務自体が個人に特定されていないことを意味する。この状況では、それぞれの従業員が、自分の役割として他者の職務を手伝ったりする関係があったことが想定されている。しかし、この構造が崩壊したことにより、それぞれの従業員の役割が曖昧な状態となり、特定の従業員に仕事が偏在する可能性があることを指摘している。過労死と役割ストレスとの関連では、近年でも問題となっている過重なノルマ（川人，2008）についても議論されている。もともと日本企業では、それぞれの従業員が、自身の役割を意

⁹ 具体的には、小牧・油谷・水野（2001）の研究がある。

¹⁰ 松原・岩月・水野（2002）p.15に、この記述がある。また、後述の協力の必要性を組み入れた調査を行っている。

¹¹ この点は、後述する大野（2003）の中でも議論されている。

識して職場で相互に仕事を手伝い合う関係があった。しかし、成果主義人事制度の導入にともなう、他者との関係から生じる役割が希薄となり、仕事を手伝う状況が少なくなったことが挙げられる。さらに、成果主義人事制度の導入は、多かれ少なかれ従業員同士の業績に差をつけることとなるため、他者を手伝う行為が相対的に自分の評価を下げてしまうことにつながる。このため、自分の評価との関係が比較的少ない職務や役割は、別の従業員に負担させる可能性が高まると考えられる。役割葛藤とは「ある圧力に従えば、他の圧力に従うことがより困難になるような、2つまたはそれ以上の圧力が同時に発生する状態」(Kahn et al., 1964) のことである。この状況を端的に言えば、多くの人々から役割を押し付けられて、どの役割から果たしてよいか分からない状態である。このような状態にある従業員は、前述の大野(2003)の言う、柔軟な職務構造が崩壊した中で、多くの人々から役割を押し付けられる状況にある。ここで、多くの役割を押し付けられた従業員がその役割を断れない場合、多くの役割を抱え込んでしまうと考えられる。次に、役割曖昧性である。役割曖昧性とは、「職務の責任が組織立てられない、あるいは、不完全に定義された時に生じる状態」(Schultz & Schultz, 1998) のことである。この状態を端的に言えば、自身の役割自体が良く分からず、自身が職場で果たすべき役割が不明瞭な状態である。役割に関する議論は、職務そのものだけでなく、職務にまつわる様々な要因を含んだ、より広い概念であると考えられている。例えば鈴木・麓(2009)は、職務の曖昧性と役割の曖昧性の違いについて、職務の曖昧性は、職務がきちんと決められている上で融通がきくという意味で曖昧であるのに対して、役割の曖昧性は、与えられた職務の目標や期待されている成果も含む、より広い意味での曖昧性を捉えていることを指摘している。役割葛藤と役割曖昧性を援用することの意味は、現在の仕事に対する負荷感を持っている状況だけでなく、より広い意味での目標や、他者が期待する成果も含めた負担感を想定しているということである。

第3に、個人要因として、メランコリー親和型性格と組織コミットメントを組み入れた点である。NIOSH 職業性ストレスモデルは、パーソナリティ要因としてタイプAを組み込んでいる。タイプAは、Friedman & Rosenman (1974) が、心筋梗塞などの心臓疾患になりやすい性格として提示したパーソナリティである。本稿は、過労死との関連から検討するため、パーソナリティ要因も過労死との関連が深い内容であるメランコリー親和型性格を組み込んだ。メランコリー親和型性格は、職場環境との関連で過労死を誘発する要因として注目されている¹²。組織コミットメントについては、日本的雇用慣行との関係で議論されており、従業員の忠誠心や企業組織への一体化といった点からの指摘が多い。例えば大平 (1996) は、日本企業の従業員自身が個別価値よりも外部の状況を優先する傾向を持ち、所属企業に一体化することで、従業員は知らずと会社を背負い込むことを指摘している。ここでの所属企業への一体化と組織コミットメント、特に、情緒的コミットメント (ex. Mowday, Steers, and Porter, 1979) との関連が深い。

第4に、生理的なストレス反応のうち、特に循環器系の不調に関連する要因¹³を身体反応と呼び、月平均残業時間とともに結果変数として組み込んだ。ストレス研究における生理的な反応には、頭痛、高血圧、心臓疾患、胃腸障害などの反応があるが、過労死の原因に焦点を合わせる場合は、高血圧や心臓疾患に注目すべきである。本稿は過労死の原因に注目して検討するため、循環器系の不調に関わる要因を組み込んだ。月平均残業時間は、長時間労働の代理変数として組み込んだ。長時間労働は、従業員の健康に悪影響を及ぼす可能性があるだけでなく、労働環境を取り巻く問題として「時短」につい

¹² この点は、メランコリー親和型性格自体がうつ病等の疾患との関連が深い精神気質であること (ex. 笠原, 1984; Tellenbach, 1983) と、過労死・過労自殺との関連について議論していること (ex. 大野, 2003) から指摘した。

¹³ 具体的には、後述する小杉 (2000) の JSS (Job Stress Scale) の中の、「循環器系の不調」を援用した。

で議論されていることもあり、身体反応と同様に結果変数とした。

2-3 仮説の設定

本稿は、以下の主要な仮説を提示し、まずはこれら6つの仮説を検討し、さらに、発見事実をもとに、詳細な検討を行うこととした。

仮説1：職務ストレッサーは、身体反応に直接影響を与える

仮説2：メランコリー親和型性格は、身体反応に直接影響を与える

仮説3：組織コミットメントは、身体反応に直接影響を与える

仮説4：職務ストレッサーは、月平均残業時間に直接影響を与える

仮説5：メランコリー親和型性格は、月平均残業時間に直接影響を与える

仮説6：組織コミットメントは、月平均残業時間に直接影響を与える

仮説1は、ストレス研究において、職務ストレッサーがストレスの原因と考えられていることから組み入れた。これに関連して、自律性と協力の必要性を組み込み、経営学の観点からの議論にも注目した。仮説2は、過労死研究では、メランコリー親和型性格が過労死の原因の一つとして議論されていることから、過労死の前兆として生じる身体反応にも直接影響があると考えられる。仮説3は、日本的雇用慣行に関連する研究の中では、日本企業の従業員の組織への一体感が過労死の原因の一つと指摘されていることから提示した。組織への一体感を測定する尺度として確立した組織コミットメントは、身体反応に直接影響があると考えられる。仮説4～6は、長時間労働によって過労死が生じるという議論から、身体反応が生じるメカニズムと長時間労働が生じるメカニズムが類似であることを想定している。つまり、職務ストレッサーとメランコリー親和型性格が身体反応に影響があるならば、長時間労働の代理変数とした月平均残業時間にも、職務ストレッサーとメランコリー親和型性格が影響すると考えられる。仮説6は、前述の組織への一体感が長時間労働を誘発するという日本的雇用慣行に関連する議論から設定し

た。

以上の分析枠組みと仮説から、アンケート調査を行った。

3. 調査内容

3-1 調査方法

本調査は、日本に在住する20～59歳の正規従業員を対象に、2013年12月12日～12月15日にかけて、Webによる質問紙調査を行った内容である¹⁴。調査対象者は調査会社の保有するモニターより任意に抽出された。質問紙は該当者が回答に進めるように開発され、20～29歳、30～39歳、40～49歳、50～59歳がそれぞれ400名（計1600名）になるまで調査対象者からサンプルを収集した。分析に際しては、この中の有効回答者1466人（男性994人、女性472人）をその対象とした。職種は、調査対象者数が多い順に、専門・技術職：677人、サービス職：215人、販売職：200人、事務職：140人、営業職：86人、製造・生産職：50人、建設・採掘従事者：19人、輸送・機械運転従事者：17人、運搬・清掃・包装等従事者：7人、農林水産関係：2人、その他：53人であった。

3-2 質問紙の作成

前述の図1の分析枠組みをもとに、以下の質問項目を作成した。

個人要因

個人要因は、年齢、勤続年数、性別、役職（係長以下／課長以上）¹⁵、個人年収、月平均残業時間、メランコリー親和型性格、組織コミットメントで

¹⁴ 調査委託先：株式会社マクロミル。

¹⁵ 役職は、役職なし、主任、係長（級）、課長（級）、部長（級）、からの選択式の回答項目である。この中で、役職なし、主任、係長（級）を係長以下、課長（級）、部長（級）を課長以上としてダミー変数化した。

ある。年齢と勤続年数の質問項目ならびに尺度は、弘前大学人文学部附属雇用政策研究センター（2008）を援用し、実際の勤続年数が回答された。メランコリー親和型性格は、笠原（1984）の15項目の尺度を用いた。各項目は、5段階「よくあてはまる」「どちらかと言えばあてはまる」「どちらとも言えない」「どちらかと言えばあてはまらない」「ほとんどあてはまらない」から選んで回答された。組織コミットメントは、情緒的コミットメントと功利的コミットメントの2次元とし、質問項目ならびに尺度は、田尾編著（1997）、林・大淵・田中（2002）を参考にした。各項目は、5段階「そう思う」「ややそう思う」「どちらともいえない」「あまりそう思わない」「そう思わない」から選んで回答された。

職務ストレスサー

職務ストレスサーは、仕事の量的負荷、仕事の質的負荷、役割曖昧性、役割葛藤、自律性、協力の必要性の各項目である。仕事の量的負荷と仕事の質的負荷は、前述の職業性ストレス簡易調査票を用いた。各項目は5段階「そうだ」「まあそうだ」「どちらでもない」「ややちがう」「ちがう」から選んで回答された。役割曖昧性と役割葛藤は、金井・若林（1998）、田中（2008）の研究を参考にして作成した。役割曖昧性は、5段階「よく分かっている」「やや分かっている」「どちらでもない」「あまり分かっていない」「ほとんど分かっていない」から、役割葛藤は、5段階「大変よくある」「よくある」「しばしばある」「何回かある」「ほとんどない」から選んで回答された¹⁶。自律性、協力の必要性については、Hackman & Oldham（1976）の職務特性モデルをもとに作成されている、田尾（1978）の自律性（4項目）と松原・岩月・水野（2002）の協力の必要性（4項目）を用いた。各項目は、5段階「そうだ」「まあそうだ」「どちらでもない」「ややちがう」「ちがう」から選んで回答された。

¹⁶ 役割曖昧性は、分析時には数値を逆転させた。

結果変数

身体反応は、小杉（2000）の JSS（Job Stress Scale）の中の循環器系の不調（5項目）を援用した。月平均残業時間は、「多様な形態による正社員」に関する研究会（2012）を援用し、残業なしから100時間以上までの10時間刻みで質問紙を作成した。

4. 調査結果

4-1 因子分析

職務ストレス、組織コミットメント、メランコリー親和型性格、身体反応の因子分析（最尤法・Promax回転）を実施し、固有値1以上の因子を抽出した（表1）。

職務ストレスでは、仕事の量的負荷と仕事の質的負荷の6項目、役割葛藤の5項目、役割曖昧性の4項目、協力の必要性の4項目、自律性の4項目の分析を行い、結果として5因子が抽出された。第1因子を役割葛藤（固有値=6.911, α =.880）、第2因子を仕事負荷（固有値=3.767, α =.847）、第3因子を役割曖昧性（固有値=1.999, α =.896）、第4因子を協力の必要性（固有値=1.536, α =.840）、第5因子を自律性（固有値=1.146, α =.795）と命名した。5因子の抽出に際しては、仕事の量的負荷と仕事の質的負荷が合成され仕事負荷となった以外は、事前の想定どおり抽出された。本調査における調査対象者は、仕事の量的負荷と質的負荷のそれぞれを別の内容として認識しておらず、全体として仕事負荷と認識していると考えられる。

個人要因は、メランコリー親和型性格の15項目と組織コミットメントの8項目の分析を行った。組織コミットメントは事前の想定どおりの因子が抽出され、第1因子を功利的コミットメント（固有値=3.176, α =.789）、第2因子を情緒的コミットメント（固有値=2.065, α =.853）と命名した（表2）。

身体的ストレスと長時間労働の決定因の探索

表 1. 職務ストレスの因子分析の結果

	I	II	III	IV	V
役割葛藤 (固有値=6.911, α =.880)					
自分がしなくてもよいとも思う仕事を指示されることがあった	.886	-.041	.011	-.016	.045
自分の考えているやり方と違う方法で仕事をするように言われる	.836	-.037	-.040	.048	-.087
私の仕事は人によって認めてもらえたりもらえなかったりする	.781	-.071	.015	.022	.070
二人の人から相反する仕事の要求を受けることがある	.730	.037	.022	.038	-.020
人手がないのに仕事を任せられる	.479	.429	-.048	-.086	.015
仕事負荷 (固有値=3.767, α =.847)					
非常にたくさんの仕事をしなければならない	.043	.863	.008	-.077	-.032
時間内に仕事が処理しきれない	.070	.806	.093	-.086	-.051
一生懸命働かなければならない	-.104	.785	-.029	.051	.003
勤務時間中はいつも仕事のことを考えなければならない	-.037	.550	-.033	.210	-.001
かなり注意を集中する必要がある	-.068	.491	-.030	.222	.092
高度な知識や技術の必要な難しい仕事だ	-.044	.353	-.027	.147	.156
役割曖昧性 (固有値=1.999, α =.896)					
自分の責任が何であるかをよく分かっている	-.016	.009	.936	.003	.011
自分の仕事の目的や目標が分かっている	.011	-.027	.870	.027	.000
仕事の上で自分がどの程度権限があるか分かっている	.003	.011	.754	.028	-.005
周りの人々が自分に何を期待しているのか分かっている	-.007	.030	.741	-.043	-.014
協力の必要性 (固有値=1.536, α =.840)					
職場の人々の仕事の進み具合に気を配らないと自分の仕事をうまく進められない	.065	-.043	.051	.855	-.010
自分の仕事には職場の人々と協力しなければやっていけない面がある	-.061	.027	-.041	.740	-.001
職場の人々の仕事の出来不出来によって自分の仕事に影響される	.094	-.016	-.003	.715	.065
仕事を進める上で職場の人々と絶えず相談しなければならない	-.005	.192	.023	.588	-.135
自律性 (固有値=1.146, α =.795)					
上司の指示がなくとも自分の判断で仕事を進める	.004	-.041	-.002	-.033	.744
仕事は最初から最後まで自分の責任でやり通す	.008	.074	.054	-.027	.726
自分の始めた仕事は自分の手で仕上げている	-.010	.021	-.042	.020	.725
仕事の手順や方法は自分の判断で変えることができる	.017	-.038	-.028	-.001	.611
因子間相関					
I	-				
II	.467	-			
III	.025	-.238	-		
IV	.402	.649	-.215	-	
V	.126	.362	-.525	.221	-

表2. 組織コミットメントの因子分析の結果

	I	II
功利的コミットメント (固有値=3.176, α =.789)		
この会社の評判や業績を自分のことのように思う	.871	-.031
この会社の理念や価値観は、自分自身にとっても大切であると思う	.805	-.011
会社に尽くそうという気持ちは人一倍強いと思う	.728	.030
会社にとって本当に必要なことであれば、どんな仕事でもどんな勤務地でも頑張れると思う	.660	.005
情緒的コミットメント (固有値=2.065, α =.853)		
この会社を離れたら、どうなるか不安である	.035	.812
この会社にいるのは、ほかによい働き場所がないからだ	-.097	.688
この会社を辞めたいと思っても、今すぐにはできない	-.035	.669
この会社で働き続ける理由の一つは、ここを辞めるとかなりの損失を伴うからである	.114	.613
因子間相関		
I	—	
II	.245	—

表3. メランコリー親和型性格の因子分析の結果

	I	II	III
完璧主義 (固有値=3.724, α =.775)			
責任感は強い	.859	-.107	-.041
義理を重んじる	.764	.017	-.020
やりだしたら徹底的にしたい	.701	-.089	.052
働くのが好きだ	.485	-.077	.046
常識を大事にする	.432	.316	.042
人に頼まれると嫌と言えない	.407	.389	-.063
同調 (固有値=2.359, α =.746)			
気が小さい	-.181	.748	-.023
人と争うのは苦手	-.046	.686	-.015
人にどう思われるかを気にする	.051	.569	-.032
目立つことが嫌い	-.110	.506	.076
極端なことをしない	.119	.505	.048
几帳面 (固有値=1.463, α =.891)			
きれい好き	-.029	.046	.902
物を片付けるのが好き	.062	-.022	.881
因子間相関			
I	—		
II	.285	—	
III	.337	.037	—

メランコリー親和型性格は、因子得点が.350未満の「どちらかというと朗らか」「熱しやすいところがある」の各項目を削除して再度分析を行い、3因子を抽出した(表3)。

第1因子は責任感や徹底さなどが中心であったため、完璧主義(固有値=3.724, $\alpha=.775$)と命名した。第2因子は対人関係においていさかいを起こさず周りと合わせる傾向の内容が多かったため、同調(固有値=2.359, $\alpha=.746$)と命名した。第3因子は「きれい好き」「物を片付けるのが好き」から成っており、几帳面(固有値=1.463, $\alpha=.891$)と命名した¹⁷。なお、身体反応は1因子が確認され、身体反応とした($\alpha=.949$)。

4-2 各変数・因子の相関関係

各変数・因子における相関関係を検討するため、相関係数を算出した(表4)。

本稿は、身体反応と月平均残業時間のそれぞれで有意な相関関係のある項目の中で±.100以上の相関係数を持つ変数・因子に注目した。身体反応との相関関係では、役割葛藤($r=.315$, $p<.01$)、仕事負荷($r=.157$, $p<.01$)、協力の必要性($r=.138$, $p<.01$)の3つであった。月平均残業時間との相関関係では、仕事負荷($r=.289$, $p<.01$)、男性($r=.264$, $p<.01$)、役割葛藤($r=.194$, $p<.01$)、個人年収($r=.188$, $p<.01$)、協力の必要性($r=.166$, $p<.01$)の5つであった。

また、職務ストレスサー間で正の相関係数の高い因子($r=.300$ 以上)は、仕事負荷と協力の必要性($r=.465$, $p<.01$)、役割葛藤と仕事負荷($r=.325$, $p<.01$)、役割葛藤と協力の必要性($r=.300$, $p<.01$)であった。また、職務ストレスサー間で負の相関係数の高い因子($r=-.300$ 以上)は、自律性と役割曖昧性($r=-.359$, $p<.01$)であった。

¹⁷ 因子名の作成については、著者ならびに組織行動論の研究者との議論から作成した。

表 4. 各変数の相関関係

	M	SD	N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1. 年齢	39.60	10.353	1466	—																
2. 勤続年数	10.59	9.111	1466	.403**	—															
3. 性別 (女性=0, 男性=1)	0.68	.467	1466	.083**	.148**	—														
4. 役職ダミー (係長以下=0, 課長以上=1)	0.53	.499	1466	.135**	.282**	.243**	—													
5. 個人年収 (万円)	497.37	262.812	1466	.258**	.359**	.335**	.412**	—												
6. 完璧主義	3.73	.642	1466	.027*	-.036	-.155**	.047*	-.016	—											
7. 同調	3.50	.705	1466	-.033	-.037*	-.109**	-.065**	-.097**	.173**	—										
8. 几帳面	3.20	1.050	1466	.004	-.060**	-.014	-.011	-.011	.214**	.024	—									
9. 功利的コミットメント	3.52	.927	1466	.117**	.154**	.013	.035	.059**	.098**	.205**	-.001	—								
10. 情緒的コミットメント	2.78	.935	1466	.097**	.060**	.073**	.116**	.088**	.210**	-.003	.097**	.127**	—							
11. 仕事負荷	3.61	.808	1466	-.039*	-.003	.038	.101**	.103**	.199**	.091**	.030	.104**	.103**	—						
12. 協力の必要性	3.55	.860	1466	-.047*	-.016	.003	.104**	.059**	.153**	.123**	.065**	.087**	.060**	.465**	—					
13. 自律性	3.79	.730	1466	.029	.053**	.014	.187**	.094**	.262**	.017	.098**	.071**	.117**	.251**	.139**	—				
14. 役割曖昧性	1.83	.723	1466	-.117**	-.073**	.006	-.145**	-.122**	-.295**	.001	-.119**	-.057**	-.178**	-.181**	-.139**	-.359**	—			
15. 役割葛藤	2.84	1.090	1466	-.064**	-.015	.089**	.086**	.032	.049**	.011	.003	.070**	-.004	.325**	.300**	.092**	.001	—		
16. 月平均残業時間	33.48	32.151	1466	-.041*	.024	.264**	.094**	.188**	.012	-.016	-.047*	.006	.035	.289**	.166**	.099**	-.048*	.194**	—	
17. 身体反応	1.87	.988	1466	-.045*	-.048*	-.011	-.005	-.035	.010	.098**	.039	.050*	.056**	.157**	.138**	-.030	.067**	.315**	.083**	—

*p<.05, **p<.01

4-3 各変数・因子の身体反応、月平均残業時間への影響

4-3-1 身体反応・月平均残業時間を従属変数とする重回帰分析

身体反応と月平均残業時間がいかなる要因から説明できるかについて、本調査で提示した各変数の身体反応と月平均残業時間への影響を検討した。具体的には、身体反応と月平均残業時間のそれぞれを従属変数とし、デモグラフィック変数（勤続年数、性別、役職（ダミー）、個人年収）、メランコリー親和型性格（完璧主義・同調・几帳面）、組織コミットメント（功利的・情緒的）、職務ストレス（仕事負荷、協力の必要性、自律性、役割曖昧性、役割葛藤）を独立変数として重回帰分析を行った（表5）。

表5. 身体反応・月平均残業時間を従属変数とした重回帰分析¹⁸

N=1466	身体反応	月平均 残業時間	
勤続年数	-.021	-.091	**
性別（女性=0、男性=1）	-.054	.206	***
役職（係長以下=0、課長以上=1）	.034	.080	**
個人年収	-.020	.096	**
完璧主義	-.064	-.008	*
同調	.145	.001	***
几帳面	.075	-.065	**
功利的コミットメント	.000	-.025	
情緒的コミットメント	.115	-.007	***
仕事負荷	.067	.300	***
協力の必要性	-.037	-.047	
自律性	-.052	.005	
役割曖昧性	.062	-.007	*
役割葛藤	.425	.102	***
AdjR ²	.220	.207	***
F	30.593	28.242	

*:p<.05, **:p<.01, ***:p<.001 なお、表中の数字は標準偏回帰係数である。

分析の結果、以下の変数・因子で、それぞれの従属変数に影響があった。身体反応は、女性（ $\beta = -.054$, $p < .05$ ）、完璧主義（ $\beta = -.064$, $p < .05$ ）、

¹⁸ 年齢と勤続年数は多重共線性の疑いがあったため、勤続年数を採用した。

同調 ($\beta = .145, p < .001$), 几帳面 ($\beta = .075, p < .01$), 情緒的コミットメント ($\beta = .115, p < .001$), 仕事負荷 ($\beta = .067, p < .05$), 役割曖昧性 ($\beta = .062, p < .05$), 役割葛藤 ($\beta = .425, p < .001$) が有意に影響を与えていた。月平均残業時間は, 勤続年数 ($\beta = -.091, p < .01$), 男性 ($\beta = .206, p < .001$), 役職 (課長以上) ($\beta = .080, p < .01$), 個人年収 ($\beta = .096, p < .01$), 几帳面 ($\beta = -.065, p < .01$), 仕事負荷 ($\beta = .300, p < .01$), 役割葛藤 ($\beta = .102, p < .001$) が有意に影響を与えていた。

二つの分析結果における大きな特徴は, 身体反応を従属変数とした重回帰分析では, 役割葛藤, 同調, 情緒的コミットメントが大きな影響を与えていたのに対し, 月平均残業時間を従属変数とした重回帰分析では, 仕事負荷, 男性, 役割葛藤が大きな影響を与えていた点である。身体反応への大きな影響を与える因子は役割葛藤であったのに対し, 月平均残業時間に影響を与える因子は仕事負荷であったことは, 結果要因のそれぞれで独自の特徴があったと考えられる。

4-3-2 身体反応・月平均残業時間を従属変数とするパス解析

重回帰分析の結果からは, 身体反応に影響を与える因子と月平均残業時間に影響を与える因子にそれぞれ特徴があったことを指摘した。ただし, 協力の必要性は, 身体反応と月平均残業時間との正の相関関係があるにもかかわらず, 重回帰分析の結果では直接の影響はなかった。身体反応と月平均残業時間に影響を与える要因を検討する際には, それぞれの従属変数に直接影響する要因だけでなく, 間接的な影響にも注目すべきである。そこで, 身体反応, 月平均残業時間を従属変数とするパス解析を行った¹⁹。投入する変数・因子は, 前述の相関分析と重回帰分析の結果から, 身体反応と月平均残業時間との関連が深い変数・因子とした。

¹⁹ 分析には, Amos24を利用した。

(1) 身体反応を従属変数とするパス解析

第一に、身体反応の説明因を検討するため、身体反応を従属変数としたパス解析を行った（図2）。

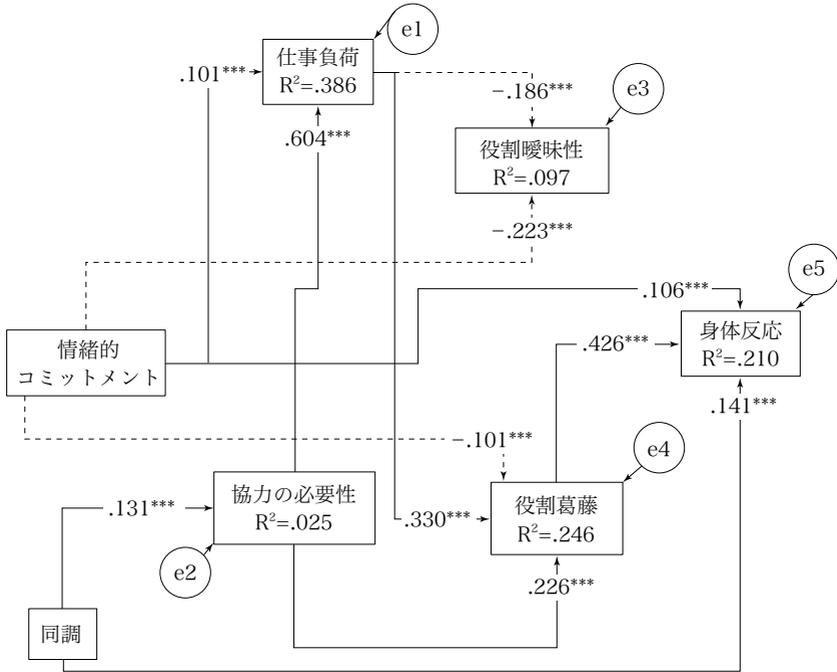


図2. パス解析の結果（身体反応）²⁰

分析の結果、有意でないパスが見られたため、それらのパスを消去して再度分析し、全てのパスが有意になるまで繰り返した。適合度指標は、 $\chi^2(7)=18.962$, GFI=.996, AGFI=.985, RMSEA=.034であった。身体反応に対して直接大きな影響を与えた因子は、役割葛藤 ($\beta = .426$, $p < .001$), 同調 ($\beta = .141$, $p < .001$), 情緒的コミットメント ($\beta = .106$, $p < .001$)であった。協力の必要性は、仕事負荷や役割葛藤を介して、身体反応に影響を

²⁰ 多くのパスが抽出されたため、 $\pm .100$ 以上のパスのみを提示した。

与えていた。

(2) 月平均残業時間を従属変数とするパス解析

第二に、月平均残業時間の説明因を検討するために、月平均残業時間を従属変数としたパス解析を行った（図3）。

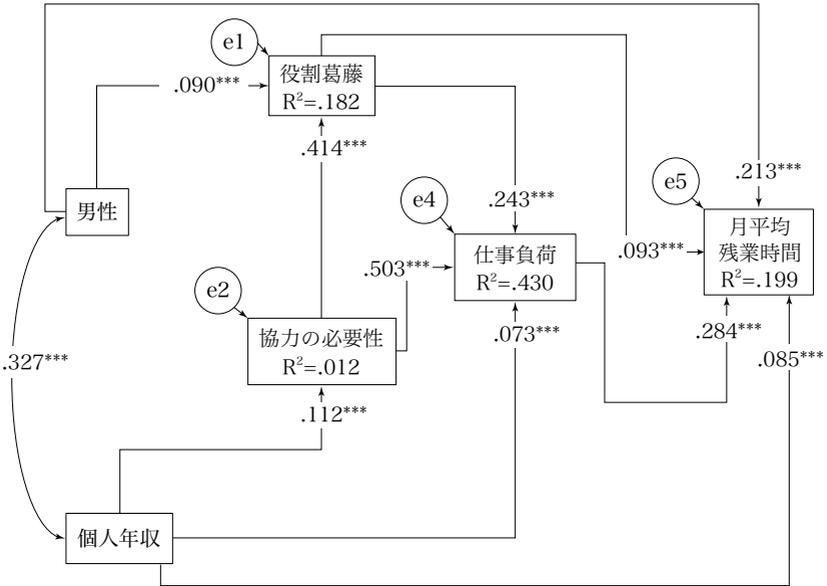


図3. パス解析の結果（月平均残業時間）

分析の結果、有意でないパスが見られたため、それらのパスを消去して再度分析し、全てのパスが有意になるまで繰り返した。適合度指標は、 $\chi^2(4)=8.448$, GFI=.998, AGFI=.990, RMSEA=.028であった。月平均残業時間に大きな影響を与えた変数・因子は、仕事負荷 ($\beta=.284$, $p<.001$) と男性 ($\beta=.213$, $p<.001$) であった。協力の必要性は、役割葛藤や仕事負荷を介して、月平均残業時間に影響を与えていた。

5. 仮説の検証

本稿では、前述のように6つの仮説を提示した。これら6つの仮説の検証を通じて、身体反応と月平均残業時間へ影響を与える要因を検討したい。

仮説1は、「身体反応に、職務ストレスは直接影響を与える」であった。重回帰分析の結果からは、役割葛藤が身体反応に大きな影響を与えていた。ただし、協力の必要性和自律性は有意な影響を与えなかった。次に、パス解析の結果から、役割葛藤は直接影響を与えていた。自律性は重回帰分析と相関分析の両方で有意な関係がなかったため、有意な影響はないと判断した。協力の必要性は、役割葛藤を介して身体反応に影響を与えていたため、身体反応へ間接的に影響を与えていた。以上の点から、仮説1は一部支持された。仮説2は、「身体反応に、メランコリー親和型性格は直接影響を与える」であった。本調査では、メランコリー親和型性格を因子分析し、結果として、完璧主義、同調、几帳面の3つの因子が抽出された。重回帰分析の結果から、同調は身体反応に直接影響していた ($\beta = .145, p < .001$)。完璧主義は直接影響していたが、その値は小さかった ($\beta = .075, p < .01$)。また、パス解析の結果から、同調は直接影響を与えていた ($\beta = .141, p < .001$)。以上の点から、仮説2は一部支持された。仮説3は、「身体反応に、組織コミットメントは直接影響を与える」であった。身体反応への組織コミットメントの影響については、重回帰分析の結果から、情緒的コミットメントは身体反応に直接影響を与えていた ($\beta = .115, p < .001$)。これに対して、功利的コミットメントは有意な影響はなかった。パス解析の結果から、情緒的コミットメントは、身体反応に直接影響を与えていた ($\beta = .106, p < .001$)。以上の点から、仮説3は一部支持された。仮説4は、「月平均残業時間に、職務ストレスは直接影響を与える」であった。重回帰分析の結果から、仕事負荷 ($\beta = .300, p < .001$) と役割葛藤 ($\beta = .102, p < .001$) のみが有意

に影響を与えていた。また、パス解析の結果から、職務ストレスナーの中の仕事負荷と役割葛藤が直接影響を与えていた。自律性と役割曖昧性は相関分析および重回帰分析の結果から、影響はあまりないと判断した。協力の必要性は、重回帰分析の結果から、月平均残業時間に対して有意な影響を与えてはいなかった。ただし、パス解析の結果から、仕事負荷や役割葛藤を介して月平均残業時間に影響を与えていた。前述の身体反応の場合と同様に、協力の必要性は月平均残業時間に対して間接的に影響を与えていた。以上の点から、仮説4は一部支持された。仮説5は、「月平均残業時間に、メランコリー親和型性格は直接影響を与える」であった。相関分析と重回帰分析の結果から、メランコリー親和型性格の三つの因子の大きな影響はなかったため、月平均残業時間への影響は少ないと判断した。したがって、仮説5は支持されなかった。仮説6は、「月平均残業時間に、組織コミットメントは直接影響を与える」であった。組織コミットメントと月平均残業時間との相関関係は有意ではなく、また、重回帰分析の結果からも有意な影響を与えていなかった。このため、組織コミットメントは、月平均残業時間への影響が少ないと判断した。以上の点から、仮説6は支持されなかった。

6. 考察と課題

以上の分析結果から、本稿において考察すべき点を5つ指摘したい。

第1に、身体反応と月平均残業時間の両者において、その決定因が異なることである。具体的には、身体反応には役割葛藤が大きな影響を与えていたのに対し、月平均残業時間には仕事負荷が大きな影響を与えていた。過労死研究では、過労死と長時間労働との関連を指摘しており、本調査における身体反応と月平均残業時間は相互に関連があると考えられる。ただし、調査結果からは、相関係数は有意ではあるが、あまり大きくはなかった ($r=.083$,

$p < .01$)²¹。月平均残業時間と身体反応に影響する要因の違いについては、以下の点が考えられる。月平均残業時間が長くなるのは、仕事負荷が影響している。これに対して、身体反応は、役割葛藤が正の影響を与えている。役割葛藤は、仕事よりも広い目標や他者の期待も含めていることから、身体反応にかかわる職務ストレスは、所属企業との関係や職場の他者との関係も含めた要因から生じていることとなる。したがって、仕事負荷を削減し月平均残業時間が削減されることで時短が進んでも、役割葛藤が改善されなければ、過労死の削減が難しい可能性があることを仮説的に指摘したい。

第2に、身体反応と月平均残業時間への自律性の影響についてである。調査結果からは、自律性は月平均残業時間と正の相関 ($r = .099, p < .01$) があり、業務裁量権のなさが職場のストレスにつながるという Karasek (1979) の指摘とは異なる結果であった。この結果との関連で、大野 (2003) による「中間管理職のように職務における自由裁量度²²が高い従業員でも、自己の裁量で仕事をスローダウンしてストレスの軽減を図るというのではなく、大量の仕事をこなすために長時間働き続けて過労死にあっている」(p. 51) という指摘がある。本調査は、多くのサンプルが管理職であったため、自律性と月平均残業時間との正の相関関係が生じたと考えられる。管理職が多い本調査のサンプルの場合は、自律性が高くなる程、長時間働き続ける可能性もあることが示唆された。

第3に、メランコリー親和型性格における、身体反応と月平均残業時間への影響の違いに関する点である。具体的には、メランコリー親和型性格は、身体反応との関連では同調が大きな影響を与えていた。これに対して、月平

²¹ 近年の調査 (横浜国立大学服部研究室, 2018) では、残業時間と職務ストレスの相関係数が0.168であり、「残業時間と職務ストレスは、それぞれが働く個人にとっての成果であると同時に、残業時間が長い人は必ず職務ストレスが高いといった関係が存在している可能性が懸念される (p. 80)」と指摘している。

²² Karasek (1979) における業務裁量権と同義である。

均残業時間との関連では几帳面で弱い負の相関関係 ($r = -.047, p < .01$) があつたのみで、大きな影響はなかつた。メランコリー親和型性格の中の同調は、身体的ストレスには直接影響を与えるが、長時間労働に対してはあまり影響を与えない。過労死研究では、メランコリー親和型性格は、過労死になりやすいパーソナリティーと考えられている。調査結果からは、メランコリー親和型性格の三つの因子全てではなく、対人関係においていさかいを起こさず周りと合わせる傾向である同調のみが大きな影響を与えていた。したがって、身体反応は、メランコリー親和型性格の中の対人関係に関連する要因が、大きな影響を与えていることが明らかになった。

第4に、組織コミットメントとの関係についてである。調査結果からは、身体反応では情緒的コミットメントが影響を与えていたが、月平均残業時間では有意な影響はなかつた。情緒的コミットメントは内発的モチベーションとの関連が深いため、情緒的コミットメントの高い従業員は、自発的に仕事をする可能性が高いと考えられる²³。また、長時間労働の原因に関連する議論では、自発的長時間労働の原因として仕事中毒との関連が指摘されている (ex. 鶴, 2010)。ここでは、仕事中毒を「仕事が純粹に好きで長時間労働をまったく厭わない、喜んで長時間労働を選択しているという状況」(p. 5) であるとしており、内発的に動機づけられている状況が、仕事中毒に影響を与えていると考えられる。以上の点から、情緒的コミットメントとの関連から見た場合、仕事中毒によって身体反応が生じているとも考えられる。ただし、調査結果からは、情緒的コミットメントの影響はあまり大きくはなかつたことから、身体反応への影響は、自発的長時間労働よりも非自発的長時間労働の方が顕著に表れたと考えられる。これに対して、月平均残業時間と組織コミットメントとは有意な関係がなかつたことから、組織コミットメント

²³ 多くの組織コミットメントに関する研究の中で、この関係が指摘されている (ex. 田尾編著, 1998)。

は、職務ストレスサーによって長時間労働への影響がなくなると考えられる。

第5に、月平均残業時間へのデモグラフィック変数の影響についてである。重回帰分析ならびにパス解析の両者の結果から、男性と個人年収が、月平均残業時間に直接影響を与えていた。また、相関分析の結果から、男性が個人年収と大きな相関関係にあった ($r=.335, p<.01$)。日本企業の従業員の場合は、男性従業員は女性従業員に比べて総じて年収が高く、月平均残業時間が長くなる傾向にあると考えられる。男性が女性よりも月平均残業時間が長い点については、Sugiura & Iwata (2016) の女性管理職のストレスに関する調査結果から、男性管理職は女性管理職に比べて有意に月平均残業時間が長かったことを明らかにしている。また、その差異は、女性が12.87時間に対して男性が23.10時間と長く、男性であること自体が、長時間労働と関連が深いことを明らかにしている²⁴。さらに、長時間労働が管理職になるための条件になっている現状がある、という研究もある (ex. 榎田・杉浦, 2014; 大沢, 2015)。日本の男性は管理職になるために、また、管理職になったために長時間労働を強いられる、あるいは、意識的に長時間労働をしている可能性がある。

本稿の課題は、以下の2つである。第1に、身体反応と月平均残業時間への協力の必要性の影響についてである。調査結果からは、重回帰分析では有意な影響はなかった。ただし、パス解析の結果からは、役割葛藤や仕事負荷を介して間接的な影響を与えていた。協力の必要性は、他者の協力によって自分の職務を進められることを示した因子である。協力の必要性が役割葛藤や仕事負荷を介して間接的な影響を与えることは、他者との関係が増加することで、役割葛藤や仕事負荷が増大することを意味する。このため、対人

²⁴ ただし、この調査ではうつ反応 K6 への影響も調査し、結果として、女性では月平均残業時間が有意に正の影響があったのに対し、男性では有意な影響はなかった。したがって、女性は長時間労働のストレスへのインパクトが強いと判断している。

関係と関連の深い職務ストレスラーが、身体反応に影響している可能性がある。この点については、さらなる検討が必要であろう。第2に、本調査は、日本のみの調査である点である。協力の必要性や組織コミットメントは、日本の雇用慣行に関連の深い概念から測定尺度として援用した。このため、欧米の調査の場合はこれらの影響は少ない可能性がある。今後海外での調査の結果も踏まえて、過労死の原因や時短の効果について、より詳細な議論をすべきと考えられる。

参考文献

- 1) Cooper, C. L. & J. Marshall (1976), "Occupational Sources of Stress: A review of the Literature Relating to Coronary Heart Disease and Mental Ill Health", *Journal of Occupational Psychology*, 49, pp. 11-28.
- 2) Friedman, M. & R. H. Rosenman (1974), *Type A Behavior and Your Heart*, Knopf New York (新里里春訳『タイプA性格と心臓病』創元社, 1993年)
- 3) Hackman J. R. and G. R. Oldham (1976), "Motivation through the Design of Work: Test of a Theory", *Organizational Behavior and Human Performance*, 16 (2), pp. 250-279.
- 4) 林洋一郎・大淵健一・田中堅一郎 (2002) 「組織コミットメントの規定因に関する研究」『産業・組織心理学研究』16 (1), pp. 59-70。
- 5) Hurrell, J. J. Jr. & M. A. McLaney (1988), "Exposure to Job Stress: A New Psychometric Instrument", *Scandinavian Journal of Work Enviroment & Health*, 14 (Supplement 1), pp. 27-28.
- 6) 弘前大学人文学部附属雇用政策研究センター (2008) 『仕事・心の健康に関する調査報告書』弘前大学人文学部附属雇用政策研究センター。
- 7) 岩田一哲 (2018) 『職場のストレスとそのマネジメントーストレス蓄積の過程に注目してー』創成社。
- 8) 金井篤子・若林満 (1998) 「企業内におけるメンタルヘルス風土に関する研究」『実験社会心理学研究』38 (1), pp. 63-79。
- 9) 笠原嘉 (1984) 「各科を訪れる可能性のあるデプレッション」『心身医学』24 (1), pp. 6-14。

- 10) Kahn, R. L., D. M. Wolfe, R. P. Quinn, & R. A. Rosenthal (1964), *Organizational Stress: Studies in role conflict and ambiguity*, John Wiley & Sons, Inc. (岡田充雄, 篠塚真吾訳『組織のストレス (上)』産業能率短期大学出版部, 1973年)
- 11) 川人博 (1998) 『過労自殺』岩波書店。
- 12) 小林一裕・油谷純子・水野勝政 「専門職女性における組織ストレス」『大阪国際女子大学紀要』27 (1), pp. 105-113。
- 13) 小杉正太郎 (2000) 「ストレススケールの一斉実施による職場メンタルヘルス活動の実際 —心理学的アプローチによる職場メンタルヘルス活動—」『産業ストレス研究』7, pp. 141-150。
- 14) 熊沢誠 (2010) 『働きすぎに斃れて—過労死・過労自殺の語る労働史—』岩波書店。
- 15) 松原敏浩・岩月宏泰・水野智 (2002) 「病院組織の上司のリーダーシップと組織文化, 職員のモラルとの関連 —特に理学療法士を中心に—」『経営管理研究所紀要』9, pp. 11-34。
- 16) Mowday, R. T., R. M. Steers and L. W. Porter (1979), “The Measurement of Organizational Commitment”, *Journal of Vocational Behavior*, 14 (2), pp. 224-247.
- 17) 榎田智子・杉浦裕晃 (2014) 「女性管理職育成・登用に関する施策のための予備的考察: 働く女性のロールモデル提示の重要性」『愛知大学経済論集』194, pp. 27-46。
- 18) 大野正和 (2003) 『過労死・過労自殺の心理と職場』青弓社。
- 19) 大石雅也 (2007) 「日本企業におけるメンタルヘルス問題と日本的雇用慣行 —過労自殺裁判を通して—」*経済論究* 126・127, pp. 17-33。
- 20) 大平義隆 (1996) 「経営倫理と日本的経営の過重労働・横並び —人間行動の差異性の研究から—」『日本経営倫理学会誌』3, pp. 83-91。
- 21) 労働基準局補償課職業病認定対策室 『平成29年度「過労死等の労災補償状況」』 (https://www.mhlw.go.jp/stf/homepage_00039.html, 閲覧日2018年11月27日)
- 22) Schultz, D., and Schultz, S. E. (1998), *Psychology and Work Today, 7th edition*, Prentice-Hall.
- 23) 鈴木竜太・麓仁美 (2009) 「職場における仕事のあり方とメンタリング行動に関する実証研究」『神戸大学大学院経営学研究科 Discussion paper』神戸大学大学院経営学研究科。
- 24) 田中堅一郎 (2008) 『荒廃する職場／反逆する従業員 —職場における従業

- 員の反社会的行動についての心理学的研究一』ナカニシヤ出版。
- 25) 田尾雅夫 (1978) 「仕事の特性とワークモチベーション—百貨店従業員の場合一」『実験社会心理学研究』18(1), pp. 1-9。
 - 26) 田尾雅夫編著 (1997) 『「会社人間」の研究—組織コミットメントの理論と実際—』京都大学学術出版会。
 - 27) Tellenbach, H. (1983), *Melancholie, Problemgeschichte Endogenitat Typologie, Pathogene-se, Klinik*. Berlin: Springer (木村敏訳『メランコリー 改訂増補版』みすず書房, 1985年)
 - 28) 「多様な形態による正社員」に関する研究会 (2012) 「多様な形態による正社員」に関する従業員アンケート調査 (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000260c2.html> 閲覧日2018年11月27日)
 - 29) 鶴光太郎 (2010) 『労働時間改革—鳥瞰図としての視点—』RIETI Discussion Paper Series 10-J-014。
 - 30) 横浜国立大学服部研究室 (2018) 「残業時間と職務ストレスの決定要因」『一橋ビジネスレビュー』66(1), pp. 76-83。
 - 31) 横山敬子 (2005) 「ストレスとメンタルヘルス」岡村一成・小野公一編著『産業・組織心理学』白桃書房, pp. 187-203。