

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 27 年 6 月 16 日現在

機関番号：13901

研究種目：基盤研究(B)

研究期間：2012～2014

課題番号：24330188

研究課題名(和文)「過労死」発生の心理社会的メカニズムの解明と防止策の構築：社会文化比較の視点から

研究課題名(英文) A cross-cultural investigation of psycho-social mechanisms behind "Karo-Shi":  
Toward the development of policies for prevention

研究代表者

金井 篤子 (KANAI, Atsuko)

名古屋大学・教育学研究科(研究院)・教授

研究者番号：80262822

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 13,000,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では日本に固有の問題とされる「過労死」について、働く文化の4層10要因モデルを構成し、これの諸外国(フィンランド、ドイツ、米国、中国、韓国)と日本との比較検討から、長時間労働発生の心理社会的メカニズムを検討した。検討の結果、韓国でも過労死が発生していること、日本では仕事量が多いから長時間労働になっているのではなく、長時間労働を容認する職場風土およびリーダーとの関係性といった集団主義的な文脈が長時間労働を誘発していることが明らかとなった。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study was to investigate the psycho-social mechanism behind "Karo-shi" (death from overwork), that is, working long hours, from a socio-cultural perspective. We proposed a Four Level, 10 Factor Model of Work Culture, and tested it across six nations, including China, Finland, Germany, Japan, South Korea, and the United States. The results showed, "Karo-shi" is increasing in Korea as in Japan and In Japan, rather than role overload stressors, the pressure to work longer hours and the maintenance dimension of leadership affected extended work hours. In this research, Japan's Collectivism I was low, but it is suggested that factors related to the context of collectivism, such as stronger workplace norms or the relationship between workers and leaders, is related to extended work hours.

研究分野：産業・組織心理学

キーワード：過労死 職場のメンタルヘルス 長時間労働 国際情報交換 韓国：中国：ドイツ：フィンランド：米国

### 1. 研究開始当初の背景

日本に固有の問題とされる「過労死」は、職場のメンタルヘルス上の問題として近年ますます注目されており、医学的、心理学的検討が進められているところだが、なぜ過労死するほどに働くのかという問題については、現在のところ日本人の国民性などが指摘されるものの、実証的にはほとんど検討が進んでいない。このため、抜本的な防止策が取れていないのが現状である。有効な長時間労働抑止、過労死防止策のためには、社会文化的視点から長時間労働さらには過労死発生の心理社会的メカニズムを実証的に明らかにすることが必要であると考えられる。

過労死とは、高度成長期に突入した80年代初めに名づけられたものであり、現在では世界でも日本に特有の現象として認識されており、英語で“Karo-shi”と表記される。職場で心筋梗塞やくも膜下出血などで死亡または社会復帰不能状態に陥る状況に対して、細川・田尻・上畑(1980)が「過重な労働負担が誘因になり、高血圧や動脈硬化などもともあった基礎疾患を悪化させ、脳出血・くも膜下出血、脳梗塞などの脳血管疾患が心筋梗塞などの虚血性心疾患、急性心不全を急性発症させ、永久的労働不能や死にいたらせた状態」と定義し、死にいたる働き方に警鐘を鳴らしたものである。過労死の現状を2010年の労災認定数で見ると、過労死にあたる脳・心臓疾患の労災認定数は285件(うち死亡113件)で、精神疾患の労災認定数は308件(うち過労自殺にあたる死亡65件)であった。しかし、これに対して2010年の申請数は脳・心臓疾患で802件、精神疾患で1181件であり、認定件数は申請数のそれぞれ約36%と約26%にとどまっている。こういった認定の難しさから申請にいたらない例も多いと考え、かなりの数が潜在していることが想定できる。こういった状況を受けて過労死に関する認識は高まっており、さまざまな労働政策上、メンタルヘルスマネジメント上の施策が展開しているが、労災認定件数などの現状を見る限り、残念ながら十分な効果をあげているとはいえない。

### 2. 研究の目的

本研究では、「過労死」について、特に長時間労働の発生メカニズムに着目する。具体的には諸外国と日本の比較検討から、働く文化モデルを構築し、社会文化的視点から長時間労働さらには過労死発生の心理社会的メカニズムを実証的に明らかにし、有効な長時間労働抑止、過労死防止策に資する知見を提供することを目的とする。比較対象国は、アジア圏から韓国および中国、欧米圏から米国、ドイツ、フィンランドの5か国である。

### 3. 研究の方法

#### (1)働く文化モデル

本研究では、過労死問題が日本に固有の問

題であるとすれば、当該の職場環境だけではなく、日本の働くことに関わる社会文化的要因を視野に入れて考えるべきと考えた。しかし、社会文化的要因と言っても、その内容は

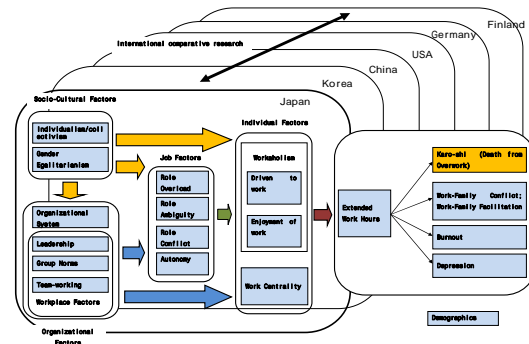


図1 働く文化の4層10要因モデル

広範囲にわたることから、本研究では、図1に示すように、長時間労働に結びつくと考えられる概念、すなわち社会文化要因(第1層)として 集団主義 - 個人主義、ジェンダー観(伝統的性役割分業観)、組織要因(第2層)として 組織制度、集団規範、リーダーシップ、チームワーキング、職務的要因(第3層)として、職務ストレス、職務自律性、個人要因(第4層)として ワカホリズム、仕事の重要性の各概念を取り上げ、これを働く文化の4層10要因モデルと名付けた(図1)。日本の働く文化モデルを確定し、他の文化圏のモデルと比較検討することによって日本の長時間労働を生み出す社会文化的要因を明確化し、これが長時間労働、さらには過労死に結びつく心理社会的メカニズムの解明を目指した。

具体的には質問紙調査によるデータ収集およびデータの考察の参考とするためのインタビュー調査を実施し、考察した。

#### (2)質問紙調査の内容

まず、連携研究者、研究協力者との相互意見交換により、モデルに基づき、質問紙を作成した。働く文化の4層10要因モデルを構成する、 集団主義 - 個人主義、ジェンダー観(伝統的性役割分業観)、組織制度、集団規範、リーダーシップ、チームワーキング、職務ストレス、職務自律性、ワカホリズム、仕事の重要性の10の要因を測定する項目を作成した。ほかに、一週間当たりの労働時間や性別、年齢、職種、勤続年数などの個人背景要因を訪ねた。質問紙は日本語で構成し、その後、バックトランスレーションの手法を用いて、各国の言語に翻訳した。

#### (3)予備調査

日本(n=435)、ドイツ(n=25)において、作成した質問紙の妥当性を検討するため、予備調査を行った。実施時期は2012年10月から11月であった。

日本とドイツにおける質問紙による予備調査結果を比較検討した結果、両国間に文化的差異が見いだされ、作成した質問紙は文化的差異を測定するための一定の妥当性を持つと考えられた。

また、日本の質問紙調査の分析結果から、働く文化の4層10要因モデルは一定の有効性を持つと考えられた。これらのことから、モデルの妥当性は一定確認されたため、この質問紙を用いて、本調査を実施することとした。

#### (4)本調査における質問紙調査対象者

日本、韓国、中国、米国、ドイツ、フィンランドの6か国について、インターネット調査会社を通じてデータの収集を行った。データのサンプリングとして、ホワイトカラー雇用者を対象とし、男女、年齢についてはランダムにサンプリングし、正規雇用か非正規雇用かについてはその割合が7:3となるように調整した。6か国計4,092のデータを収集した。このうち、有効回答数は3,611(有効回答率88.2%)であった。実施時期は2013年5月であった。

#### (5)インタビュー調査の内容

半構造化面接法により、個人の働き方や残業に対する考え方、ワーク・ライフ・バランス、男性と女性の働き方についての考えなどを尋ねた。所要時間はおよそ1時間だった。実施時期は2012年8月から2015年1月であった。

#### (6)インタビュー対象者

韓国(4名)、米国(19名)、ドイツ(7名)、フィンランド(7名)にて、知人の紹介を通じてインタビューを行った。中国に関しては都合により未実施である。

#### (7)倫理的配慮

本研究では、国際比較研究であることから各国の倫理規定に配慮した。また、本研究は名古屋大学大学院教育発達科学研究科倫理審査により、承認を受けた(承認番号12-222)。

### 4. 研究成果

#### (1)過労死の現状

過労死については、日本だけでなく、韓国でも急激に社会問題化していたが、ほかの国ではこの現象は見いだされなかった。

#### (2)労働時間管理の在り方

質問紙調査における一週間当たりの労働時間の問いへの回答状況から、日本、韓国および米国の一部の人は、自分が一週間に、あ

るいは一日に何時間働いているかを認識しておらず、この問いに困惑する傾向が見られた。働く時間は日によって異なり、コントロールされていない。一方、フィンランドとドイツは職種に関わらず、自分が毎日何時間働いているかと明確に認識していると考えられた。これらの結果から、労働時間の管理に関して、フィンランド、ドイツは明確に管理されており、日本、韓国における管理の在り方とは異なることが示唆された。なお、米国は両方のタイプが混在していた。これらの現象はインタビュー調査でも確認された。

#### (3)労働時間管理の方法

フィンランドとドイツの企業はそれぞれユニークな労働時間管理のシステムを持っており、それは法律で規制されている。

#### (4)仕事の重要性の各国比較

仕事の重要性は中国が最も高く、次いで、韓国、米国で、日本が最も低かった(図2)。

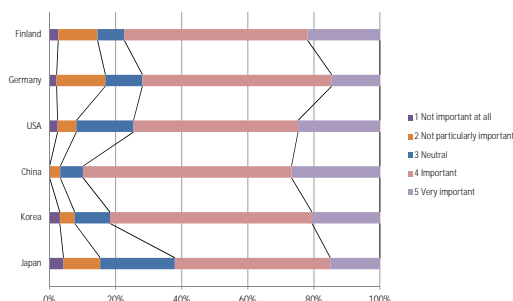


図2 仕事の重要性

#### (5)社会文化的クラスター

社会文化差を測定する集団主義、集団主義、ジェンダー平等の3尺度によるクラスター分析では、4つのクラスターが抽出された。クラスター2(韓国、中国)は集団主義的であり、クラスター4(フィンランド)は個人主義的である。クラスター1(日本)とクラスター3(米国、ドイツ)の間にはほとんど差はなかったが、ジェンダー平等でわずかに差があった(図3)。

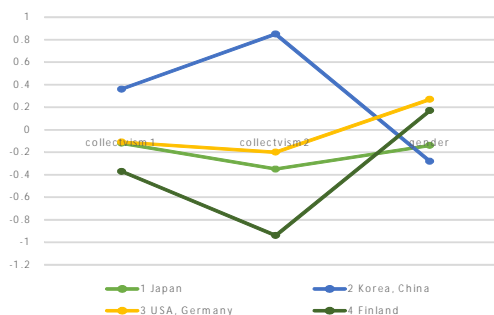


図3 社会文化的クラスター

(5)長時間労働の規定要因

週当たりの労働時間は日本が最も高く、次いで、韓国、中国となり、米国、ドイツ、フィンランドとの間に有意な差があった。

階層的重回帰分析の結果、各国とも、残業を当たり前とする職場規範が長時間労働を規定することが明らかとなった。その中でも日本では、仕事量過重ストレスではなく、リーダーのメンテナンス機能が長時間労働を助長した。

以上のことから、本研究では日本の集団主義は相対的に得点が低かったものの、職場規範やリーダーとの関係性といった集団主義的な文脈が、日本の長時間労働を誘発していることが示唆された(表1)

表1 労働時間の規定要因

GLUE Cluster	China	China2	China3	USA	Germany	Finland
working hours	40.134	42.182	42.263	40.938	39.192	40.822
collection1	-0.021	-0.002	0.050	-0.062	0.130	-0.023
collection2	0.013	0.023	-0.054	-0.022	0.022	-0.064
Gender Egalitarianism	-0.028	0.008	0.034	0.039	-0.062	-0.023
This company has introduced a pay-for-performance system	0.002	0.000	0.151	0.029	0.000	0.029
This company has introduced a system for high performance work (e.g. bonuses)	-0.009	0.001	-0.251	-0.027	0.041	-0.041
This company has introduced a system through which employees are evaluated based on feedback	-0.011	0.000	-0.152	-0.011	0.067	0.036
This company has introduced professional development programs for employees	-0.048	0.017	0.024	0.042	0.084	-0.020
This company is constantly demanding from employees to change	0.047	0.000	0.024	0.029	0.018	0.011
Autonomy and time saving measures	-0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Pressure Performance production emphasis	0.047	-0.002	0.000	0.000	0.000	-0.000
Planning Performance planning structured	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Support team work	0.130	-0.003	-0.029	0.014	0.081	0.005
Collaborative work	-0.028	0.006	0.017	0.018	0.014	0.018
Employees being efficient and achieving goals are the most important things	-0.019	-0.002	-0.040	-0.040	-0.030	-0.007
Employees are the most important of the entire workforce (able to produce more things/quality)	-0.019	-0.002	-0.040	-0.040	-0.030	-0.007
Employees are responsible to work overtime (more than 48 hours per week)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Employees are those that should be given priority in the company	-0.048	0.019	-0.027	0.014	0.000	-0.000
Employees are those who work in conditions that are not healthy for themselves	-0.048	0.019	-0.027	0.014	0.000	-0.000
Employees are those who are highly competent and give more work to do	0.046	-0.002	-0.031	-0.036	-0.001	0.034
Employees are those who are highly motivated and give more work to do	-0.021	-0.004	0.033	0.043	0.000	0.000
Employees are those who are able to take initiative, initiative and other positive ones	0.029	0.011	-0.018	-0.009	-0.000	0.000
Employees are those who are able to take initiative, initiative and other positive ones	-0.049	0.000	-0.004	-0.021	0.002	-0.001
Employees are those who are able to take initiative, initiative and other positive ones	0.019	0.011	0.012	0.001	0.081	-0.045
Employees are those who are able to take initiative, initiative and other positive ones	-0.049	0.000	-0.004	-0.021	0.002	-0.001
Job stress - ambiguity	0.047	0.000	-0.023	0.001	0.045	-0.019
Job stress - control	-0.042	0.022	0.040	-0.001	0.000	-0.001
Job stress - demand	0.042	0.002	0.024	0.000	0.000	0.000
Job stress - isolation	-0.042	0.002	0.024	0.000	0.000	0.000
Workload - dependent of work	0.002	-0.008	0.016	0.012	0.004	0.001
Workload - dependent of work	0.002	-0.008	0.016	0.012	0.004	0.001
Workload - dependent of work	0.002	-0.008	0.016	0.012	0.004	0.001
R2	0.128	0.158	0.214	0.283	0.145	0.180
Adjusted R2	0.098	0.128	0.185	0.232	0.099	0.114
F	1.701**	2.776***	3.732***	5.867***	2.022**	2.770***
df	31, 368	31, 337	31, 330	31, 438	31, 312	31, 384

(6)今後の課題

本研究で得られた知見をもとに有効な長時間労働抑止、過労死防止策を提案していくことが求められる。

<引用文献>

細川汀・田尻俊一郎・上畑鉄之丞 1982 過労死 - 脳・心臓疾病の業務上認定と予防 労働経済社

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[学会発表](計 3件)

Atsuko Kanai, Gregory A. Laurence, Kiriko Sakata, Tetsushi Fujimoto, Hiroyuki Yamaguchi, Jiro Takai, Atsuko Suzuki and Jinkook Tak 2014 Six nation comparative study on the psycho-social mechanism of working long hours. 28<sup>th</sup> International Congress of Applied Psychology, Paris (Poster).

Atsuko Kanai, Gregory A. Laurence, Kiriko Sakata, Tetsushi Fujimoto, Hiroyuki Yamaguchi, Jiro Takai, Atsuko Suzuki and Jinkook Tak 2015 Six nation comparative study on the psycho-social mechanism of depression in the work place. 14<sup>th</sup> European Congress of

Psychology, Milan (Oral).

金井篤子 2015 人間の幸福な働き方を考える - 過労死発生の心理学的メカニズムに関する国際比較研究の知見から - 大会企画シンポジウム心理学はどのように人間の幸福に寄与できるのか 日本心理学会第79回大会(話題提供)

6. 研究組織

(1)研究代表者

金井 篤子 (KANAI, Atsuko)  
名古屋大学・大学院教育発達科学研究科・教授  
研究者番号: 8 0 2 6 2 8 2 2

(2)研究分担者

なし

(3)連携研究者

鈴木 淳子 (SUZUKI, Atsuko)  
慶応義塾大学・文学部・教授  
研究者番号: 5 0 2 6 5 5 1 8

山口 裕幸 (YAMAGUTI, Hiroyuki)  
九州大学・大学院人間環境学研究院・教授  
研究者番号: 5 0 2 4 3 4 4 9

高井 次郎 (TAKAI, Jiro)  
名古屋大学・大学院教育発達科学研究科・教授  
研究者番号: 0 0 2 5 4 2 6 9

藤本 哲史 (FUJIMOTO, Tetsushi)  
同志社大学・大学院総合政策科学研究科・教授  
研究者番号: 5 0 2 7 8 3 1 3

坂田 桐子 (SAKATA, Kiriko)  
広島大学・大学院総合科学研究科・教授  
研究者番号: 0 0 2 3 5 1 5 2

(4)研究協力者

グレゴリー・ローレンス (LAURENCE, Gregory A.)  
米国ミシガン大学フリント校・経済学部・準教授

タク・ジンクク (TAK, Jinkook)  
韓国光云大学・産業心理学部・教授