

ストレス研究の歴史的概観

—— 労働ストレス研究の新しい視点を目指して ——

A historical review of stress research:

Toward a new perspective of occupational stress research

江口 圭一
Keiichi Eguchi
戸 梶 亜紀彦
Akihiko Tokaji

要 約

本論は、労働ストレス研究で扱うべき2つの新たな課題を示す。第1に、労働ストレス研究が、ストレス・マネジメントだけでなく、ヒューマン・リソース・マネジメント、リスク・マネジメントの視点から総合的に労働ストレス問題を取り扱わなければならないということである。これら3つの視点を統合することの必要性を、1) 労働者の健康問題、2) 企業の経済的負担、3) 企業の安全配慮義務、4)、顧客満足、の4点から説明した。第2に、労働ストレス研究において、これまであまり扱われていない労働価値観を取り上げる必要があるということである。労働価値観はストレッサーに対する認知や対処行動の前提となる個人要因であり、ストレッサー・ストレイン関係に影響を及ぼす媒介要因として、大きな意味を持つと考えられる。今後、これらの2つの課題が、労働ストレス研究における新たな知見をもたらすだけでなく、労働ストレス問題への新たな介入方策を提示できると考える。

キーワード：労働ストレス (occupational stress), ストレス研究 (stress research), 労働価値観 (work values), 媒介要因 (mediation factors)

序章 緒言

平成9年に労働省(当時)が全国16,000人の労働者を対象に実施した調査によれば、身体的疲労を感じる人の割合は72.0%、精神的疲労を感じる人の割合は74.5%であり、全体の62.8%が強い不安や悩み、ストレスを抱えながら働いているということが明らかにされた(労働大臣官房政策調査部, 1998)。これらの値は平成4年に実施された調査からいずれも上昇しており、労働者を取り巻く環境がますます悪化していることを伺わせる結果となっている。

バブル景気の崩壊以降、日本経済の低迷が続く中、労働者を取り巻く労働環境は大きく変貌を遂げつつある。特に、日本の雇用慣行の特徴(古郡, 1998)として挙げられる長期雇用(終身雇用)、年功序列賃金といった制度の崩壊、裁量労働制や業績給制度の導入、雇用形態の多様化など、激変的な経営システムの変更が進められている。従来の

日本的経営手法からアメリカ型の経営形態への移行を目指した人員削減を伴う業務の再構築・再編成が、1980年代のアメリカにおけるサバイバー症候群(Cascio, 1993)と同様の事態を引き起こし、労働者の心身の健康の悪化がさらに進む恐れがある。このような状況に、7割以上の産業医がメンタルヘルス・ケアへの取り組みの必要性を説いている(岩田・原・藤井・上田・千葉, 1995)が、実際にメンタルヘルス・ケアに取り組んでいる事業所の割合は26.5%(平成9年)にすぎない(労働大臣官房政策調査部, 1998)。

過剰な労働ストレスは労働者個人の健康や業務の遂行に大きな影響を及ぼすだけでなく、企業全体としての業務効率の低下、さらには労働者の健康配慮義務に関する企業の法的責任や顧客満足の低下にも影を落とす複雑な問題である。したがって、労働ストレス問題への対応は、福利厚生的な施策としてだけでなく、労働者の心身の健康を維

持・向上するための労働ストレス・マネジメント、企業にとっての資源である社員の能力をいかに活用していくかというヒューマン・リソース・マネジメント、あるいは、労働ストレスに伴う様々な損失をいかに少なくするかというリスク・マネジメントなどの複合的な視点から捉える必要がある。

ところが、このように複合的な視点から労働ストレス問題について検討した研究は少ない。そこで、今後の労働ストレス対策を検討していく上で、これまでの研究を文献により展望し、複合的な視点から労働ストレス問題を捉え直してみることは非常に有意義な試みであると考え、初めに、労働ストレスから派生している問題について、複数の視点からその概略を述べる（第一章）。次にストレス研究、および労働ストレス研究と、ストレッサー・ストレイン関係に影響を及ぼす媒介要因について先行研究を概観する（第二、三章）。最後に、これまでの研究で見落とされてきた労働価値観を、労働ストレス問題を考える上で媒介要因として取り上げる意義について検討する。（第四章）

第一章 労働ストレスによって引き起こされる様々な問題

長期にわたる経済の低迷、それに伴う労働環境の大きな変化といった社会的・時代的背景により、労働者のメンタルヘルスは危機的な状況にあり、その影響は様々な面に及んでいる。そこで、本章では労働ストレスがもたらす問題について、①労働者の健康被害、②企業の経済的損失、③安全配慮義務に関する企業の責任、④顧客満足度の低下、の4つの視点からそれぞれの問題の現状を概観する。

第一節 労働者の健康被害

職場におけるストレスと精神健康に関する問題が、労働者の健康管理を考える上で重要な意味をもっていることは一般に広く認知されている（三島・永田・久保田・原谷・川上・荒記，1996）。ストレッサーが抑うつやその他の精神症状に及ぼす影響については多くの報告があり（荒記・川上，1993）、特にうつ病の発症と心理的ストレッサーとの関連は多くの研究で指摘されており、最近では労働者の1～2%がうつ病を患っていると考えられる状況である（田中，1998）。

循環器系疾患の発症と労働ストレスとの強い関

連についても、多くの研究から明らかにされてきている。第二章で詳述するが、仕事の要求度－コントロールモデル（Karasek，1979）、要求度－コントロール－サポートモデル（Johnson & Hall，1988）、努力－報酬不均衡モデル（Siegrist，Peter，Junge，Cremer，& Seidel，1990）などに基づく多くの研究で、労働場面のストレスフルな状況が循環器系疾患発症の危険度を高めることが明らかにされてきた。国内においても、Kayaba，Yazawa，Natsume，Yaginuma，Hosaka，Hosoda，& Tamada（1990）、Uehata（1991）など、労働ストレスと循環器系疾患との関連に関する研究が報告されている。

このように、労働ストレスによって様々な精神的・身体的疾患が誘発されている現状において、「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」（労働省，1999）や「脳・心臓疾患の認定基準の改正について」（厚生労働省，2001）が行政から示されたこともあり、労働ストレス関連の労働災害請求件数、認定件数はいずれも増加傾向にある。平成14年度には精神障害等による労働災害請求341件（前年比76件増）、認定件数100件（同30件増）、脳・心臓疾患による労働災害請求件数819件（同129件増）、認定件数317件（同174件増）と大幅に増加している（厚生労働省，2003）。

また、労働ストレス以外の原因によるものも多く含まれるが、自殺者の増加も社会問題化している。平成10年に初めて自殺者総数が30,000人を突破して以降、平成14年まで5年連続で30,000人を越えている（警察庁生活安全局地域課，2003）。自殺の原因・動機を細かく見ていくと、労働ストレスに直接関連する項目として「経済生活問題」（24.7%）、「勤務問題」（5.5%）が考えられるが、それ以外にも「健康問題」（46.1%）、「家庭問題」（8.5%）の一部は、職業生活上の問題に関連して発生していると考えられる。

労働者の心身の健康問題は、本章第三節で述べる安全配慮義務についての企業の責任とも関連してくると同時に、何よりも、憲法で保証されている健康に生活する権利を侵害している極めて重大な問題でもある。

第二節 企業の経済的負担・損失

ILO（2000）が欧米5ヵ国を対象に調査を行っ

た職場のメンタルヘルスに関する報告書は、労働者が労働ストレスに関する問題を抱えながら働いていることによる生産性の低下や、労働ストレスに伴う疾病による保健医療コストが雇用者や国家にとって非常に莫大な損失になっていることを指摘している。例えば、フィンランドではメンタルヘルス関連疾患によるコストはGNPの2%に達している。ドイツではメンタルヘルス関連疾患による生産損失は52億ドイツマルクにも上る。イギリスでは年間労働損失日数は8,000万日にも上り、53億ポンドの損失が生じている。アメリカでは年間労働損失日数は2億日、うつ病に関する国民支出が300~440億ドルに達している。

国内においても、労働ストレスによって大きな損失が生じているとの推計が何人かの研究者によって報告されている。例えば、川上・原谷(1999)は労働ストレスと労働者の健康に関する研究をレビューし、従業員1,000人の事業所では年間保険費給付額が労働ストレス関連疾患によって2,000万~4,000万円多くなり、労働者の休業によって年間600万~1,200万円の労働力損失が生じると推計している。また、金子(2002)は自殺者の増加によって年間1兆3,110億円のGDPの低下(1998年から2000年の平均)が生じているとの試算を報告している。

第三節 安全配慮義務に関する企業の責任

従来、労働ストレス問題は個人で対処できる、あるいは個人で対処すべき問題であると考えられ(三戸, 1992)、労働安全衛生法に関連して過労死対策や労働ストレスの問題が論じられるようになったのは比較的最近のことである(西村, 2001)。以前はブルーカラー労働者中心の労働現場での「災害」対策が中心に講じられてきたが、現在ではホワイトカラー労働者も含めたメンタルヘルスの問題へと、その範囲が広がられている。

過労死問題に関する判断は、昭和62年に労働省(当時)から出された行政解釈によって行われてきたが、近年、この基準そのもの、あるいはその運用が労働者側に厳しすぎるとの声や、後述するような、業務と自殺の間の因果関係を認め、企業側の安全配慮義務違反を指摘した判例が数多く出されている(下井, 2001)ことから、「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」

(労働省, 1999)、「脳・心臓疾患の認定基準の改正について」(厚生労働省, 2001)が新しい労働災害認定基準として示された。

公務員を含めたすべての労働者に対して、“使用者が労働者の生命・身体などを危険から保護するよう配慮する義務(安全配慮義務)を負うことは、判例法理においてすでに定着”(水島, 2001)しており、労働者の過労死や過労自殺に関して企業が被告となり、その安全配慮義務違反が認められた川崎製鉄(水島製鉄所)事件(1998)、協成建設工業ほか事件(1998)、システムコンサルタント事件(2000)、電通事件(2000)、オタフクソース事件(2000)、東加古川幼稚園事件(2001)、三洋電機サービス事件(2001)などの他にも、労災認定をめぐる行政訴訟も増加している。このように企業の安全配慮義務違反を認める判決が下されるということは、単に損害賠償の負担の問題だけでなく、企業の社会的評価の低下を招く問題でもあり、企業としては従業員の心身の健康へ十分な配慮が求められる。一方で、安全配慮義務の濫用により、高血圧症などの疾病を有する労働者を事前に労働市場から排除する危険(菊池, 1999)も指摘されており、法律の適切な運用が望まれる。

第四節 顧客満足の低下

企業間の競争の激化、情報化社会の進展という大きな企業環境の変化の中で、“企業の組織革新を図りつつ、顧客満足をもたらすような製品やサービスを提供できるように従業員を動機づけ、価格競争、品質差別化競争、時間競争に勝つこと”(濱田, 1998)が企業戦略の目標として位置づけられている。このような戦略を効果的に実行するためには、適切な目標を設定し、適切な評価を行うシステムが必要であり、そのひとつの手法がバランス・スコアカードである。バランス・スコアカードとは、経営理念や経営ビジョンなどを考慮したうえで、①顧客(品質、価格、サービス等)、②ビジネス・プロセス(時間、品質、生産性等)、③イノベーションと学習(イノベーション、従業員満足等)、④財務(収益性、成長性等)、という基本的な4つの視点から達成目標を示すとともに、その業績を測定するための手法である。これらの4つの側面には因果関係が想定されており、顧客満足、さらには企業としての利益を達成

するための前提条件として従業員満足が捉えられている(濱田, 1998)。

労働者が過剰なストレス環境下で働いている状況では、当然、従業員満足度は低くなると考えられる。顧客満足度と従業員満足度の関係についての研究は海外においても少なく(佐々木, 1997)、例えば、Schlesinger & Zornitsky (1991) や Tzeng, Ketefian, & Redman (2002) などの、顧客満足と従業員満足の関係についての実証的研究があるが、両者の直接的・間接的因果関係は十分に検証されていない。労働ストレスが従業員満足や顧客満足に及ぼす影響について明らかにするためにも、今後の実証的研究成果の蓄積が望まれる。

第二章 労働ストレス研究の歴史

第一節 ストレス研究の進展

Selye (1978) は、人間が有する体内の状態を常に一定に保持しようとする機能についての原始的な概念の発生は、古代ギリシャ時代のヒポクラテスにまで遡ることができることを、「疾病というものは、苦痛 (pathos) であるだけでなく、労苦 (ponos)、すなわち、身体を正常な状態に戻そうとする身体自身の戦いである。身体の中から治療を行う、自然の回復力、すなわち、自然治療力が存在する。」というヒポクラテスの言葉を引用して述べている。

19世紀後半から20世紀初頭にかけて、その後のストレス研究の基礎となる概念、すなわち、Bernard (1865) のデテルミニズムに基づく生体内環境を一定に維持する保護作用の考えや、Cannon (1932) のホメオステシスの研究を経て、Selye (1936) による生体への生物学的・物理的・化学的刺激に対する生理学的反応の研究という形で、本格的なストレス研究が始められた。Selye の研究以降は、“第二次大戦終了に伴う帰国兵士の急増、朝鮮動乱への出兵などによる混乱期にあり、今日の日本と同様に社会不安に起因する抑うつ、心身症などへの関心が高まっていた”(小杉, 2002a) という社会状況にあったことから、心理的・社会的ストレスラーによって引き起こされる生理学的反応と疾患との関連 (Wolf & Wolff, 1947)、あるいは生活の変化と疾患との関連 (Rahe, Meyer, Smith, Kjaer, & Holmes, 1964) という心身相関の視点へと研究の中心は移行した。さらに、

心理的・社会的ストレスラーの認知と対処行動に関わる個人差の問題 (Lazarus & Eriksen, 1952) が注目されるようになったことは、心理学の枠組の中での研究が大きく飛躍するきっかけとなった。

ここで、「ストレス」という用語の定義づけについて触れておく。本来、「ストレス」という用語は物理学や工学、材料力学で使われてきた用語であり、外部からの圧力によって生じる歪みを元に戻そうとする物質内部の力(応力)を指す用語である。したがって、この考えに基づくならば、生体が外部からの様々な刺激(ストレスラー)を受けたときの、生体内の心身の反応を意味するのが妥当と思われる。しかし、実際には「ストレス」の定義に関する混乱は多くの研究で指摘されており (Meister, 1981; Lazarus & Folkman, 1984; 坂部, 1992; Cohen, Kessler, & Gordon, 1995)、ストレスという言葉は、あまりに多くの意味を含むので、役に立たない概念であるとの主張もある (Cohen et al., 1995)。しかしながら、「ストレス」という用語が定義の混乱や文脈による意味の不一致といった状況を招いているにも関わらず、幅広く使われているのは事実であり、そのことは非常に有用な概念であることの証であると考えられる。したがって、本論では、ストレスとは1) 心身の安全を脅かす環境や刺激、2) 環境や刺激に対応する心身の諸機能・諸器官の働き、3) 対応した結果としての心身の状態、の3側面から構成されるとする定義 (小杉, 2002b) に準じて、1) をストレスラー、3) をストレイン、2) の生体内の反応や媒介要因とストレスラー、ストレインを含む全体的な状況をストレスと定義づけすることによって、論を進めることにする。また、特に労働の場面におけるストレスを労働ストレスと定義する。

第二節 個人-環境適合モデル

個人-環境適合モデルは、産業ストレス研究の黎明期 (1960年代) に、ミシガン大学の研究者たちを中心に始まった組織心理学的色彩の強いモデル (岩田, 1997b) であり、個人と環境の適合の度合いによってストレインの程度が規定されるとする考えに基づくモデルである。Harrison (1978) によれば、「個人-環境」と「主観的-客観的」の2軸の組み合わせから構成される4つの要素、

すなわち「客観的環境」「客観的個人」「主観的環境」「主観的個人」それぞれの適合の程度が高いほど精神的に健康であるとされる。また、客観的な個人と環境の不適合を調整する要因として対処が、主観的な個人と環境の不適合を調整する要因として防衛が想定されている。個人と環境の適合度を考える上では、「個人の動機」と「環境からの供給」、「環境からの要求」と「個人の能力」の2つの関係が問題になる。ストレインが高まるのは、①個人の動機（欲求）に見合うだけの供給が環境からなされないとき、②個人の能力が環境からの要求を満足できないとき、としている。しかし、個人の動機以上の供給が環境からなされたとき、あるいは、環境からの要求以上の能力を個人が有するとき、に関しては、3つのパターンが仮定されている。すなわち、均衡状態を越えたときにストレインは、①一定であるとする漸近的関係、②そのまま減少し続ける直線関係、③再び高まるU字型関係、のいずれかになることが想定されている。

個人と環境の不適合がストレインを高めるという考え方は非常に理解しやすいとはいえ、個人の要求水準と環境の要求水準を測定することは非常に困難であることから、このモデルは労働ストレス研究において汎用されるには至らなかった(岩田, 1997b)。

第三節 因果関係モデル

Cooper & Marshall (1976) は、ストレス源となりうる環境要因や個人要因と、それに関連する疾病についての研究のレビューから、ストレッサー、個人要因、ストレインの関係を整理し、ストレッサー変数に暴露された結果としてストレイン変数を捉える一方向的な因果関係が存在することを想定する因果関係モデルを提唱した。

この研究には方法論上の問題がいくつか指摘されている。例えば、Cooper & Marshall (1976) が、①分析方法の問題、②それぞれの変数の測定方法の問題、③サンプリング方法の問題の存在を認めているように、Cooper らが行った一連の研究は、ある特定の職域に関連しそうなストレッサー項目を作成、因子分析により抽出された因子をストレッサー変数とし、ステップワイズ法による重回帰分析で検討を行うものであった。これは個々

の研究対象集団においてのみ成立するという、“統計的にはより正確であっても、極めて汎用性（比較可能性）に乏しい”（岩田, 1997b）研究方法であり、目新しい職種を探し求める拡散的状况（矢富・渡辺, 1995）を引き起こした。

このようにいくつかの問題を抱え、“その精緻性においてモデルとよぶよりも、研究フレームワークに近い単純なもの”（渡辺, 2002）とされるが、“ストレッサーおよびストレスの結果変数を網羅した内容一覧図という意味合いのもので、各領域にどのような変数があるかを概観できるところにその有用性”（岩田, 1997b）があり、現在でも労働ストレスに関する理論とモデルを包括するメタ理論・メタモデルとして広く認知されている（渡辺, 2002）。

第四節 仕事の要求度-コントロールモデル

Karasek (1979) は、アメリカとスウェーデンにおける全国的な調査データから、労働場面における要求の度合いと、意思決定の自由度（コントロール）に関する質問項目を抽出し、心理的なストレイン（極度の疲労、抑うつ）、あるいは職務不満足、生活不満足が、この2変数の組み合わせから構成される仕事の要求度-コントロールモデルによって予測可能であることを見出した。Karasek は要求度とコントロールそれぞれを高低の2群に分け、それぞれの組み合わせから、①低要求度・低コントロールの受動的ジョブ、②高要求度・高コントロールの能動的ジョブ、③低要求度・高コントロールの低ストレインジョブ、④高要求度・低コントロールの高ストレインジョブ、の4群に区分した。Karasek, Baker, Marxer, Ahlbom, & Theorell (1981) はこのうち、高ストレインジョブ群で冠動脈性心疾患による死亡率が有意に高いことを明らかにした。その後、Johnson & Hall (1988) は Karasek のモデルにソーシャル・サポートの軸を加えた要求度-コントロール-サポートモデルを提示し、高ストレインジョブ群でも同僚からのサポートが高ければストレインは低くなることを明らかにした。

その後の欧米における多くの研究で、高ストレイン群（高要求度・低コントロール）の脳・心血管系疾患の危険度は、低ストレイン群に比べて有意に高いという結果が示されているが、国内にお

ける調査報告は現在までのところ少ない（川上，1997）。

第五節 NIOSH モデル

NIOSH（アメリカ国立労働安全保健研究所）のHurrell & McLaney（1988）は、従来行われてきた労働ストレス研究における調査方法の問題点を指摘した上で、労働ストレッサーは労働者の心理的・生理的・行動的急性反応を引き起こし、それが長期間続くと心理的・身体的健康に影響を及ぼすとするNIOSHモデルを提示した。このモデルでは、個人要因、職場外要因、緩衝要因が、労働ストレッサーと急性反応との因果関係に影響を及ぼす要因として想定された。なお、このモデルに基づいて作成されたNIOSH職業性ストレス調査票は、従来使用されてきた様々な尺度を妥当性、信頼性、使用頻度などから選定（適切な尺度がない場合は新たに作成）し、それらを組み合わせたものである。したがって、1970年代から活発に行われてきた労働ストレス研究の総括的なモデルであり、調査票であるといえるだろう。

しかし、このモデルにおけるすべての変数間の関係を検証することは非常に困難であり、アメリカ等においてNIOSH職業性ストレス調査票のすべての尺度を使った調査は行われていない（岩田，1997b）ことから、Cooperらの因果関係モデルと同様に研究上のパラダイムを示すモデルと捉えた方がよいと考えられる。

第六節 努力－報酬不均衡モデル

社会学者であるSiegristらによって提唱された努力－報酬不均衡モデルは、労働者が「仕事について費やす努力とそこから得られる報酬が釣りあわない状態、をストレスフルとするシンプルな発想」（堤，2000）に基づくモデルである。Siegrist et al.（1990）は、仕事の要求度－コントロールモデルに対して2つの疑問を呈した。すなわち、①低コントロールの長期的な影響が明らかでないこと、②コントロールの客観的評価と主観的評価の問題、である。特に②の問題に関して、仕事の要求度－コントロールモデルが客観的な仕事の特徴に焦点を当てているのに対し、努力－報酬不均衡モデルでは、個人が環境に適応するための努力、という主観的視点で捉え、労働の状況に対する個

人の主観的な認知や評価をより重視（堤，1999）しており、Lazarus & Folkman（1984）などの一連の研究で指摘された個人差を考慮したモデルとなっているといえる。

努力－報酬不均衡モデルは比較的新しいモデルであり、その評価が十分には定まってはいないモデル（渡辺，2002）であるとはいえ、早野・木村・保坂・柴田・福西・山崎・桃生・TABPカンファレンス（1997）の研究から抽出された日本人男性の冠動脈親和性行動（仕事を家庭や他の活動よりも高く評価する傾向を示す仕事中心のライフスタイル）がオーバーコミットメントの概念と共通する部分があり、“日本人労働者の健康影響に対する高い予測妥当性”（堤，1999）の存在が有望視され、今後のさらなる研究が期待されている。また、多くの労働ストレスモデルはアメリカにおいて開発されており、事前の契約に基づく労働活動、すなわち、「これだけ働いてくれれば、これだけ給料を払う」という労働活動を想定して構成されてきた。しかし、努力－報酬不均衡モデルでは、労働に対する努力と報酬のアンバランスをストレッサーと捉えることで、努力が何らかの報酬（金銭的な報酬だけでなく、地位や名誉など心理的な報酬の場合もある）で報われるような日本の労働社会に、より適合したモデルとなっていると考えられる。

第七節 労働ストレス研究の流れ

本章第一節で述べたように、第二次大戦・朝鮮戦争による混乱という社会状況がストレス研究を推進したことと合わせて、高度産業化・高度工業化の進展の中での人間の要因の研究や、集団や組織の大規模化・複雑化に伴って、その構成要因であるリーダーシップやコミュニケーションを中心課題とした人間関係に関する行動科学的な研究が注目された（佐々木，1996）ことにより、労働ストレス研究も大きな進展を見せた。特に1970年代以降、多くの労働ストレスモデルや理論が提示されてきた。これは、労働の現場のストレッサーはそれ単独で存在するというより、むしろ個人特性などの要因と相互に影響し合って存在しているため、複雑に絡み合ったストレス事象を捉えるためには、これらを組み合わせた理論モデルを設定し、それに則ってアプローチするのが効率的（岩田，

1997a) とされるからである。

労働ストレス研究には、大きく2つの流れ、すなわち、多要因アプローチと要因限定アプローチがある。多要因アプローチとは、ストレスとストレーンとの因果関係を説明するための要因すべてを含むモデルを設定し、多変量解析等の分析方法を用いて、そのモデルの妥当性を検討しようとする(岩永, 2003) 研究アプローチである。このアプローチに基づく代表的なモデルが、因果関係モデル (Cooper & Marshall, 1976) や、NIOSHモデル (Hurrell & McLaney, 1988) である。これらのモデルでは、ストレス、ストレーンに加えて、それらの関係に影響を及ぼすと考えられる様々な媒介要因が想定されてきた。しかし、これらの多くの要因を用いたにも関わらず、ストレスとストレーンの関係を十分に説明するまでには至っていない(渡辺, 2002)。これらのモデルでは、強い因果関係を想定しているにも関わらず、調査方法が質問紙による横断的調査に偏っていることがその原因とされている。この問題に対する解決法のひとつとして、項目反応理論の採用が検討されている(矢富・渡辺, 1995)。一方、要因限定アプローチとは、労働ストレスに関連する中心的要因や共通要因を抽出し、それらをもとに設定したモデルの妥当性を検証しようとする(岩永, 2003) 研究アプローチである。このアプローチに基づく代表的なモデルが、仕事の要求度-コントロールモデル (Karasek, 1979) や、努力-報酬不均衡モデル (Siegrist et al., 1990) である。これらのモデルでは、扱う変数が少ないためモデルとしては非常にシンプルな構造であり、多くの職業に応用が可能な研究モデルであるといえる。しかし、限定された要因だけから労働ストレス問題全体を捉えることは困難であると同時に、偏った理解を促進してしまう恐れもあり、結果の解釈には十分な注意が必要となる。また、ストレスの認知やストレーンに関する個人差を説明するために、次章で取り上げる媒介要因をそれぞれのモデルと組み合わせた研究が行われている。

第三章 媒介要因

職業生活において、同じようにストレスフルな状況に置かれたとしても、それぞれの労働者が示す反応は大きく異なっている。これは、それぞれ

が置かれた状況の認知や、その状況への対処行動、環境からのサポートなどが異なっているからである。ストレス-ストレーン関係に影響を及ぼす媒介要因は、個人要因(年齢、性別、職種、タイプA、コーピングなど)と、環境要因(ソーシャル・サポート、組織風土、組織文化など)の側面から検討されてきた。

第一節 タイプA

タイプAは、労働ストレスモデルにおける重要な個人要因のひとつとして取り上げられている(岩田, 2002)。タイプAとは、Friedman & Rosenman (1959) によって心疾患の患者に共通する行動パターンとして示された概念であり、①自ら選択したが、たいがい不明確な目標を達成するための極めて強い、持続的な意欲、②競争への激しい性向と熱意、③承認と出世に対する持続的な欲望、④複数の、多様な業務への持続的な関与のため、常に締め切りに追われている、⑤多くの身体的・精神的活動の遂行の速度を速めようとする習慣的な傾向、⑥並はずれた精神的・身体的覚醒、といった特徴が挙げられた。

タイプAは生産性を高めるという知見 (Taylor, Locke, Lee, & Gist, 1984; Lee, Ashford, & Bobko, 1990) もあるが、いらいら感や不安感といった精神的なストレーンが高まる (Kushnir & Melamed, 1991) という報告の他、職務不満足や抑うつを高める交互作用 (Iwata, 1992; Iwata, Suzuki, Saito, & Abe, 1992)、虚血性心疾患発症の危険度が高まること (Kayaba et al., 1990) などが指摘されており、労働ストレスに関しては負の側面が大きいと考えられる。

第二節 コーピング

人はストレスの影響をただ受けるだけではなく、それに積極的に対処し、場合によっては、その影響をなくしたり、軽減したりしようとする(田尾, 1999)。そのような努力の過程をコーピングという。Dewe, Cox, & Ferguson (1993) や布施・小杉 (1996)、小杉 (1996) のコーピングに関する研究のレビューによれば、コーピングとは、①プロセスであり、パーソナリティ特性とは区別しなければならない(特性論的コーピングではなく、状況論的コーピング)、②努力の過程

であり、その努力の結果ではない（コーピングとストレインとの峻別）、とされる。また、一般的にコーピングはストレスラーとの関係性によって、①ストレスラーに対して接近的に関わるか、回避的に関わるかという「接近－回避」コーピング（Roth & Cohen, 1986）、②ストレスラーそのものに注意を向けるか、ストレスラーによって引き起こされた情動に注意を向けるかという「問題焦点型－情動焦点型」コーピング（Lazarus & Folkman, 1984）などに区分される。

当然、ストレスラーに対してすべてのコーピングが有効に機能するわけではない。適合性仮説では、コーピングの効果はコーピングの特性によって決まるのではなく、コーピングとストレス状況のコントロール可能性との関係で決まるとされる（Conway & Terry, 1992）。一般的には、問題焦点型対処は制御が可能な状況で適応的であり、逆に制御不可能な状況では情動焦点型対処の方が有効であるとされる。

第三節 ソーシャル・サポート

ソーシャル・サポートは様々な定義がなされてきた（小杉・種市, 2002）が、代表的な定義として Cobb (1976) の“その人に自分がケアされ愛されている、あるいは尊重され価値あるものと見なされている、相互的な責務を持ったネットワーク成員である、と信じさせる情報”がある。また、House (1981) はソーシャル・サポートを、①情緒的サポート（サポート対象に共感したり、信頼したりする）、②道具的サポート（サポート対象を手伝ってあげたり、お金やものを提供する）、③情動的サポート（対処に必要な情報や知識の提供）、④評価的サポート（サポート対象の行動に対する適切な評価）、に分類した。

ソーシャル・サポートは一般的に、“ストレス状況下にある個人の心身の健康やその維持にポジティブな効果をもたらさう”（上野・山本, 1996）要因と考えられているが、LaRoccs & Jones (1978) は上司のサポートが必ずしもサポートとして機能するだけでなく、逆にストレスラーにもなりうることを指摘した。つまり、Shumaker & Brownell (1984) がサポートの送り手と受け手との間の認識のズレについて指摘しているように、送り手が援助的サポートを提供しているつもりでも、受け

手がストレスラーとして認識することもありうる、ということである。上野・山本 (1996) の調査において、サポートの量（サポート・ネットワーク量）よりも、むしろ質（サポートの満足度）の方がバーンアウト（燃えつき症候群）との強い負の相関が認められていることから、サポートの受け手がどのように認識するかということがストレスラー－ストレイン関係の媒介要因として大きな意味を持つと考えられる。

第四節 組織風土・組織文化

組織風土とは、組織に対するそれぞれの個人による特性の記述であり、組織風土そのものに評価的・規範的特性はない概念（田尾, 1999）である。一方、組織文化とは、組織においてメンバーの判断を方向づけ、行動を規制する働き、すなわち、「価値」を含む概念（田尾, 1999）であり、組織風土とは明確に異なる概念とされる。しかし、“メンバーの風土認知の分散が小さくなることによって明瞭な組織風土が形成されれば、それがメンバーの判断や行動に影響を及ぼすようになると考えられるため、結果的には組織文化の概念に極めて近くなる”（坂田, 2003）と考えられることから、これら2つの概念は明確に区別できるものではない（Schneider, 1985）とされている。

Hemingway & Smith (1999) は、看護師を対象に心理的風土（仕事圧力、上司のサポート、同僚の凝集性、自律性）がストレイン（欠勤、退職、怪我）に与える効果について調査を実施した。その結果、心理的風土が職務ストレスラーを介して間接的にストレインに影響するモデルが支持されたが、ストレインへの直接的な効果は認められなかった。また、金井・若林 (1998) は、メンタルヘルス風土を“メンタルヘルスに関して、組織の成員に共有されている社会的態度や規範の体系であり、行為規準、価値観、信念、慣行、態度、雰囲気などを意味するもの”と定義し、メンタルヘルス風土とストレインの関係について検討した。その結果、メンタルヘルス風土を好ましく評価する認知の傾向とストレインに負の関連が、メンタルヘルス風土への不安傾向とストレインに正の関連が認められた。

組織文化、あるいは組織風土が労働ストレスに及ぼす効果についての研究は、比較的新しいテー

マであり（坂田，2003），第四章で述べる労働価値観との関連も予想されることから，今後さらに幅広い研究を進めていく必要がある。

第四章 媒介要因としての労働価値観

第一節 媒介要因としての労働価値観

第三章で述べたように，労働ストレス研究において様々な変数がストレスーストレイン関係の媒介要因として検討されてきたが，労働価値観を媒介要因として取り上げた研究は少なく，十分な検討が行われていない。しかし，Lazarus & Folkman（1984）がその理論の中で，価値観を媒介過程（認知的評価や対処行動）に先行する変数の中の最も重要な人的変数として取り上げているように，労働価値観は労働生活における認知や対処行動を規定する，極めて大きな意味を持つ個人要因と考えられる。

例えば，仕事とは自分で判断し，自分で責任を取り，自律的に行うべきである，という労働価値観を持つ人と，上司から指示されたことだけを，無理のない範囲で行うべきである，という価値観を持つ人では，同じような状況に置かれたとしても，おそらくストレスの認知の仕方は大きく異なるであろう。また，会社の都合を何よりも優先すべきであると考える人と，私生活を優先すべきであると考える人では，同じようなストレスフルな状況に置かれたときの対処行動は，当然変わってくると思われる。

林（1985）は，人間の価値の変化が経済社会に変質をもたらし，経済社会の変質が人間の価値の変化を促進する，と述べている。日本の労働者は，「終身雇用」「年功序列」といった制度のもとで会社に守られ，その代償として24時間戦う「会社人間」として会社に尽くしてきた。しかし，そのような関係は健康的な関係とは到底言えず，不況の影響もあって制度そのものが立ち行かなくなっており，“日本人の労働観の転換を必要とする”

（大久保，2001）状況にあると考えられる。労働者の労働観が大きく変わってきていることは，いくつかの調査から明らかにされている（社会経済生産性本部，1998）。また，Drucker（1988）が指摘しているように，組織のフラット化が進む情報化社会においては，個人個人の自律性が求められる。一方で，バブル期までの日本企業において

は，自律的な労働価値観はむしろ疎まれ，会社の指示に黙って従う社員が理想とされてきたと考えられる。このように，労働者個々人が持つ労働価値観が変化しているだけでなく，企業が労働者に対して求める労働価値観も変化しているのである。このような状況が労働ストレス問題の拡大を引き起こしている一因として考えられよう。

労働価値観は労働生活における認知や対処行動を規定すると考えられ，これをストレスーストレイン関係における媒介要因として取り上げることは，労働ストレス問題の理解を深める上でも，また，今後の介入方策を探る上でも非常に意義のある取り組みになると考える。

第二節 労働価値観の定義

価値，あるいは価値観の概念に関して，“ある特定の対象または対象の属性としての，客体の側の，状況構造の要素であるのか，それとも態度，観念，ないし好みとして，主体の側の意識構造の要素であるのか”（見田，1996）という混同が指摘されている。同様の指摘はRokeach（1973）によってもなされている。心理学・教育学といった分野においても，労働価値観を労働者の欲求を満たす，労働活動を構成する要素と見なす研究（森永，1993）や，労働者の側の意識構造を構成する要素と見なす研究（三川，1991）などが混在している。

Rokeach（1973）は“価値体系とは，比較的重要なもの連続に伴う，より望ましい行動様式や生き方に関する固定的な信念の体系”としている。また，ゴードン・菊池（1975）は，“価値とは，個人がそれを重要と考える一般化された行動，あるいは事態を示す概念”と定義づけた上で，“価値はわれわれの生活にとって規範や基準，指針としてのはたらきをするものであるから，そこでの直接的な緊張やその場の条件から形成されるものではなく，むしろ個人の安定した部分（性格の相対的に安定した持続する側面）によって形成される”としている。同様に，見田（1996）も，仕事の価値とは“職場におけるさまざまな態度・行動，離職，職業選択などの1つの重要な決定要因”で，“職務上いかに行動すべきかについて抱く比較的永続的な信念”であるとしている。このように，価値観とは比較的，固定的・安定的な信念体系と

考えられている。

しかし、見田 (1996) は、労働者の職務態度、職務行動の改善という点から考えると価値観の程度の変異性を前提とすることが必要であり、より究極的なものとしてではなく、より手段的、かつ具体的・操作的なものとして取り扱う必要があることも指摘している。したがって、労働価値観を労働ストレス研究における媒介変数として扱い、マネジメントへの活用を考えていくためには、固定的・永続的な要因として捉えるのではなく、ある程度の可塑性・変異性を持つ要因であることを想定する必要があるだろう。すなわち、労働価値観とは労働者に内在する労働活動、あるいは労働そのものに対する評価や行動の判断基準、行動規範のようなもので、ある程度永続的な部分と、比較的可塑性の部分から構成される個人要因、と定義することが望ましいと考えられる。

さらに、見田 (1996) は、個人の動機や目的に関するミクロ的なアプローチと、文化のエトスやイデオロギーに関するマクロ的なアプローチとを統合し、人々の行動や人生における駆動的な側面の研究と、規制的な側面の研究とを包括するために、“橋わたしの概念”として価値意識を用いることを提唱している。

以上のことから、労働ストレス研究に労働価値観という、これまであまり検討されていない要因を取り入れることで、研究の幅が広がるだけでなく、労働ストレス問題への対策を検討していく上での新しい知見が得られると考える。したがって、今後は労働価値観の明確な定義づけと合わせて、組織文化との関連や、その測定方法に関する検討を進めていく必要があると考える。

第五章 総括

本論では、初めに労働ストレス問題に関連して発生している労働の現場での問題を、①労働者の健康問題、②企業の経済的損失、③企業の法的責任、④顧客満足度の低下、の4つの側面から概観した。特に、労働者の健康問題に関しては、“危機的な状態” (ILO, 2000) であることが指摘されており、早急な対応が望まれている。

次に、これまでのストレス研究、労働ストレス研究の流れを追うことで、「ストレス」という概念の変遷と、研究方法の発展を明らかにすると

もに、小杉 (2002b) の“ストレスは、1) 心身の安全を脅かす環境や刺激、2) 環境や刺激に対応する心身の諸機能・諸器官の働き、3) 対応した結果としての心身の状態、の3側面から構成”されるとする定義に準じて、1) をストレッサー、3) をストレイン、2) の生体内の反応や媒介要因とストレッサー、ストレインを含む全体的な状況をストレスと定義した。また、特に労働の場面におけるストレスを労働ストレスと定義した。

次に、ストレッサー-ストレイン関係に影響を及ぼす媒介要因と、これまでの研究で取り上げられることの少なかった労働価値観について略述した。第四章で述べたように、労働価値観とは文化的・社会的・時代的背景を映し出す要因であると同時に、Lazarus & Folkman (1984) や Lazarus (1990) がその理論の中で示しているように、個人内の認知や対処の過程に先行する変数の中の最も重要な人的変数と考えられている。労働者の持つ労働価値観と、職場において必要とされる労働価値観が大きく変化している現代だからこそ、労働ストレス問題を考える上で、労働価値観をその媒介要因として取り上げることは大きな意味を持ちうると考える。

労働者に内在する労働価値観を理解した上で労働ストレス対策を講じること、また、労働ストレスによる様々なリスクを回避し、企業としての成長を続けていくためにも、ストレッサー-ストレイン関係における媒介要因としての労働価値観の研究をさらに進めていく必要があると考える。

引用文献

- 青木孝悦 1970 大学生の価値類型について 心理学研究, 41(2), 83-89.
- 新井節男・藤原素子 1992 ストレス学説 新井節男・三戸秀樹・竹中晃二・山田富美雄・浅野仁・藤川治・大野太郎・坂手比呂志・今中美栄・藤原素子 現代ストレス学 信山社出版 Pp.104-108.
- 荒記俊一・川上憲人 1993 職場ストレスの健康管理 産業医学, 35, 88-97.
- ベルナルドC. 三浦岱栄 (訳) 1970 実験医学序説 改訳 岩波書店 (Bernard, C. 1865 *Introduction a l'etude de la medecine experimentale.*)

- キャノンW. B. 舘鄰・舘澄江 (訳) 1981 からだの知恵 講談社 (Cannon, W. B. 1932 *Wisdom of the body.*)
- Cascio, W. F. 1993 Downsizing: What do we know? What have we learned? *Academy of Management Executive*, **7** (1), 95-104.
- Cobb, S. 1976 Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, **38**, 300-314.
- Cohen, S., Kessler, R. C., & Gordon, L. U. 1995 Strategies for measuring stress in studies of psychiatric and physical disorders. In S. Cohen, R. C. Kessler, & L. U. Gordon (Eds.) *Measuring stress*. New York: Oxford University Press. Pp.3-26.
- Conway, V. J., & Terry, D. J. 1992 Appraised controllability as a moderator of the effectiveness of different coping strategies: A test of the goodness of fit hypothesis. *Australian Journal of Psychology*, **44**, 1-7.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. 1976 Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, **49**, 11-28.
- 電通事件 2000 労働判例, 779, 13-19.
- Dewe, P., Cox, T., & Ferguson, E. 1993 Individual strategies for coping with stress at work: a review. *Work & Stress*, **7**, 5-15.
- Drucker, P. F. 1988 The coming of the new organization. *Harvard Business Review*, Jan.-Feb., 45-53.
- Friedman, M., & Rosenman, R. H. 1959 Association of specific overt behavior pattern with blood and cardiovascular findings. *Journal of American Medical Association*, **169**, 1286-1296.
- 古郡頼子 1998 働くことの経済学 有斐閣.
- 布施美和子・小杉正太郎 1996 心理ストレスにおけるコーピング研究の展望—その概念の変遷とストレスモデルにおける役割— 早稲田心理学年報, **29** (2), 11-20.
- ゴードンL. V.・菊池章夫 1975 価値の比較 社会心理学 川島書店.
- 濱田和樹 1998 顧客満足と従業員満足の同時達成のためのマネジメント・システム—原価との関係を中心として— 西南学院大学商学論集, **44**, 21-42.
- Harrison, R. V. 1978 Person-environment fit and job stress. In C. L. Cooper, & R. Payne (Eds.) *Stress at work*. New York: Wiley. Pp.175-205.
- 早野順一郎・木村一博・保坂隆・柴田仁太郎・福西勇夫・山崎勝之・桃生寛和・TABPカンファレンス 1997 日本人の coronary-prone behavior: Scale C の抽出 タイプA, **8**, 39-45.
- 林伸二 1985 仕事の価値 白桃書房.
- Hemingway, M. A., & Smith, C. S. 1999 Organizational climate and occupational stressors as predictors of withdrawal behaviours and injuries in nurses. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **72**, 285-299.
- 東加古川幼児園事件 2001 労働判例, **795**, 13-14.
- House, J. S. 1981 *Work stress and social support*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley Pub. Co.
- Hurrell, J. J., & McLaney, M. A. 1988 Exposure to job stress—A new psychometric instrument. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, **14** (suppl.1), 27-28.
- ILO 2000 *Mental health in the workplace*.
- 岩永誠 2003 ワークストレスの臨床社会心理学的問題 横山博司・岩永誠 (編著) ワークストレスの行動科学 北大路書房 Pp.106-149.
- Iwata, N. 1992 Who finds social supports more useful?: The effects of social supports and the stress-strain relationships among Japanese adult employees. In Araki, S. (Ed.) *Behavioral medicine: An integrated biobehavioral approach to health and illness*. Amsterdam: Elsevier Science Publishers B. V. Pp.173-179.
- 岩田昇 1997a ストレッサー評価方法とその意義 1. ストレッサー測定および評価法の概要 産業ストレス研究, **4**, 23-29.
- 岩田昇 1997b ストレッサー評価方法とその意義 2. 職業性ストレスモデルとストレッサー測

- 定尺度の変遷 産業ストレス研究, **4**, 30-34.
- 岩田昇 2002 タイプA行動パターンの影響評価のための統計解析法 タイプA, **13(1)**, 3-9.
- Iwata, N., Suzuki, K., Saito, K., & Abe, K. 1992 Type A personality, work stress and psychological distress in Japanese adult employees. *Stress Medicine*, **8**, 11-21.
- 岩田嘉幸・原一郎・藤井久和・上田美代子・千葉征慶 1995 職場におけるストレス要因と各世代間の生きがいについての調査研究報告書 労働福祉事業団大阪産業保健推進センター
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. 1988 Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, **78**, 1336-1342.
- 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)**, 63-79.
- 金子能宏 2002 自殺による社会的な生涯所得の損失と自殺防止対策の効果 厚生労働省社会・援護局「第6回自殺防止対策有識者懇談会」報告資料
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. 1996 *The balanced scorecard*. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Karasek, R., Baker, D., Marxer, F., Ahlbom, A., & Theorell, T. 1981 Job decision latitude, job demands, and cardiovascular disease: A prospective study of Swedish men. *American Journal of Public Health*, **71**, 694-705.
- Karasek, R. A. 1979 Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, **24**, 285-308.
- 川上憲人 1997 職業性ストレスの健康影響：その定量的評価と経済的影響 産業ストレス研究, **5**, 2-6.
- 川上憲人・原谷隆史 1999 職業性ストレスの健康影響 産業医学ジャーナル, **22(5)**, 51-55.
- 川崎製鉄（水島製鉄所）事件 1998 労働判例, **733**, 13-31.
- Kayaba, K., Yazawa, Y., Natsume, T., Yaginuma, T., Hosaka, T., Hosoda, S., & Tamada, T. 1990 The relevance of psychosocial factors in acute ischemic heart disease: A case-control study of a Japanese population. *Japanese Circulation Journal*, **54**, 464-471.
- 警察庁生活安全局地域課 2003 平成14年中における自殺の概要資料
- 菊池馨実 1999 労働者の自殺をめぐる法的救済 週刊社会保障, **2062**, 22-25.
- 北村晴朗 1966 価値観の形成と性格教育 児童心理, **219**, 1-15.
- 厚生労働省 2001 脳・心臓疾患の認定基準の改正について
- 厚生労働省 2003 脳・心臓疾患および精神障害等に係る労災補償状況について
- 小杉正太郎 1996 Lazarus, R. S. のコーピング定義の変遷とコーピング測定の問題 産業ストレス研究, **3**, 124-126.
- 小杉正太郎 2002a ストレスとは何か 小杉正太郎（編著）ストレス心理学 川島書店 Pp.1-4.
- 小杉正太郎 2002b ストレス研究の幕開け 小杉正太郎（編著）ストレス心理学 川島書店 Pp.5-29.
- 小杉正太郎・種市康太郎 2002 ソーシャルサポート 小杉正太郎（編著）ストレス心理学 川島書店 Pp.74-84.
- Kushnir, T., & Melamed, S. 1991 Work-load, perceived control and psychological distress in type A/B industrial worker. *Journal of Organizational Behavior*, **12**, 155-168.
- 協成建設工業ほか事件 1998 労働判例, **744**, 29-34, 43.
- LaRoccs, J. M., & Jones, A. P. 1978 Coworker and leader support as moderators of stress-strain relationships in work situations. *Journal of Applied Psychology*, **63**, 629-634.
- ラザルス R. S. 林俊一郎（編訳）1990 ストレスとコーピング—ラザルス理論への招待 星和書店 (Lazarus, R. S. 1990 Measuring stress to predict health outcome. (A lecture.) Tokyo, Japan.)
- Lazarus, R. S., & Eriksen, C. W. 1952 Effects of failure stress upon skilled performance. *Jour-*

- nal of Experimental Psychology*, **43**, 100-105.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. 1984 *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company, Inc.
- Lee, C., Ashford, S. J., & Bobko, P. 1990 Interactive effects of type A behavior and perceived control on worker performance, job satisfaction, and somatic complaints. *Academy of Management Journal*, **33**, 870-881.
- Meister, D. 1981 The problem of stress definition. In G. Salvendy, & M. J. Smith (Eds.) *Machine pacing and occupational stress*. London: Taylor & Francis Ltd. Pp.31-36.
- 三川俊樹 1991 日本の青年における職業(労働)価値観 カウンセリング研究, **24(1)**, 27-36.
- 三島徳雄・永田頌史・久保田進也・原谷隆史・川上憲人・荒記俊一 1996 職場におけるストレスと精神健康 心身医学, **36**, 145-151.
- 見田宗介 1996 価値意識の理論 弘文堂.
- 三戸秀樹 1992 企業倫理 新井節男・三戸秀樹・竹中晃二・山田富美雄・浅野仁・藤川治・大野太郎・坂手比呂志・今中美栄・藤原素子(著) 現代ストレス学 信山社出版 Pp.52-58.
- 水島郁子 2001 ホワイトカラー労働者と使用者の健康配慮義務 日本労働研究雑誌, **492**, 25-35.
- 森永康子 1993 男女大学生の仕事に関する価値観 社会心理学研究, **9(2)**, 97-104.
- 西村健一郎 2001 法的問題としての過労死について ジュリスト, **1197**, 2-7.
- 大久保靖司 2001 変貌する職場とメンタルヘルス 島悟(編) 変貌する職場のメンタルヘルス 至文堂 Pp.110-116.
- オタフクソース事件 2000 労働判例, **783**, 15-35.
- Rahe, R. H., Meyer, M., Smith, M., Kjaer, G., & Holmes, T. H. 1964 Social stress and illness onset. *Journal of Psychosomatic Research*, **8**, 35-44.
- 労働大臣官房政策調査部(編) 1998 企業における健康対策の実態(平成9年) 労務行政研究所.
- 労働省 1999 心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針について.
- Rokeach, M. 1973 *The Nature of Human Values*. New York: The Free Press.
- Roth, S., & Cohen, L. J. 1986 Approach, avoidance, and coping with stress. *American Psychologist*, **41**, 813-819.
- 坂部弘之 1992 ストレス研究の歴史的概観 労働基準調査会.
- 坂田桐子 2003 組織とワークストレス 横山博司・岩永誠(編著) ワークストレスの行動科学 北大路書房 Pp.77-105.
- 三洋電機サービス事件 2001 労働判例, **800**, 5-14.
- 佐々木茂 1997 従業員満足の影響要因に関する実証研究—顧客満足度の向上を考慮した従業員の職務満足度向上の影響要因の測定— 高崎経済大学論集, **39(4)**, 1-24.
- 佐々木土師二 1996 産業社会における人間行動—産業心理学の課題 佐々木土師二(編著) 産業心理学への招待 有斐閣 Pp.1-15.
- Schlesinger, L. A., & Zornitsky, J. 1991 Job satisfaction, service capability, and customer satisfaction: An examination of linkages and management implications. *Human Resource Planning*, **14(2)**, 141-149.
- Schneider, B. 1985 Organizational behavior. *Annual Review of Psychology*, **36**, 573-611.
- Selye, H. 1936 A syndrome produced by diverse noxious agents. *Nature*, **138**, 32.
- Selye, H. 1978 *The stress of life. revised edition*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- 下井隆史 2001 労働基準法(第3版) 有斐閣
- Shumaker, S. A., & Brownell, A. 1984 Toward a theory of social support: closing conceptual gaps. *Journal of Social Issues*, **40(4)**, 11-36.
- Siegrist, J., Peter, R., Junge, A., Cremer, P., & Seidel, D. 1990 Low status control, high effort at work and ischemic heart disease: Prospective evidence from blue-collar men. *Social Science & Medicine*, **31**, 1127-1134.
- システムコンサルタント事件 2000 労働判例, **791**, 6-7.
- 社会経済生産性本部 1998 産業人の不安と、健康を生み出すシステムを求めて—165万人の

- 産業人のメンタルヘルス調査結果と提言—
- 田中克俊 1998 精神疾患 大西守・篠木満・河野啓子・廣尚典・菊地章彦(編) 産業心理相談ハンドブック 金子書房 Pp.56-57.
- 田尾雅夫 1999 組織の心理学(新版) 有斐閣
- Taylor, M. S., Locke, E. A., Lee, C., & Gist, M. E. 1984 Type A behavior and faculty research productivity: What are the mechanisms? *Organizational Behavior and Human Performance*, **34**, 402-418.
- 堤明純 1999 努力—報酬不均衡モデル:理論と実証研究 *ストレス科学*, **13(4)**, 247-252.
- 堤明純 2000 努力—報酬不均衡モデルと日本での適用 *産業精神保健*, **8**, 230-234.
- Tzeng, H. M., Ketefian, S., & Redman, R. W. 2002 The relationship of nurses' assessment of organizational culture, job satisfaction, and patient satisfaction with nursing care. *International Journal of Nursing Studies*, **39**, 79-84.
- Uehata, T. 1991 Long working hours and occupational stress-related cardiovascular attacks among middle-aged worker in Japan. *Journal of Human Ergology*, **20**, 147-153.
- 上野徳美・山本義史 1996 看護者のバーンアウトを予防するソーシャル・サポートの効果—サポート・ネットワーク量・満足度・サポート源との関係を中心として— *健康心理学研究*, **9(1)**, 9-20.
- 渡辺直登 2002 職業性ストレス 渡辺直登・宗方比佐子(編著) キャリア発達の心理学 川島書店 Pp.201-228.
- Wolf, S., & Wolff, H. G. 1947 *Human gastric function. second edition* New York: Oxford University Press.
- 矢富直美・渡辺直登 1995 項目反応理論による心理的ストレス反応尺度(PSRS)の分析 *経営行動科学*, **10**, 23-34.

(2004年1月8日受付)