

職場環境の変化とストレス

—仕事における希望—

安田 宏 樹

概 要

本稿では、仕事に対する希望について考察するために、仕事のストレスに着目し、仕事のストレスに影響を与えている職場環境の変化について分析を行った。推計に際しては、労働者調査に企業調査のデータをマッチングさせることで欠落変数バイアスへの対処を試みた。分析の結果、仕事のストレスを強める要因として長時間労働や同世代間の賃金格差の拡大、仕事の成果を厳しく問うことが大きな影響を及ぼしていることが分かった。一方、仕事のストレスを緩和させる要因として、労働時間の柔軟性を高めること、仕事の分担・役割を明確にすることが確認された。ただし、多くの従業員は、ストレスを緩和するような職場環境に恵まれてはおらず、ストレスを強める要因のみを抱えている従業員の方が多いことも示された。このことは、特に課長以上の管理職において顕著であった。現時点では、従業員の置かれている職場環境は長期的な仕事に対する希望を持ちにくい環境にあるといえる。

キーワード

仕事に対する希望、ストレス、長時間労働、成果主義、賃金格差

I はじめに

本稿の目的は、近年の職場環境の変化が従業員の仕事に対する希望にどのような影響を及ぼしているのかについて考察することである。具体的には、仕事に対する希望の代理変数として仕事のストレスを活用し、職場環境の変化が仕事のストレスに与える影響について分析していく。

これまでの希望学の研究成果から、希望の内容で最も多くの割合を占めるのが仕事に対する希望であることが分かっている（佐藤（2006）、玄田（2007））。つまり、希望と仕事は

非常に密接に結びついている¹⁾。希望と仕事の結びつきが強いことは、仕事が人生の大半を占める職業生活の中核を担うものであり、仕事をして生計を立てることが多くの人々の日常であることを考えても自然なことである。

しかし、希望の内容で最も多くの割合を占めるのが仕事に対する希望であるにも関わらず、仕事に対する希望の内容や規定要因に関する分析はあまり見受けられない。そこで、本稿では、職場環境の変化が仕事に対する希望に与える影響について分析を行い、仕事に対する希望に関して一つの解釈を提示したい。

ただし、「希望」に焦点を当てた調査は非常に限られているため、仕事に対する希望を分析するためには、代理となる変数を設定し分析する必要がある。そこで、本稿では、仕事に対する希望の代理変数として、仕事のストレスに着目して分析を行う。本稿で分析対象とする仕事に対する希望は、昇給・昇進・配置転換などの具体的な達成目標という意味での希望ではなく、現在を含む長期的な職業生活全体に関する見通し・将来性という意味での希望である。

仕事のストレスに着目する最大の理由は、仕事に対する希望と仕事のストレスは非常に密接に関連していると考えられるからである。

「仕事と生活に関するアンケート調査」によると、希望の内容として回答割合の高い上位3項目(複数回答)は、「仕事」(66.3%)、「家族」(46.4%)、「健康」(37.7%)であり、これらの項目が希望の主要な構成要素である。

そして、玄田(2007)では、回帰分析の結果、健康状態が仕事に対する希望の有無に有意な影響を与えていることが示されている。つまり、健康状態の良し悪しは、仕事に対する希望の保有と非常に密接に結びついている。したがって、健康状態のひとつの指標であるストレスは、仕事に対する希望の有効な代理変数として活用することができるといえよう。

また、仕事に対する希望を考察する上では、従業員の健康状態や心の病などの顕在化した指標ではなく、潜在的なメンタルヘルス指標であるストレスに着目する方がより適切であると考えられる。長期的な仕事に対する希望は潜在化しているものであり、また心身の異常が顕在化してからでは対処は難しいと考えられるからである。メンタルヘルスの予防という観点からもストレスに着目する意味があるといえる²⁾。

さらに、従業員の仕事のストレスは年々増加傾向にあり、大きな社会問題となっている

1) 希望学プロジェクトで実施された2度の調査のいずれにおいても、希望と仕事の強い結びつきが確認できる。「職業の希望に関するアンケート」(2005年5月)では37.5%(単一回答)が、「仕事と生活に関するアンケート調査」(2006年1月)では66.3%(複数回答)が「仕事」を希望の内容として回答しており、いずれも最も回答割合が高い。

2) Gardner and Oswald(2004)では、ストレスが早死を招く可能性を指摘しており、予防としてのメンタルヘルスの重要性が示唆される。

こともストレスに注目する理由として挙げられる。また、ストレスは増加傾向にあるだけでなく、ストレス要因に関しても変化が見られ、従来は「職場の人間関係」が主なストレス要因であったのが、「会社の将来性に対する不安」、「仕事量の増加」がストレスを強める要因になってきている。

労働政策研究・研修機構が2005年に実施した「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査」によれば、「現在の仕事に精神的にストレスを感じる」という回答割合は60.9%であり、また精神的にストレスを感じる理由（複数回答）を見ると、「会社の将来性に不安を感じる」が29.3%で最も回答割合が高く、「仕事の責任が重い」（29.1%）、「仕事量が多い」（27.8%）、「職場の人間関係が悪い」（23.1%）という順に回答割合が高い。このように、従業員が仕事のストレスを感じている背景には、会社の将来性に不安を感じつつも仕事量の多さや責任の重さに直面し、長期的な職業生活を描くことが難しくなったという職場環境の変化があると思われる。言い換えれば、現在の職場は長期的な仕事に対する希望が見出しにくくなっているといえる。

実際、玄田（2005）では、従業員が置かれている状況についての事例が示されており、人員削減や採用抑制のために残された従業員の業務量は大幅に増加し、「働く環境は段々悪くなっており、長期的なビジョンもない」、「何のためにやっているのかわからない」という「未来のみえない感覚」の中で仕事をするのを余儀なくされていることが明らかにされている。ここからも長時間労働や職務負担の増加、それに伴うストレスの増加が将来の仕事に対する希望を喪失させていることが分かる。

また、小倉・坂口（2004）では、時間外労働手当での支給のない「不払い労働時間」が男性を中心に長期的に増加傾向にあること、また長時間労働がストレスに大きなマイナスの影響を及ぼす可能性について言及している。

このように、従業員を取り巻く現在の職場は、長期的な仕事に対する希望が見出しにくくなっている³⁾。その背景には、長時間労働の恒常化、成果主義への転換など、仕事を取り巻く環境の変化がある。長期間にわたる不況に直面した企業は、新規採用の抑制やリストラ、雇用の非正規化に踏み切った。その結果として、残された従業員の仕事量は増加し、長時間労働を余儀なくされ、ストレスが増加したと考えられる⁴⁾。

もしも長時間労働や過度に仕事の成果を求められるなどのストレスの強い職場で働き、

3) 社会経済生産性本部メンタルヘルス研究所（2006）によると、「将来への希望」（定年後も含めた今後の生活や将来に対する希望の程度）の尺度平均（男性）は1991年から2004年まで直線的に低下しており、年々将来への希望が薄らいでいることが示されている。

4) Cappelli（1999）は、米国におけるリストラの影響を分析し、生産性は向上しているものの、仕事量は増加し、組織のモラルや従業員のコミットメントは低下したことを示している。

それが将来に渡り続くと予測されるならば、長期的な職業生活に対する希望は持ちにくいであろう。反対に、仕事と生活の調和が取れ、自己実現の機会も多く、将来的な目標が明確に描けるような職場では、職業生活に対する希望も持ちやすいと思われる。長時間労働によるストレスの増加は、心身ともに大きな負荷となり、さらなる希望の喪失につながる可能性がある。

特に、不況期には従業員のストレスが強まることが指摘されており（Fenwick and Tausig (1994)）、実際に、従業員の「心の病」の増加や精神障害等の労災補償請求件数の上昇など、ストレスによる希望の喪失を推論させるような統計的事実が積み重なってきている⁵⁾。

このような職場環境の大きな変化の中で従業員の仕事のストレスがどのように変化したのかを考察することは、仕事に対する希望を分析する一つの切り口となろう。本稿では、どのような職場環境の変化がストレスを強めるのか、反対にどのような職場環境の変化がストレスを緩和させるのか、その要因について詳しく考察していきたい。

なお、本稿では、長期的な職業生活全体の希望について考察するため、正規従業員に焦点を絞り分析する。非正規従業員の（正規従業員に対する）賃金格差や処遇格差は、仕事に対する希望を考察する上で非常に重要な問題ではある。しかし、多くの企業で基幹業務を担い、また雇用者の最も多くを占める正規従業員の希望について考察することはより喫緊の課題であろう。

本稿は以下のように構成される。Ⅱでは、ストレスの増加とその背景について概観し、Ⅲでは分析に使用するデータを紹介し、クロス集計による考察を行う。そして、Ⅳで回帰分析を行い、最後にⅤにおいて本稿から得られた知見についてまとめる。

Ⅱ ストレスの増加とその背景

本節では、ストレスの増加とその背景について概観する。

ストレスや心の悩みが増加していることは各種統計調査から確認できる。

厚生労働省「国民生活基礎調査」は3年ごとに「悩みやストレス」の有無を調査しており、1995年（43.8%）から2004年（52.3%）まで一貫して「悩みやストレスあり」とする

5) 社会経済生産性本部メンタルヘルス研究所（2006）によると、従業員の「心の病」が増加傾向にあると回答した企業は、48.9%（2002年）、58.2%（2004年）、61.5%（2006年）と4年間で10%以上上昇している。また、精神障害等の労災補償請求件数は、155件（1999年度）から819件（2006年度）と7年間で約5.3倍増加している（厚生労働省労働基準局労災補償部補償課調べ）。

割合は上昇している（男女計）⁶⁾。

また、仕事や職業生活のストレスに関しても増加傾向にあることが分かる。厚生労働省「労働者健康状況調査」は5年ごとに仕事や職業生活に関するストレスについて調査しており、「仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスがある」と回答している従業員の割合は、直近の2002年調査では男女計で61.5%、男性で63.8%、女性で57.7%であり、15年前の1987年調査から男女計で6.5%、男性で7.6%、女性で5.3%増加している。

特に注目すべきは、「強い不安、悩み、ストレス」の内容が大きく変化していることである。選択肢がほぼ同一である、1992年から2002年の変化を見ると、1992年には「職場の人間関係の問題」が47.9%でトップであったが（男女計）、2002年には35.1%と10%以上減少している（選択は3つ以内の複数回答）⁷⁾。

「職場の人間関係の問題」に代わり相対的に増加しているのが「仕事の量の問題」である。回答割合そのものは、30数%と大きな変化はないものの、男性において2002年には「職場の人間関係の問題」（30.0%）を上回る32.2%が「仕事の量の問題」を指摘している。

また、2002年からは新たに「会社の将来性の問題」が選択肢に追加され、男性では34.2%と最も回答割合の高い項目になっている⁸⁾。このように、従業員が仕事や職業生活で感じるストレスは増加傾向にあり、またその内容も人間関係の問題から、仕事の量の問題や会社の将来性の問題へと移りつつある。

それでは、このような仕事のストレスが質量ともに変化している背景には、どのような要因が影響しているのだろうか。

小林（2001）、荒武・廣・島（2003）は、長時間労働がストレスに強い影響を与えていることを指摘している。小倉・藤本（2007）は、長時間労働とストレスの関連について詳細に分析を行い、長時間労働は特に「仕事量が多い」というストレス、「責任が重すぎる」というストレスに対してマイナスの影響を与えていることを示している。

また、長時間労働以外のストレス要因として、今井（2003）は、仕事での失敗やミスが「抑うつ」、「不安」、「気分不安定」などの健康尺度に大きな負の影響を与えていると指摘しており、Shigemi et al.（2000）では、上司との人間関係や仕事に対する不安がメンタルヘルスを悪化させることを見出している。さらに、Tsutsumi et al.（2002）では、配置

6) 国民生活基礎調査は、調査年により年齢区分の階級値に差異があるため、正確な比較をすることはできない。しかしながら、以下に示すように「悩みやストレス」が時系列的に増加傾向にあることは確認できる（数字は男女計）。1995年は25～64歳で43.8%、1998年は25～64歳で45.7%、2001年は年齢階級の区分がないため12歳以上で49.0%、2004年は20～59歳で52.3%が「悩みやストレスあり」と回答している。

7) 「職場の人間関係の問題」が減少していることは男女ともに確認できる。男性では44.4%（1992年）から30.0%（2002年）に、女性でも55.6%（1992年）から44.4%（2002年）にいずれも10%以上減少している。

8) 「会社の将来性の問題」は、男女計では29.1%で4番目に、女性では19.9%で5番目に回答割合が高い。

転換などの環境変化を経験した従業員のストレスが強くなることが示されている。

ただし、これらの先行研究の課題として、労働時間や仕事量、賃金制度の変更などの「変化」が従業員のストレス「変化」にどのような影響を及ぼしたのかに関する考察が充分になされていないことが挙げられる。

ストレスに関して分析を行う際には、個人特性の影響をコントロールするために1時点でのストレス要因について分析するのではなく、2時点間の変化を観察し、ストレス変化とストレスに影響を与える職場変化について分析を行うことが非常に重要である。そこで、本稿では、職場環境の変化が従業員のストレス変化に与える影響について詳しく分析していきたい。

次節からは、個票データを用いて、仕事に対する希望の喪失につながると考えられるストレス要因（職場環境の変化等）について具体的に検証していく。

Ⅲ データとクロス集計

1. データ

本稿で使用するデータは、労働政策研究・研修機構が2004年1月に実施した調査「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」の個票データである⁹⁾（以下、JILPT調査と略す）。

JILPT調査は、企業調査と労働者調査から構成されている¹⁰⁾。企業調査は、株式会社東京商工リサーチの企業情報ファイルから従業員100人以上の企業1万社を業種・規模別に層化無作為抽出した企業が調査対象であり、労働者調査は、企業調査対象企業に1企業あたり10人、原則として正規従業員5人、非正規従業員5人への調査票配布を依頼している（計10万人）。有効回収数は企業調査が1066社、労働者調査が7828人である¹¹⁾。

9) 本稿の作成に際し、東京大学社会科学研究所附属日本社会研究情報センター SSJ データアーカイブから「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」（労働政策研究・研修機構）の個票データの提供を受けた。ここに謝意を表したい。

10) JILPT調査は、成果主義の普及が職場に与える影響や企業の雇用管理制度が従業員の働く意欲や満足度に与える影響などについて調査されており、成果主義を導入している企業は過半数に上る一方、企業・労働者ともに職場にゆとりをもって仕事をする雰囲気弱まったと感じていることが示されている。また、仕事のストレスに関しては、正規従業員の約8割、パートタイマー・派遣労働者の約6割がストレスを感じていることが明らかにされている。

11) 回収された労働者の内訳は以下の通りである。正規従業員5744人（73.38%）、パートタイマー863人（11.03%）、契約社員467人（5.97%）、派遣労働者3914人（4.99%）、出向社員142人（1.81%）、臨時的雇

JILPT 調査を利用する最大の利点は、クロスセクションデータでありながら、ストレスや職場環境の変化に関して「3年前からの変化」を詳細に調査している点である。したがって、JILPT 調査を活用することで、完全ではないものの、個人特性の影響を排除した上で労働時間の変化や賃金制度の変化が従業員のストレス変化にどのような影響を及ぼしたのかについての分析が可能となる。

また、JILPT 調査では、労働者調査と企業調査をマッチングして分析することができるため、従業員が所属する企業特性をある程度コントロールした分析を行うことができ、欠落変数バイアス (Omitted Variable Bias) への対応ができることも非常に大きな利点である。

なお、本稿では、同質に近いサンプルを抽出するために、分析対象を60歳未満の正規従業員に限定する。その理由は、定年制や再雇用制度の存在により、60歳以上の従業員の嗜好は60歳未満の従業員の嗜好とは大きく異なることが予測されるからである。

また、管理職と非管理職ではストレス要因が異なることが予測されるため、管理職と非管理職それぞれのストレス要因に関する考察していきたい。

2. クロス集計

まず、JILPT 調査から、現在、仕事のストレスを感じる割合と3年前と比べての仕事のストレスを感じる割合を示したのが表1である。

表1の(A)「仕事のストレス(現在)」を見ると、性別や年齢、学歴を問わず、約80%の正規従業員が仕事のストレスを感じていることが分かる(「強く感じる」+「やや感じる」)。かなり多くの正規従業員が仕事のストレスを感じている。また、ストレスを「強く」感じている従業員は概ね30%前後である。

一方、非正規従業員で仕事のストレスを感じている比率は60%強にとどまっており、正規従業員よりもストレスを感じる割合は約18%も低い。仕事のストレスをより強く感じているのは、非正規従業員よりも正規従業員である。また、労働時間を見ると、労働時間の長い従業員ほどストレスを感じる傾向が強く、仕事のストレスと労働時間は非常に密接に結びついていることが分かる。

次に、(B)「仕事のストレスの変化(3年前と比べて)」を見ると、60%を超える正規従業員が「ストレスが強くなった」と回答している(「強くなった」+「やや強くなった」)。また、約30%の正規従業員が明確にストレスが「強くなった」と感じており、仕事のストレス

用者 69 人 (0.88%)、職場内の請負社員 17 人 (0.22%)、無回答 135 人 (1.72%)。

表1 個人属性別に見た、仕事のストレスを感じる場合(%)

(A) 仕事のストレス(現在)

	強く感じる	やや感じる	あまり感じない	全く感じない	無回答	N
全サンプル	24.76	51.14	21.47	2.16	0.56	7828
非正規従業員	16.16	46.33	32.63	3.69	1.18	1949
正規従業員	27.73	52.73	17.64	1.64	0.26	5744
性別 男性	28.29	52.42	17.38	1.70	0.21	3821
性別 女性	26.58	53.36	18.19	1.51	0.36	1919
年齢 19-29歳	23.30	53.62	20.75	2.05	0.29	1369
年齢 30-39歳	28.20	53.68	16.31	1.65	0.15	1943
年齢 40-49歳	30.89	52.16	15.24	1.30	0.41	1457
年齢 50-59歳	29.46	50.44	18.23	1.62	0.25	801
役職 課長以上	32.71	50.16	15.65	1.17	0.31	1278
役職 係長・役職なし	26.09	53.48	18.43	1.77	0.23	4351
最終学歴 中学・高校	28.00	51.03	19.26	1.43	0.29	1750
最終学歴 専修・各種学校	30.77	52.07	15.98	0.99	0.20	507
最終学歴 高専・短大	26.87	55.05	15.64	1.95	0.49	614
最終学歴 大学・大学院	27.23	53.46	17.34	1.79	0.18	2791
労働時間 40時間未満	22.26	52.25	23.07	1.96	0.46	867
労働時間 40-45時間未満	20.48	53.83	23.24	2.34	0.11	1880
労働時間 45-50時間未満	28.51	55.26	17.79	1.23	0.21	1873
労働時間 50時間以上	44.17	47.22	7.52	0.76	0.33	917
従業員規模 100人未満	30.86	48.15	18.52	2.06	0.41	243
従業員規模 100-299人	27.88	52.52	17.77	1.65	0.18	2184
従業員規模 300-499人	29.96	52.44	16.52	0.99	0.09	1108
従業員規模 500-999人	25.92	54.19	17.99	1.79	0.11	895
従業員規模 1000人以上	26.64	53.38	17.61	1.92	0.46	1096

(B) 仕事のストレスの変化(3年前と比べて)

	強くなった	やや強くなった	あまり変わらない	やや弱くなった	弱くなった	無回答	N
全サンプル	28.08	32.20	27.88	6.36	3.87	1.61	6513
非正規従業員	20.00	28.15	34.98	7.41	5.51	3.95	1215
正規従業員	30.03	33.26	26.19	6.07	3.55	0.91	5189
性別 男性	29.98	34.68	26.04	5.44	3.23	0.62	3529
性別 女性	30.01	30.31	26.51	7.43	4.23	1.51	1656
年齢 19-29歳	30.49	30.88	23.43	8.52	4.45	2.23	1033
年齢 30-39歳	31.59	31.43	26.20	6.54	3.76	0.49	1836
年齢 40-49歳	30.09	37.03	24.79	4.87	2.79	0.43	1396
年齢 50-59歳	27.32	35.16	29.67	3.79	3.40	0.65	765
役職 課長以上	30.67	36.05	26.10	4.00	2.77	0.41	1226
役職 係長・役職なし	29.52	32.37	26.46	6.79	3.78	1.06	3858
最終学歴 中学・高校	31.69	32.86	26.63	4.99	2.90	0.92	1622
最終学歴 専修・各種学校	30.74	32.47	27.27	5.63	2.38	1.52	462
最終学歴 高専・短大	28.62	32.51	24.91	7.60	5.48	0.88	566
最終学歴 大学・大学院	29.19	33.82	25.90	6.54	3.78	0.77	2463
労働時間 40時間未満	24.14	29.37	32.95	7.54	4.85	1.15	783
労働時間 40-45時間未満	23.24	33.03	30.57	7.57	4.74	0.84	1665
労働時間 45-50時間未満	31.28	36.09	23.67	5.27	2.81	0.88	1707
労働時間 50時間以上	42.25	33.69	17.96	3.64	1.64	0.82	852
従業員規模 100人未満	35.19	29.63	25.46	5.09	3.70	0.93	216
従業員規模 100-299人	29.19	34.17	26.37	6.34	3.37	0.55	1987
従業員規模 300-499人	33.80	31.59	24.97	6.12	2.91	0.60	997
従業員規模 500-999人	29.66	32.72	27.82	4.90	4.17	0.74	816
従業員規模 1000人以上	27.82	34.52	25.89	6.40	3.96	1.42	985

(注) 3年前との比較は、「3年前には今の会社にいなかった」者を除いて集計。

を強める職場環境の変化がこの3年間で起きたことがうかがえる。非正規従業員よりも正規従業員のストレスが強いこと、労働時間が長い従業員ほどストレスを感じていることは、現在の仕事のストレスと同様の傾向である。

それでは、仕事のストレスを感じる理由は具体的にどのようなものなのであろうか。現在の仕事のストレスを「強く感じる」、「やや感じる」と回答した正規従業員の中で、ストレスを感じる理由をまとめたのが表2である。

表2 現在、仕事にストレスを感じる理由（%：複数回答）

	男女計	男性	女性	19-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	課長以上	係長・ 役職なし
会社の将来性に不安を感じる	31.83	34.44	26.60	29.72	32.12	34.71	29.32	32.86	31.63
責任が重い	27.63	30.12	22.69	22.13	24.45	32.48	35.27	44.66	22.44
仕事量が多い	27.00	28.05	24.90	26.12	27.97	28.84	23.51	29.37	26.37
働く時間が長い	25.21	27.66	20.34	25.26	26.34	24.55	24.85	24.36	25.45
自分の雇用の安定性に不安を感じる	17.31	17.41	17.08	13.20	16.97	20.00	19.35	15.49	17.94
職場の人間関係が悪い	16.64	13.72	22.49	17.66	18.73	13.97	14.14	10.76	18.31
相談する相手がいない	14.34	13.07	16.82	13.87	14.02	15.12	13.69	13.79	14.44
非定型的業務が多い	14.24	16.25	10.23	10.54	14.71	17.02	14.58	17.94	13.32
職場環境が悪い	13.93	11.58	18.71	18.42	14.90	11.40	9.52	7.65	15.94
仕事が適正にあわない	13.31	11.74	16.43	17.28	13.76	12.07	9.23	9.07	14.64
仕事の成果が重視される	13.18	15.05	9.45	7.98	11.31	17.77	18.15	21.81	10.69
情報化・技術革新への対応が困難	10.82	11.12	10.23	6.17	9.62	13.55	16.07	11.80	10.57
情報が多く処理しきれない	8.96	9.70	7.43	9.02	9.43	9.09	7.44	8.97	8.95
同僚との競争が激しい	1.32	1.49	0.98	0.85	0.94	1.98	1.93	1.04	1.42
その他	7.42	5.32	11.60	10.54	8.74	5.45	3.87	4.53	8.32
N	4622	3084	1534	1053	1591	1210	672	1059	3462

(注1) サンプルは、ストレスを「強く感じる」、「やや強く感じる」と回答した正規従業員。

(注2) 太字は、回答割合の多い上位5項目。

仕事のストレスを感じる最も大きな理由として挙げられているのが「会社の将来性に不安を感じる」(31.83%、数字は男女計、以下同様)である。「50-59歳」・「課長以上」を除くすべてのカテゴリーで最も回答割合が高い。「自分の雇用の安定性に不安を感じる」も回答割合が高く(17.31%)、会社の将来性への不安、雇用の不安感が正規従業員の非常に大きなストレス要因となっていることが分かる。この結果は、労働政策研究・研修機構(2005)でも確認された結果であり、雇用の先行きに対する不透明感は、仕事に対する希望を喪失させることにも繋がりがかねない大きな問題である。

次に、「責任が重い」(27.63%)、「仕事量が多い」(27.00%)、「働く時間が長い」(25.21%)の3項目も非常に回答割合が高く、すべてのカテゴリーでストレス要因の上位5項目に入っている。このように、正規従業員は会社の将来性や雇用の不安感に加え、仕事の責任が重い、仕事量が多い、働く時間が長いなどの職場環境に取り囲まれており、それが大きなストレス要因となっていることが分かる。

課長以上の管理職に注目すると(8列目)、「仕事の成果が重視される」の回答割合が高い(21.81%)。また、各年齢層を見ても年齢層が上がるほど、「仕事の成果が重視される」

という回答割合が高くなっている。管理職をはじめとして、年齢の高い従業員に対して仕事の成果を求める職場環境の変化が仕事のストレスを強めていると推察される。

JILPT 調査からも会社の将来性に対する不安と仕事のストレスには強い結びつきがあることが確認された。また、正規従業員が仕事のストレスを感じる背景には、仕事の責任の重さや仕事量の多さ、長時間労働などがあることが分かった。ここからも、長期的な職業生活に対する希望が見出しにくい職場環境の現状が浮き彫りとなる。

次節では、どのような職場環境の変化が仕事のストレスを強める要因となっているのかを検証するために回帰分析を行う。

IV Ordered Probit Model による推計

1. 使用する変数

本節では、職場環境の変化が仕事のストレスに与える影響について回帰分析を行う。

被説明変数に用いるのは、労働者調査で調査されている「仕事のストレス」である。具体的には、「あなたは仕事にストレスを感じていますか。3年前と比べてどのように変化しましたか」という設問を用いる。

現在のストレスに対する設問では、「強く感じる」、「やや感じる」、「あまり感じない」、「全く感じない」の4段階で回答を得ており、それぞれに4~1を当てはめた数字を被説明変数に用いる。

また、3年前からのストレスの変化に対する設問では、「強くなった」、「やや強くなった」、「あまり変わらない」、「やや弱くなった」、「弱くなった」の5段階で回答を得ているため、それぞれに5~1を当てはめた数字を被説明変数に用いる。

推計方法は、仕事のストレスを4段階（5段階）の順序指標で示した変数を被説明変数に活用するため、Ordered Probit Model を採用する。

説明変数には、労働者調査から「女性ダミー」、「勤続年数」、「学歴」、「課長以上ダミー」、「年収」、「週平均労働時間」、「従業員規模」、「職種ダミー」、「業種ダミー」等を導入する。以上の変数の多くは表1のクロス集計に基づき選択した変数である¹²⁾。なお、「年収」、

12) ただし、年齢は説明変数に導入しなかった。勤続年数と年齢は非常に相関が高いため（相関係数0.75）、両変数を同時に説明変数に導入することは多重共線性の問題が発生すると考え、よりモデル適合度の高い勤続年数のみを導入した。なお、勤続年数の代わりに年齢を導入した推計でも推計結果に大差がなかったことを補足しておきたい。

「週平均労働時間」,「従業員規模」に関しては階級値で回答を得ているため,各カテゴリーにおける実数の中央値を対数変換した変数を用いた¹³⁾.

また,3年前からのストレスの変化に関する推計には,職場環境の変化を示す変数として3年前からの「労働時間の変化(長さ,柔軟性)」,「賃金の変化(賃金水準,賃金格差)」,「仕事の変化(仕事量,仕事の分担・役割,仕事に対する責任等)」を加える.2時点間の変化を観察することで,個人特性の影響を排除した上で,職場環境の変化が仕事のストレスに与える影響についての推計が可能になる.

さらに,労働者調査に企業調査をマッチングし,企業特性をコントロールすることで,欠落変数バイアスの問題に対処する.すなわち,企業特性に関する変数を説明変数に導入することで推計に上方バイアスがかかることを制御する¹⁴⁾.具体的には,企業調査から「過去3年間の雇用に関する方針」(7変数),「3年前と比べての会社全体の変化」(2変数)を説明変数に導入する.

各変数に関する定義の詳細は表3にまとめた(記述統計量は表4を参照).

なお,サンプルは60歳未満の正規従業員である.

2. 推計結果1(現在のストレスに関する推計)

まず,「仕事のストレス(現在)」を被説明変数に推計を行った結果が表5である.

ストレスにプラスの影響を与えている変数,すなわち仕事のストレスを強める要因に着目すると,「週平均労働時間」が1%水準で有意にプラスであり,労働時間の長い従業員ほど仕事のストレスを強く感じていることが分かる.小林(2001),荒武・廣・島(2003),小倉・藤本(2007)などの先行研究においても長時間労働と仕事のストレスは非常に密接な関連があることが指摘されているが,本稿の推計結果からも同様の結果を得た.

次に,「会社の業績」に注目すると,「会社の業績が上がっている」企業に所属する従業員は有意にストレスが弱く,反対に「会社の業績が下がっている」企業に所属する従業員は有意にストレスが強い.太田・大竹(2003)では会社の業績と労働意欲は非常に密接に結びついていることが示されているが,会社の業績は仕事のストレスとも強い結びつきが

13) 各変数の最小値,最大値に関しては以下のように数値変換した。「年収」の最小値である「100万円未満」は75万円,最大値である「1500万円以上」は1750万円とした.また,「週平均労働時間」の最小値である「20時間未満」は17.5時間,最大値の「50時間以上」は60時間,「従業員規模」の最小値である「100人未満」は75人,最大値である「1000人以上」は2000人とした.

14) 観察されない企業特性を完全にコントロールするためには,従業員の所属する各企業ダミーを説明変数に導入する必要がある.しかし,本稿では各企業ダミーを説明変数に導入することはできていないため,観察されない企業特性を完全には制御できていない.

表3 変数の定義

被説明変数	
労働者調査	【仕事のストレス(現在)】: 4=強く感じる, 3=やや感じる, 2=あまり感じない, 1=全く感じない
	【仕事のストレス(3年前と比べて)】: 5=強くなった, 4=やや強くなった, 3=あまり変わらない, 2=やや弱くなった, 1=弱くなった
説明変数	
労働者調査	<3年前からの変化>
	【労働時間の長さ】: 「長くなった」, 「ほとんど変化していない」, 「短くなった」の各ダミー
	【労働時間の柔軟性】(都合の良い時間が選択できる): 「高まった」, 「ほとんど変化していない」, 「低下した」の各ダミー
	【賃金水準】: 「高くなった」, 「ほとんど変化していない」, 「低くなった」の各ダミー
	【賃金格差】(同世代の従業員間で): 「拡大した」, 「ほとんど変化していない」, 「縮小した」の各ダミー
	【担当している仕事の量】: 「増えた」, 「変わらない」, 「減った」の各ダミー
	【自分の裁量に任されている範囲】: 「広がった」, 「変わらない」, 「狭まった」の各ダミー
	【仕事の分担・役割】: 「明確になった」, 「変わらない」, 「不明確になった」の各ダミー
	【仕事に対する責任】: 「増えた」, 「変わらない」, 「減った」の各ダミー
	【仕事の成果】: 「厳しく問われるようになった」, 「変わらない」, 「あまり問われなくなった」の各ダミー
	<個人属性等>
	【女性ダミー】: 1=女性, 0=男性
	【勤続年数】: 単位は年
	【年収(税込み)】: 各カテゴリーにおける実数の中央値を対数変換(注1)
	【労働時間(週平均労働時間, 時間外労働含む)】: 各カテゴリーにおける実数の中央値を対数変換(注2)
【従業員規模】: 各カテゴリーにおける実数の中央値を対数変換(注3)	
【現在の会社の業績】: 「上がっている」, 「どちらでもない」, 「下がっている」の各ダミー	
【課長以上ダミー】: 1=「役員・部長クラス・課長クラス」, 0=「係長クラス・役職はない」	
【最終学歴】: 「中学・高校」, 「専修学校・各種学校」, 「高専・短大」, 「大学・大学院」の各ダミー	
【職種】: 「専門的・技術的な仕事」, 「管理的な仕事」, 「販売・サービスの仕事」, 「保安・運輸・通信の仕事」, 「技能工・生産工程・労務作業の仕事」の各ダミー	
企業調査	<業種, 企業特性>
	【業種】「製造業」, 「建設業・電気・ガス・熱供給・水道業」, 「情報通信業・運輸業」, 「卸売・小売業・飲食・宿泊業」, 「金融・保険業・不動産業」, 「医療・福祉・教育・学習支援業・その他のサービス業」, 「その他」の各ダミー
	<過去3年間の雇用に関する方針>
	「あてはまる+ややあてはまる」, 「どちらでもない」, 「あまりあてはまらない+あてはまらない」の各ダミー変数
	【正規従業員を中心とした長期雇用を維持する】
	【従業員の能力・適性によって早い段階から配置・育成について差別化を図る】
	【パートタイマー等非正規従業員を積極的に活用する】
	【評価の基準として年齢や勤続年数よりも成果を重視する】
	【従業員の能力開発を強化する】
	【仕事と生活の調和に配慮した働き方にする】
	【男女の均等処遇をすすめる】
	<3年前と比べての会社全体の変化>
	【組織の統廃合】 , 【人員削減】の各ダミー

(注1) 「年収」は, 「100万円未満」, 「100-150万円未満」, 「150-200万円未満」, 「200-300万円未満」, 「300-400万円未満」, 「400-500万円未満」, 「500-600万円未満」, 「600-700万円未満」, 「700-800万円未満」, 「800-1000万円未満」, 「1000-1500万円未満」, 「1500万円以上」の各カテゴリーから選択するようになっている。

(注2) 「労働時間」は, 「20時間未満」, 「20-30時間未満」, 「30-35時間未満」, 「35-40時間未満」, 「40-45時間未満」, 「45-50時間未満」, 「50時間以上」の各カテゴリーから選択するようになっている。

(注3) 「従業員規模」は, 「100人未満」, 「100-299人以下」, 「300-499人以下」, 「500-999人以下」, 「1000人以上」の各カテゴリーから選択するようになっている。

表4 記述統計量：全体推計①（「仕事のストレス（現在）」）N=3609

変数	平均	標準偏差	最小値	最大値
仕事のストレス（現在）	3.055	0.717	1	4
女性ダミー	0.329	0.470	0	1
勤続年数	13.226	9.279	0	42
中学・高校	0.298	0.458	0	1
専修学校・各種学校	0.084	0.278	0	1
高専・短大	0.109	0.312	0	1
大学・大学院	0.508	0.500	0	1
課長以上ダミー	0.230	0.421	0	1
年収（税込み）	15.279	0.442	13.528	16.678
週平均労働時間（時間外労働を含む）	3.806	0.197	2.862	4.094
従業員規模	6.035	0.932	4.317	7.601
会社の業績一上がっている	0.208	0.406	0	1
会社の業績一どちらでもない	0.301	0.459	0	1
会社の業績一下がっている	0.490	0.500	0	1
専門的・技術的な仕事	0.206	0.404	0	1
管理的な仕事	0.219	0.414	0	1
事務の仕事	0.444	0.497	0	1
販売・サービスの仕事	0.077	0.266	0	1
保安・運輸・通信の仕事	0.027	0.162	0	1
技能工・生産工程・労務作業の仕事	0.027	0.162	0	1
製造業	0.183	0.386	0	1
建設業・電気・ガス・熱供給・水道業	0.183	0.386	0	1
情報通信業・運輸業	0.127	0.333	0	1
卸売・小売業・飲食・宿泊業	0.106	0.308	0	1
金融・保険業・不動産業	0.184	0.388	0	1
医療・福祉・教育・学習支援業・その他のサービス業	0.178	0.382	0	1
その他	0.040	0.196	0	1
正規従業員を中心とした長期雇用を維持する一あてはまる	0.794	0.404	0	1
正規従業員を中心とした長期雇用を維持する一どちらでもない	0.101	0.302	0	1
正規従業員を中心とした長期雇用を維持する一あてはまらない	0.104	0.306	0	1
従業員の能力・適性によって早い段階から配置・育成について差別化を図る一あてはまる	0.385	0.487	0	1
従業員の能力・適性によって早い段階から配置・育成について差別化を図る一どちらでもない	0.322	0.467	0	1
従業員の能力・適性によって早い段階から配置・育成について差別化を図る一あてはまらない	0.294	0.456	0	1
パートタイマー等非正規従業員を積極的に活用する一あてはまる	0.490	0.500	0	1
パートタイマー等非正規従業員を積極的に活用する一どちらでもない	0.198	0.399	0	1
パートタイマー等非正規従業員を積極的に活用する一あてはまらない	0.312	0.463	0	1
評価の基準として年齢や勤続年数よりも成果を重視する一あてはまる	0.639	0.480	0	1
評価の基準として年齢や勤続年数よりも成果を重視する一どちらでもない	0.167	0.373	0	1
評価の基準として年齢や勤続年数よりも成果を重視する一あてはまらない	0.194	0.396	0	1
従業員の能力開発を強化する一あてはまる	0.637	0.481	0	1
従業員の能力開発を強化する一どちらでもない	0.253	0.435	0	1
従業員の能力開発を強化する一あてはまらない	0.110	0.313	0	1
仕事と生活の調和に配慮した働き方にする一あてはまる	0.260	0.439	0	1
仕事と生活の調和に配慮した働き方にする一どちらでもない	0.489	0.500	0	1
仕事と生活の調和に配慮した働き方にする一あてはまらない	0.251	0.434	0	1
男女の均等処遇をすすめる一あてはまる	0.482	0.500	0	1
男女の均等処遇をすすめる一どちらでもない	0.349	0.477	0	1
男女の均等処遇をすすめる一あてはまらない	0.168	0.374	0	1
組織の統廃合ダミー	0.447	0.497	0	1
人員削減ダミー	0.412	0.492	0	1

表5 全体推計①（被説明変数：「仕事のストレス（現在）」）

説明変数	係数	Z値
女性ダミー	0.159	3.05 ***
勤続年数	0.005	1.65 *
専修学校・各種学校【中学・高校】	0.102	1.35
高専・短大	0.044	0.63
大学・大学院	-0.020	-0.41
課長以上ダミー	0.069	1.19
年収（税込み）	0.102	1.51
週平均労働時間（時間外労働を含む）	0.781	7.94 ***
従業員規模	-0.026	-1.11
会社の業績一上がっている【どちらでもない】	-0.131	-2.42 **
会社の業績一下がっている	0.119	2.69 ***
管理的な仕事【専門的・技術的な仕事】	-0.051	-0.85
事務の仕事	-0.221	-4.19 ***
販売・サービスの仕事	0.057	0.71
保安・運輸・通信の仕事	0.074	0.56
技能工・生産工程・労務作業の仕事	-0.172	-1.40
建設業・電気・ガス・熱供給・水道業【製造業】	-0.090	-1.33
情報通信業・運輸業	-0.008	-0.11
卸売・小売業・飲食・宿泊業	0.025	0.34
金融・保険業・不動産業	-0.004	-0.06
医療・福祉・教育・学習支援業・その他のサービス業	-0.007	-0.10
その他	-0.025	-0.24
正規従業員を中心とした長期雇用を維持する—あてはまる【どちらでもない】	-0.149	-2.31 **
正規従業員を中心とした長期雇用を維持する—あてはまらない	-0.100	-1.19
従業員の能力・適性によって早い段階から配置・育成について差別化を図る—あてはまる【どちらでもない】	-0.028	-0.60
従業員の能力・適性によって早い段階から配置・育成について差別化を図る—あてはまらない	-0.016	-0.32
パートタイマー等非正規従業員を積極的に活用する—あてはまる【どちらでもない】	0.020	0.38
パートタイマー等非正規従業員を積極的に活用する—あてはまらない	-0.077	-1.39
評価の基準として年齢や勤続年数よりも成果を重視する—あてはまる【どちらでもない】	0.106	1.89 *
評価の基準として年齢や勤続年数よりも成果を重視する—あてはまらない	0.045	0.70
従業員の能力開発を強化する—あてはまる【どちらでもない】	-0.050	-1.03
従業員の能力開発を強化する—あてはまらない	-0.115	-1.58
仕事と生活の調和に配慮した働き方にする—あてはまる【どちらでもない】	-0.101	-2.06 **
仕事と生活の調和に配慮した働き方にする—あてはまらない	0.018	0.35
男女の均等処遇をすすめる—あてはまる【どちらでもない】	0.012	0.27
男女の均等処遇をすすめる—あてはまらない	0.109	1.78 *
組織の統廃合ダミー	-0.028	-0.71
人員削減ダミー	-0.047	-1.15
_cut1	2.091	
_cut2	3.366	
_cut3	4.894	
Prob>chi2	0.000	
LR chi2	195.220	
対数尤度	-3748.993	
擬似決定係数	0.025	
観測数	3609	

（注1）【】はレファレンスグループ。

（注2）***は1%、**は5%、*は10%水準で統計的に有意であることを示す。

あることが確認された。業績の悪化（向上）は、従業員の採用数減少（増加）をもたらし、それに伴い、従業員の職務負担が大きく増加（減少）するために会社の業績は仕事のストレスに強い影響を与えているのではないかと考えられる。

また、「女性ダミー」がプラスに有意であり、男性よりも女性の方が仕事のストレスを強く感じていることも示された。

一方、マイナスに有意である変数、すなわち、仕事のストレスを緩和させる要因に注目すると、「正規従業員を中心とした長期雇用を維持する—あてはまる」、「仕事と生活の調和に配慮した働き方にする—あてはまる」がマイナスに有意であり、長期雇用の維持に努めている企業、仕事と生活の調和に配慮している企業で働く従業員は、仕事のストレスが弱いことが分かる。前節のクロス集計でも確認されたが、雇用の安定性はストレスと非常に結びつきが強く、また、従業員の働き方への配慮はストレスへの対処にもつながる可能性がうかがえる。

次に、より詳細に職場環境の変化が仕事のストレスに与える影響について分析するため、3年前からの職場環境の変化を考慮に入れた推計を行う。

3年前からの変化を分析するために、サンプルは3年前から現在の職場で働く正規従業員となる。ただし、同一企業で働いているものの、3年の間に配置転換などの異動を経験したかは識別できないため、解釈には留意を要する。

推計結果は表6に示されている（記述統計量は付録表A）。

表6 全体推計②（被説明変数：「仕事のストレス（3年前からの変化）」）

説明変数	係数	Z値
労働時間の長さ—長くなった【ほとんど変化していない】	0.383	7.42 ***
労働時間の長さ—短くなった	-0.236	-3.86 ***
労働時間の柔軟性（都合の良い時間が選択できること）—高まった【ほとんど変化していない】	-0.164	-2.64 ***
労働時間の柔軟性（都合の良い時間が選択できること）—低下した	0.331	5.28 ***
賃金水準—高くなった【ほとんど変化していない】	-0.128	-2.52 **
賃金水準—低くなった	0.040	0.79
賃金格差（同世代の従業員間で）—拡大した【ほとんど変化していない】	0.132	2.84 ***
賃金格差（同世代の従業員間で）—縮小した	-0.033	-0.30
担当している仕事の量—増えた【変わらない】	0.240	4.66 ***
担当している仕事の量—減った	-0.148	-1.77 *
自分の裁量に任されている範囲—広がった【変わらない】	-0.075	-1.49
自分の裁量に任されている範囲—狭まった	0.109	1.05
仕事の分担・役割—明確になった【変わらない】	-0.182	-3.67 ***
仕事の分担・役割—不明確になった	0.321	5.40 ***
仕事に対する責任—増えた【変わらない】	0.209	3.82 ***
仕事に対する責任—減った	0.250	1.80 *
仕事の成果—厳しく問われるようになった【変わらない】	0.246	5.21 ***
仕事の成果—あまり問われなくなった	-0.138	-1.27

表6 全体推計②（被説明変数：「仕事のストレス（3年前からの変化）」（続き）

説明変数	係数	Z 値
仕事で求められる能力や知識—増えた【変わらない】	0.025	0.47
仕事で求められる能力や知識—減った	0.230	1.37
女性ダミー	0.041	0.71
勤続年数	-0.002	-0.58
専修学校・各種学校【中学・高校】	-0.035	-0.44
高専・短大	-0.172	-2.28 **
大学・大学院	-0.135	-2.48 **
課長以上ダミー	0.095	1.56
年収（税込み）	-0.071	-0.91
週平均労働時間（時間外労働を含む）	0.207	1.92 *
従業員規模	-0.001	-0.04
会社の業績—上がっている【どちらでもない】	-0.001	-0.02
会社の業績—下がっている	0.161	3.36 ***
管理的な仕事【専門的・技術的な仕事】	-0.040	-0.62
事務の仕事	-0.058	-1.02
販売・サービスの仕事	0.123	1.41
保安・運輸・通信の仕事	0.334	2.27 **
技能工・生産工程・労務作業の仕事	-0.196	-1.50
建設業・電気・ガス・熱供給・水道業【製造業】	-0.077	-1.05
情報通信業・運輸業	-0.040	-0.50
卸売・小売業・飲食・宿泊業	0.072	0.91
金融・保険業・不動産業	0.038	0.52
医療・福祉・教育・学習支援業・その他のサービス業	0.012	0.17
その他	0.091	0.80
正規従業員を中心とした長期雇用を維持する—あてはまる【どちらでもない】	-0.170	-2.43 **
正規従業員を中心とした長期雇用を維持する—あてはまらない	-0.186	-2.08 **
従業員の能力・適性によって早い段階から配置・育成について差別化を図る—あてはまる【どちらでもない】	0.016	0.32
従業員の能力・適性によって早い段階から配置・育成について差別化を図る—あてはまらない	0.049	0.92
パートタイマー等非正規従業員を積極的に活用する—あてはまる【どちらでもない】	-0.002	-0.03
パートタイマー等非正規従業員を積極的に活用する—あてはまらない	-0.002	-0.03
評価の基準として年齢や勤続年数よりも成果を重視する—あてはまる【どちらでもない】	-0.004	-0.07
評価の基準として年齢や勤続年数よりも成果を重視する—あてはまらない	-0.038	-0.55
従業員の能力開発を強化する—あてはまる【どちらでもない】	-0.014	-0.26
従業員の能力開発を強化する—あてはまらない	-0.126	-1.59
仕事と生活の調和に配慮した働き方にする—あてはまる【どちらでもない】	-0.090	-1.72 *
仕事と生活の調和に配慮した働き方にする—あてはまらない	-0.009	-0.15
男女の均等処遇をすすめる—あてはまる【どちらでもない】	0.060	1.24
男女の均等処遇をすすめる—あてはまらない	0.054	0.82
組織の統廃合ダミー	-0.085	-1.99 **
人員削減ダミー	-0.013	-0.30
_cut1	-2.041	
_cut2	-1.527	
_cut3	-0.452	
_cut4	0.562	
Prob>chi2	0.000	
LR chi2	621.990	
対数尤度	-3845.158	
擬似決定係数	0.075	
観測数	3040	

（注1）【】はレファレンスグループ。

（注2）***は1%、**は5%、*は10%水準で統計的に有意であることを示す。

3. 推計結果 2 (3年前からのストレス変化に関する推計)

まず、プラスに有意である変数、すなわち仕事のストレスを強める要因となっている職場変化に注目したい。

「労働時間の長さ」を見ると、「労働時間の長くなった」従業員ほどストレスが強くなっており、反対に「労働時間の短くなった」従業員ほどストレスが弱くなっていることが分かる。長時間労働が仕事のストレスを強める可能性は、全体推計①の推計結果(表5)からも確認されたが、3年前からのストレス変化を見ても、労働時間とストレスの結びつきは非常に強いことが分かる。3年前からの変化を見ることで個人のストレス耐性が完全ではないもののコントロールされていることを加味すれば、長時間労働は仕事のストレスを明確に強めるといえる。

次に、「(同世代間の)賃金格差が拡大した」、「担当している仕事の量が増えた」、「仕事に対する責任が増えた」、「仕事の成果が厳しく問われるようになった」の各変数もストレスにプラスの影響を与えており、仕事のストレスを強める要因となっている。これらの変数は、成果を重視する職場環境への変化を示唆しており、仕事の成果を求め、またそれが賃金や責任に反映されるという、成果主義への職場環境の変化が仕事のストレスを非常に強めることにつながったのではないかと推察される¹⁵⁾。

一方、マイナスに有意である変数、すなわち仕事のストレスを緩和させる要因となっている職場環境の変化を見ると、「労働時間の柔軟性が高まった」、「仕事の分担・役割が明確になった」などの職場環境の変化がストレスにマイナスの影響を与えている。したがって、従業員に対して、労働時間の柔軟性を高め、仕事の分担や役割を明確にする職場環境を構築することは、仕事のストレスを緩和させる効果を持つのではないかと考えられる。

反対に、「労働時間の柔軟性が低下した」、「仕事の分担・役割が不明確になった」従業員はストレスが有意に強くなっており、労働時間の柔軟性と仕事の分担・役割は極めて密接に仕事のストレスと結びついていることが分かる。

表6の推計結果から、長時間労働に加え、新たに仕事の成果を要求する成果主義への職場環境の変化が仕事のストレスを強めていることが明らかになった。短期的な視点で考え

15) 先行研究においても成果主義導入の効果に関しては、懐疑的な考察がなされている。守島(1999)は、成果主義の導入が職場のモラルを低下させる可能性を指摘しており、立道・守島(2006)では、多くの従業員が成果主義の前提となる評価の測定に関して疑問を投げかけていることが示されている。また、阿部(2006)、大洞(2006)は、成果主義の導入が従業員のモチベーションのクラウディング・アウトを引き起こす可能性があることを契約理論を用いて示している。

れば、労働時間の増加や従業員に仕事の成果を厳しく要求することは、企業の生産性向上に寄与するかもしれない。しかし、中長期的にはストレスによる生産性の低下や健康を害することによる人的資本の喪失などを招き、従業員のみならず企業にも大きなマイナスの影響を及ぼすことが懸念される。

また、仕事に対する希望について考えれば、長時間労働や仕事の成果を過度に要求される職場で働き、またそれが将来的に続くと予測されるならば、長期的な職業生活に希望を見出すことは難しいと考えられる。

企業は、労働時間の柔軟性を高めることや仕事の分担・役割を明確にするなど、中長期的な視点で職場環境の構築を考える必要があるといえよう。

4. 推計結果 3 (管理職推計)

これまでの推計結果から長時間労働や成果主義的な職場環境への変化が仕事のストレスを強めていることが確認された。

このような長時間労働や成果主義的な職場環境への変化は、特に管理職に対してより強いストレス要因となっている可能性がある。

田尾(2005)では、近年管理職に求められる役割は変化しており、業績向上や組織革新といったより積極的な役割が求められていることが指摘されており、こうした変化は管理職の負担を増やし、ストレスの増加につながるという。

実際、「労働者健康状況調査」(厚生労働省)から管理職の「仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスがある」と回答した割合を見ると、1987年に59.2%であったのが、60.2%(1992年)、66.5%(1997年)、68.2%(2002年)と直線的に増加しており、年々管理職がストレスを感じやすい職場環境へと変質している様子がうかがえる。

一方、今井(1999)では、管理職は非管理職よりもストレスが弱いことが示されているが、ここで分析に使用されたデータは1995年までのものであるため、この約10年の間に大きな職場環境の変化が生じた可能性がある。現在の職場は、管理職に対してより強く仕事の成果を求めるなど、ストレスを強める職場環境に変化しているかもしれない。

また、大井(2005)では、就業構造基本調査や雇用管理調査、賃金構造基本統計調査などのマクロデータを用いて、1979年から2004年までの管理職像を分析した結果、1999年から2004年にかけて特に中規模企業で相対賃金や役職者の人数比率が減少しており、この間に成果主義などの職場変化が管理職像を変化させた可能性を指摘している。

このように管理職を取り巻く環境は大きな変化を遂げている。そこで、管理職がストレスを感じる背景にはどのような要因があるのか、また、管理職と非管理職ではストレス要

因がどのように異なるのかを検証するために、サンプルを課長以上の管理職（年齢は60歳未満）に絞り、3年前からのストレス変化に関する推計を行う。

ただし、管理職推計においても、3年前から管理職に就いているのか3年の間に管理職に昇進したのかを識別することはできないため、解釈には注意が必要である。管理職にサンプルを限定した推計結果を表7に示した（記述統計量は付録表B）。

表7 課長以上推計（被説明変数：「仕事のストレス（3年前からの変化）」）

説明変数	係数	Z値
労働時間の長さ—長くなった【ほとんど変化していない】	0.525	4.94 ***
労働時間の長さ—短くなった	-0.126	-0.97
労働時間の柔軟性（都合の良い時間が選択できること）—高まった【ほとんど変化していない】	-0.253	-1.88 *
労働時間の柔軟性（都合の良い時間が選択できること）—低下した	0.199	1.58
賃金水準—高くなった【ほとんど変化していない】	-0.112	-1.00
賃金水準—低くなった	0.085	0.82
賃金格差（同世代の従業員間で）—拡大した【ほとんど変化していない】	0.305	3.26 ***
賃金格差（同世代の従業員間で）—縮小した	-0.179	-0.84
担当している仕事の量—増えた【変わらない】	0.196	1.89 *
担当している仕事の量—減った	0.013	0.06
自分の裁量に任されている範囲—広がった【変わらない】	0.001	0.01
自分の裁量に任されている範囲—狭まった	0.255	1.21
仕事の分担・役割—明確になった【変わらない】	-0.322	-3.09 ***
仕事の分担・役割—不明確になった	0.179	1.40
仕事に対する責任—増えた【変わらない】	0.163	1.33
仕事に対する責任—減った	0.494	1.32
仕事の成果—厳しく問われるようになった【変わらない】	0.531	5.35 ***
仕事の成果—あまり問われなくなった	-0.106	-0.43
仕事で求められる能力や知識—増えた【変わらない】	0.132	1.14
仕事で求められる能力や知識—減った	-0.580	-1.45
女性ダミー	-0.041	-0.20
勤続年数	-0.004	-0.67
専修学校・各種学校【中学・高校】	0.307	1.58
高専・短大	0.107	0.42
大学・大学院	-0.007	-0.06
年収（税込み）	0.067	0.38
週平均労働時間（時間外労働を含む）	0.448	1.79 *
従業員規模	0.005	0.09
会社の業績—上がっている【どちらでもない】	-0.029	-0.23
会社の業績—下がっている	0.152	1.40
管理的な仕事【専門的・技術的な仕事】	0.064	0.57
事務の仕事	0.047	0.33
販売・サービスの仕事	0.076	0.40
保安・運輸・通信の仕事	0.429	1.21
技能工・生産工程・労務作業の仕事	-1.142	-1.37
建設業・電気・ガス・熱供給・水道業【製造業】	0.335	2.13 **
情報通信業・運輸業	0.036	0.19
卸売・小売業・飲食・宿泊業	0.162	0.85
金融・保険業・不動産業	-0.031	-0.20
医療・福祉・教育・学習支援業・その他のサービス業	0.090	0.58
その他	0.180	0.82
正規従業員を中心とした長期雇用を維持する—あてはまる【どちらでもない】	-0.255	-1.82 *

表7 課長以上推計（被説明変数：「仕事のストレス（3年前からの変化）」）（続き）

説明変数	係数	Z値
正規従業員を中心とした長期雇用を維持する—あてはまらない	-0.333	-1.82 *
従業員の能力・適性によって早い段階から配置・育成について差別化を図る—あてはまる【どちらでもない】	0.154	1.46
従業員の能力・適性によって早い段階から配置・育成について差別化を図る—あてはまらない	0.172	1.52
パートタイマー等非正規従業員を積極的に活用する—あてはまる【どちらでもない】	0.134	1.13
パートタイマー等非正規従業員を積極的に活用する—あてはまらない	0.149	1.21
評価の基準として年齢や勤続年数よりも成果を重視する—あてはまる【どちらでもない】	-0.160	-1.22
評価の基準として年齢や勤続年数よりも成果を重視する—あてはまらない	0.022	0.15
従業員の能力開発を強化する—あてはまる【どちらでもない】	0.014	0.13
従業員の能力開発を強化する—あてはまらない	-0.339	-2.01 **
仕事と生活の調和に配慮した働き方にする—あてはまる【どちらでもない】	0.050	0.44
仕事と生活の調和に配慮した働き方にする—あてはまらない	-0.065	-0.60
男女の均等処遇をすすめる—あてはまる【どちらでもない】	0.145	1.41
男女の均等処遇をすすめる—あてはまらない	0.082	0.62
組織の統廃合ゲーム	-0.047	-0.53
人員削減ゲーム	-0.157	-1.69 *
_cut1	1.399	
_cut2	1.769	
_cut3	3.109	
_cut4	4.257	
Prob>chi2	0.000	
LR chi2	208.910	
対数尤度	-864.756	
擬似決定係数	0.108	
観測数	756	

（注1）【】はレファレンスグループ。

（注2）***は1%，**は5%，*は10%水準で統計的に有意であることを示す。

管理職のストレス要因の大きな特徴として、全体推計②（表6）ではストレスに対して有意な影響を与えていた変数である「担当している仕事量の増加」、「仕事に対する責任の増加」が有意な影響を与えていない、あるいは有意性が大きく低下していることが挙げられる。管理職の場合、担当している仕事量や仕事に対する責任が元来大きいため、これらの職場変化は仕事のストレスに大きな影響を与えていないと思われる。

一方、「労働時間が長くなった」、「(同世代間の)賃金格差が拡大した」、「仕事の成果が厳しく問われるようになった」の各変数は、管理職においても仕事のストレスを強める非常に大きな要因となっている。ストレス耐性があり、またこれまで仕事でも成果を出してきたと考えられる管理職においても長時間労働化や仕事の成果を厳しく問われることが強いストレス要因となっていることは注目に値する。

管理職、非管理職を問わず、長時間労働化や仕事の成果を厳しく求めること、さらにそれを賃金に反映させるといった職場環境の変化は、仕事のストレスを大きく増加させたことが分かる。

5. 主要変数間の関係

これまで3つの推計結果を基に考察してきた。仕事のストレスを強める要因としては、主として長時間労働、同世代間の賃金格差の拡大、仕事の成果を厳しく問うことなどが挙げられる。また、仕事のストレスを緩和させる要因としては、労働時間の柔軟性を高めることや仕事の分担・役割の明確化などが大きな影響を及ぼしていることが分かった。

しかし、これまでの推計結果は、個々の変数が他の条件を一定として仕事のストレスに与える影響について吟味しているものであり、各変数間の相互作用について考察することはできなかった。そこで、最後に主要な変数間の選択割合を見ることで、ストレスに有意な影響を与えている変数間の相互作用について考察していきたい。

例えば、仕事の成果を厳しく問われている従業員は労働時間の柔軟性も失われているのか、それとも時間管理からは開放されて柔軟に労働時間を選択できることで、職務負担のバランスが取れるようになっているのか。

このような仕事のストレスに有意な影響を与えている変数間の相互作用について考察することは、仕事に対する希望を考える上で非常に重要な論点であり、職場環境の変化が従業員の希望に与える影響についてより示唆に富む情報を得ることができると思われる。

表8は、仕事のストレスに対して有意な影響を与えていた主要な変数間の選択割合（係長・役職なし、男女計）をまとめたものである。表8は主に縦方向（列）に解釈を行う。例えば、1列2行目の11.55%という数字は「労働時間の長さが長くなった」を選択した従業員の中で（分母）、「労働時間の柔軟性が高まった」を選択した割合（分子）である。したがって、労働時間が長くなった従業員の中で労働時間の柔軟性が高まった従業員は11.55%しかいなかったことになる。

表8 主要変数間の選択割合（係長・役職なし、男女計）単位：%

		分母に採用した変数					
		①	②	③	④	⑤	⑥
分子に採用した変数	①		26.23	39.71	28.50	34.56	37.79
	②	11.55		11.41	17.85	13.31	13.21
	③	86.99	56.86		71.86	79.35	77.53
	④	31.21	44.44	35.96		41.92	41.72
	⑤	74.17	65.28	77.87	82.16		84.11
	⑥	49.38	39.13	46.24	49.83	51.22	

- ①：労働時間の長さ—長くなった
- ②：労働時間の柔軟性—高まった
- ③：担当している仕事の量—増えた
- ④：仕事の分担・役割—明確になった
- ⑤：仕事に対する責任—増えた
- ⑥：仕事の成果—厳しく問われるようになった

まず、仕事のストレスを強める要因である「仕事の成果」に着目すると（6列目）、「仕事の成果が厳しく問われるようになった」従業員のうち、84.11%の従業員は仕事に対する責任も増加しており、77.53%の従業員は担当している仕事量も増加している。仕事の成果を厳しく求められている従業員の多くは、仕事の責任が増加し、仕事量も増えていることが分かる。

次に、仕事のストレスを緩和させる要因である「労働時間の柔軟性」がどれほどの割合で実施されているのかに着目すると（2行目）、長時間労働化、仕事に対する責任の増加、仕事の成果が厳しく問われるようになっているにも関わらず、「労働時間の柔軟性」は11.41%～17.85%とほとんど高まっていないことが分かる。また、同じく仕事のストレスを緩和させる要因である「仕事の分担・役割の明確化」も31.21%～44.44%とそれほど多くの職場で行われているわけではない（4行目）。

このように、従業員の置かれる職場環境は、仕事の成果を求められ、また仕事量や仕事の責任が増加する傾向にあるものの、労働時間の柔軟性を高めることや仕事の分担・役割の明確化などの仕事のストレスを緩和させる職場変化が同時に行われているわけではなく、職務負担のバランスを取るような環境変化を経験した従業員は非常に少ないことが分かる。多くの従業員は、長期的な職業生活に対する希望を持ちづらい職場環境に置かれているといえよう。

次に、課長以上の管理職について見ていきたい（表9）。「係長・役職なし」の結果と比べ最も特徴的な結果は、「仕事の成果が厳しく問われるようになった」割合が非常に高いことである（6行目）。「係長・役職なし」では、39.13%～51.22%であるが、「課長以上」では、61.59%～69.53%と20%近く高い割合を示している。管理職は、仕事のストレスを非常に強める要因である仕事の成果を厳しく問われていることが分かる。

その反面、仕事のストレスを緩和させる効果を持つ「労働時間の柔軟性が高まること」

表9 主要変数間の選択割合（課長以上、男女計）単位：%

		分母に採用した変数					
		①	②	③	④	⑤	⑥
分子に採用した変数	①		21.57	41.97	28.83	34.25	36.09
	②	9.54		14.82	20.90	14.42	14.67
	③	90.54	72.37		70.13	76.79	74.84
	④	31.81	51.97	35.76		39.74	41.52
	⑤	81.95	78.29	85.32	86.49		86.34
	⑥	66.57	61.59	63.93	69.53	66.35	

- ①：労働時間の長さ—長くなった
- ②：労働時間の柔軟性—高まった
- ③：担当している仕事の量—増えた
- ④：仕事の分担・役割—明確になった
- ⑤：仕事に対する責任—増えた
- ⑥：仕事の成果—厳しく問われるようになった

や「仕事の分担・役割の明確化」が「係長・役職なし」の従業員と比べて顕著に高い割合を示しているとはいえない（2行目，4行目）。管理職は，仕事の成果を厳しく問われながらも，ストレスを緩和させるような柔軟な働き方は選択できていない現状がうかがえる。3年間の職場環境の変化は，管理職の従業員に対してより厳しい職場環境へ移行したと推察される。

V むすび

本稿では，仕事に対する希望について考察するために，近年増加しているストレスに着目し，仕事のストレスに影響を与えている職場環境の変化について分析を行った。

本稿の分析から，まず，長時間労働が仕事のストレスを強める非常に大きな要因であることが分かった。長時間労働と仕事のストレスには非常に強い結びつきがある。元来，長時間労働に従事していると考えられる管理職でも，より労働時間が長くなったという職場環境の変化が仕事のストレスを強めている。

また，仕事の成果を厳しく問うことや同世代間の賃金格差の拡大も仕事のストレスを強める大きな要因であることが分かった。こうした仕事の成果を賃金に反映させる成果主義への職場環境の変化は，従業員に強い仕事のストレスをもたらしたと考えられる。

一方，仕事のストレスを緩和させる要因についてもいくつかの発見があった。労働時間の柔軟性を高めること，仕事の分担・役割を明確にすることは仕事のストレスを緩和させる効果を持つことが分かった。成果主義の導入に際しては，労働時間の柔軟性を高めることや仕事の分担・役割の明確化などに配慮する必要があると思われる。

ただし，仕事のストレスを緩和させる要因である，労働時間の柔軟性を高めること，仕事の分担・役割を明確にすることは，必ずしも多くの従業員に対して実施されているわけではないことも確認された。多くの従業員は，労働時間の柔軟性や仕事の分担・役割の明確化などのストレスを緩和するような職場変化に恵まれているわけではなく，仕事のストレスを強める要因のみを抱えている従業員の方が多い。特にこのことは，課長以上の管理職において顕著である。

本稿の分析結果から，従業員の置かれている職場環境は長期的な仕事に対する希望を持ちにくい環境にあるといえよう。

従業員に対して恒常的な長時間労働を強いることや，急速に従業員間の賃金格差を広げること，仕事の成果を厳しく求めることは，仕事のストレスを非常に強めることにつながる。それは結果として，心身の健康状態の悪化や労働意欲・労働生産性の低下を誘発し，

中長期的には従業員の仕事に対する希望をも喪失させる可能性を秘めている。

企業は中長期的な視点に立ち、労働時間の柔軟性を高めることや仕事の分担・役割を明確にすることなど、従業員のストレスに対して何らかの緩和措置を講ずる必要があると思われる。そうした取り組みは、従業員が将来に渡る職業生活に希望が持てる職場環境の構築にも繋がるであろう。

最後に本稿に残された課題について触れておきたい。

本稿では、仕事に対する希望について仕事のストレスに焦点を当てて分析を行ったが、これは仕事に対する希望のごく一部について考察しているにすぎない。希望の内容で最も多くの割合を占める仕事に対する希望が何を示すのかについては様々な解釈の仕方がありうる。今後は、より具体的な指標を設定・分析することで、仕事に対する希望への研究の蓄積が望まれる。

また、本稿では、データの制約もあり個人のストレス耐性や企業特性に関して完全にコントロールできているとはいいいない。今後は個人特性や企業特性のコントロールを考慮に入れたパネルデータや回顧的な履歴データの整備も重要になる。これらは今後の課題である。

付録 表 A 記述統計量：全体推計②（3年前からのストレス変化）N=3040

変数	平均	標準偏差	最小値	最大値
仕事のストレス（3年前とくらべて）	3.799	1.044	1	5
労働時間の長さ—長くなった	0.271	0.445	0	1
労働時間の長さ—ほとんど変化していない	0.580	0.494	0	1
労働時間の長さ—短くなった	0.149	0.356	0	1
労働時間の柔軟性（都合の良い時間が選択できること）—高まった	0.128	0.334	0	1
労働時間の柔軟性（都合の良い時間が選択できること）—ほとんど変化していない	0.727	0.446	0	1
労働時間の柔軟性（都合の良い時間が選択できること）—低下した	0.146	0.353	0	1
賃金水準—高くなった	0.284	0.451	0	1
賃金水準—ほとんど変化していない	0.407	0.491	0	1
賃金水準—低くなった	0.310	0.462	0	1
賃金格差（同世代の従業員間）—拡大した	0.313	0.464	0	1
賃金格差（同世代の従業員間）—ほとんど変化していない	0.651	0.477	0	1
賃金格差（同世代の従業員間）—縮小した	0.037	0.188	0	1
担当している仕事の量—増えた	0.616	0.486	0	1
担当している仕事の量—変わらない	0.293	0.455	0	1
担当している仕事の量—減った	0.091	0.288	0	1
自分の裁量に任されている範囲—広がった	0.532	0.499	0	1
自分の裁量に任されている範囲—変わらない	0.405	0.491	0	1
自分の裁量に任されている範囲—狭まった	0.064	0.244	0	1
仕事の分担・役割—明確になった	0.315	0.465	0	1
仕事の分担・役割—変わらない	0.499	0.500	0	1
仕事の分担・役割—不明確になった	0.186	0.389	0	1
仕事に対する責任—増えた	0.631	0.483	0	1
仕事に対する責任—変わらない	0.331	0.471	0	1
仕事に対する責任—減った	0.038	0.190	0	1
仕事の成果—厳しく問われるようになった	0.412	0.492	0	1
仕事の成果—変わらない	0.540	0.498	0	1
仕事の成果—あまり問われなくなった	0.048	0.213	0	1
仕事で求められる能力や知識—増えた	0.726	0.446	0	1
仕事で求められる能力や知識—変わらない	0.252	0.434	0	1
仕事で求められる能力や知識—減った	0.022	0.146	0	1

表 A 記述統計量：全体推計②（3年前からのストレス変化）＜続き＞ N=3040

変数	平均	標準偏差	最小値	最大値
女性ダミー	0.305	0.460	0	1
勤続年数	14.574	8.821	3	42
中学・高校	0.301	0.459	0	1
専修学校・各種学校	0.084	0.277	0	1
高専・短大	0.108	0.311	0	1
大学・大学院	0.507	0.500	0	1
課長以上ダミー	0.249	0.432	0	1
年収（税込み）	15.322	0.426	14.039	16.678
週平均労働時間（時間外労働を含む）	3.809	0.199	2.862	4.094
従業員規模	6.040	0.930	4.317	7.601
会社の業績—上がっている	0.198	0.398	0	1
会社の業績—どちらでもない	0.287	0.452	0	1
会社の業績—下がっている	0.515	0.500	0	1
専門的・技術的な仕事	0.207	0.405	0	1
管理的な仕事	0.232	0.422	0	1
事務の仕事	0.434	0.496	0	1
販売・サービスの仕事	0.075	0.264	0	1
保安・運輸・通信の仕事	0.025	0.157	0	1
技能工・生産工程・労務作業の仕事	0.027	0.162	0	1
製造業	0.174	0.379	0	1
建設業・電気・ガス・熱供給・水道業	0.190	0.392	0	1
情報通信業・運輸業	0.121	0.326	0	1
卸売・小売業・飲食・宿泊業	0.107	0.309	0	1
金融・保険業・不動産業	0.196	0.397	0	1
医療・福祉・教育・学習支援業・その他のサービス業	0.172	0.377	0	1
その他	0.040	0.197	0	1
正規従業員を中心とした長期雇用を維持する—あてはまる	0.791	0.406	0	1
正規従業員を中心とした長期雇用を維持する—どちらでもない	0.100	0.300	0	1
正規従業員を中心とした長期雇用を維持する—あてはまらない	0.109	0.311	0	1
従業員の能力・適性によって早い段階から配置・育成について差別化を図る—あてはまる	0.384	0.486	0	1
従業員の能力・適性によって早い段階から配置・育成について差別化を図る—どちらでもない	0.317	0.465	0	1
従業員の能力・適性によって早い段階から配置・育成について差別化を図る—あてはまらない	0.300	0.458	0	1
パートタイマー等非正規従業員を積極的に活用する—あてはまる	0.493	0.500	0	1
パートタイマー等非正規従業員を積極的に活用する—どちらでもない	0.200	0.400	0	1
パートタイマー等非正規従業員を積極的に活用する—あてはまらない	0.307	0.461	0	1
評価の基準として年齢や勤続年数よりも成果を重視する—あてはまる	0.638	0.481	0	1
評価の基準として年齢や勤続年数よりも成果を重視する—どちらでもない	0.172	0.377	0	1
評価の基準として年齢や勤続年数よりも成果を重視する—あてはまらない	0.190	0.392	0	1
従業員の能力開発を強化する—あてはまる	0.646	0.478	0	1
従業員の能力開発を強化する—どちらでもない	0.250	0.453	0	1
従業員の能力開発を強化する—あてはまらない	0.104	0.306	0	1
仕事と生活の調和に配慮した働き方にする—あてはまる	0.262	0.440	0	1
仕事と生活の調和に配慮した働き方にする—どちらでもない	0.487	0.500	0	1
仕事と生活の調和に配慮した働き方にする—あてはまらない	0.251	0.453	0	1
男女の均等処遇をすすめる—あてはまる	0.487	0.500	0	1
男女の均等処遇をすすめる—どちらでもない	0.347	0.476	0	1
男女の均等処遇をすすめる—あてはまらない	0.166	0.372	0	1
組織の統廃合ダミー	0.458	0.498	0	1
人員削減ダミー	0.434	0.496	0	1

付録 表 B 記述統計量：課長以上推計（3年前からのストレス変化）N=756

変数	平均	標準偏差	最小値	最大値
仕事のストレス（3年前とくらべて）	3.897	0.961	1	5
労働時間の長さ—長くなった	0.278	0.448	0	1
労働時間の長さ—ほとんど変化していない	0.591	0.492	0	1
労働時間の長さ—短くなった	0.131	0.338	0	1
労働時間の柔軟性（都合の良い時間が選択できること）—高まった	0.122	0.327	0	1
労働時間の柔軟性（都合の良い時間が選択できること）—ほとんど変化していない	0.725	0.447	0	1
労働時間の柔軟性（都合の良い時間が選択できること）—低下した	0.153	0.361	0	1
賃金水準—高くなった	0.258	0.438	0	1
賃金水準—ほとんど変化していない	0.345	0.476	0	1

表B 記述統計量：課長以上推計（3年前からのストレス変化）＜続き＞ N=756

変数	平均	標準偏差	最小値	最大値
賃金水準—低くなった	0.397	0.490	0	1
賃金格差（同世代の従業員間）—拡大した	0.421	0.494	0	1
賃金格差（同世代の従業員間）—ほとんど変化していない	0.540	0.499	0	1
賃金格差（同世代の従業員間）—縮小した	0.040	0.195	0	1
担当している仕事の量—増えた	0.615	0.487	0	1
担当している仕事の量—変わらない	0.320	0.467	0	1
担当している仕事の量—減った	0.065	0.246	0	1
自分の裁量に任されている範囲—広がった	0.579	0.494	0	1
自分の裁量に任されている範囲—変わらない	0.349	0.477	0	1
自分の裁量に任されている範囲—狭まった	0.071	0.258	0	1
仕事の分担・役割—明確になった	0.339	0.474	0	1
仕事の分担・役割—変わらない	0.491	0.500	0	1
仕事の分担・役割—不明確になった	0.171	0.376	0	1
仕事に対する責任—増えた	0.749	0.455	0	1
仕事に対する責任—変わらない	0.266	0.442	0	1
仕事に対する責任—減った	0.025	0.157	0	1
仕事の成果—厳しく問われるようになった	0.550	0.498	0	1
仕事の成果—変わらない	0.414	0.493	0	1
仕事の成果—あまり問われなくなった	0.036	0.186	0	1
仕事で求められる能力や知識—増えた	0.771	0.420	0	1
仕事で求められる能力や知識—変わらない	0.212	0.409	0	1
仕事で求められる能力や知識—減った	0.017	0.130	0	1
女性ダミー	0.046	0.210	0	1
勤続年数	21.291	8.379	3	40
中学・高校	0.251	0.434	0	1
専修学校・各種学校	0.062	0.242	0	1
高専・短大	0.032	0.175	0	1
大学・大学院	0.655	0.476	0	1
年収（税込み）	15.716	0.295	14.732	16.678
週平均労働時間（時間外労働を含む）	3.852	0.178	2.862	4.094
従業員規模	5.965	0.919	4.317	7.601
会社の業績—上がっている	0.249	0.433	0	1
会社の業績—どちらでもない	0.221	0.415	0	1
会社の業績—下がっている	0.530	0.499	0	1
専門的・技術的な仕事	0.208	0.406	0	1
管理的な仕事	0.558	0.497	0	1
事務の仕事	0.151	0.358	0	1
販売・サービスの仕事	0.062	0.242	0	1
保安・運輸・通信の仕事	0.019	0.135	0	1
技能工・生産工程・労務作業の仕事	0.003	0.051	0	1
製造業	0.130	0.336	0	1
建設業・電気・ガス・熱供給・水道業	0.250	0.433	0	1
情報通信業・運輸業	0.087	0.282	0	1
卸売・小売業・飲食・宿泊業	0.078	0.268	0	1
金融・保険業・不動産業	0.210	0.408	0	1
医療・福祉・教育・学習支援業・その他のサービス業	0.189	0.392	0	1
その他	0.056	0.229	0	1
正規従業員を中心とした長期雇用を維持する—あてはまる	0.778	0.416	0	1
正規従業員を中心とした長期雇用を維持する—どちらでもない	0.108	0.311	0	1
正規従業員を中心とした長期雇用を維持する—あてはまらない	0.114	0.318	0	1
従業員の能力・適性によって早い段階から配置・育成について差別化を図る—あてはまる	0.386	0.487	0	1
従業員の能力・適性によって早い段階から配置・育成について差別化を図る—どちらでもない	0.317	0.466	0	1
従業員の能力・適性によって早い段階から配置・育成について差別化を図る—あてはまらない	0.296	0.457	0	1
パートタイマー等非正規従業員を積極的に活用する—あてはまる	0.460	0.499	0	1
パートタイマー等非正規従業員を積極的に活用する—どちらでもない	0.201	0.401	0	1
パートタイマー等非正規従業員を積極的に活用する—あてはまらない	0.339	0.474	0	1
評価の基準として年齢や勤続年数よりも成果を重視する—あてはまる	0.649	0.477	0	1
評価の基準として年齢や勤続年数よりも成果を重視する—どちらでもない	0.152	0.359	0	1
評価の基準として年齢や勤続年数よりも成果を重視する—あてはまらない	0.198	0.399	0	1
従業員の能力開発を強化する—あてはまる	0.632	0.483	0	1
従業員の能力開発を強化する—どちらでもない	0.266	0.442	0	1
従業員の能力開発を強化する—あてはまらない	0.102	0.303	0	1
仕事と生活の調和に配慮した働き方にする—あてはまる	0.216	0.412	0	1

表B 記述統計量：課長以上推計（3年前からのストレス変化）＜続き＞ N=756

変数	平均	標準偏差	最小値	最大値
仕事と生活の調和に配慮した働き方にする—どちらでもない	0.521	0.500	0	1
仕事と生活の調和に配慮した働き方にする—あてはまらない	0.263	0.441	0	1
男女の均等処遇をすすめる—あてはまる	0.467	0.499	0	1
男女の均等処遇をすすめる—どちらでもない	0.349	0.477	0	1
男女の均等処遇をすすめる—あてはまらない	0.184	0.388	0	1
組織の統廃合ダメー	0.470	0.499	0	1
人員削減ダメー	0.443	0.497	0	1

参考文献：

- 阿部正浩（2006）「成果主義導入の背景とその功罪」『日本労働研究雑誌』No.554, pp.18-35.
- 荒武優・廣尚典・島悟（2003）「職場のメンタルヘルスの現状と課題」『日本労働研究雑誌』No.520, pp.48-57.
- 今井保次（1999）「管理職の精神的ストレス」『日本労働研究雑誌』No.474, pp.32-38.
- 今井保次（2003）「健康な職場の実現」『日本労働研究雑誌』No.520, pp.58-69.
- 大井方子（2005）「数字で見る管理職像の変化—人数，昇進速度，一般職との相対賃金」『日本労働研究雑誌』No.545, pp.4-17.
- 太田聡一・大竹文雄（2003）「企業成長と労働意欲」『フィナンシャル・レビュー』第67号, pp.4-34.
- 小倉一哉・坂口尚文（2004）「日本の長時間労働・不払い労働時間に関する考察—長時間労働の実態とその雇用・生産性に及ぼす影響等に関する研究」の中間的取りまとめとして— JILPT Discussion Paper Series 04-001.
- 小倉一哉・藤本隆史（2007）「長時間労働とワークスタイル」JILPT Discussion Paper Series 07-01.
- 玄田有史（2005）『働く過剰—大人のための若者読本』NTT 出版.
- 玄田有史（2007）「希望の類型と個人属性—拡大する希望喪失の社会的背景—」希望学ディスカッション・ペーパーシリーズ・No.9.
- 厚生労働省「国民生活基礎調査」各年版.
- 厚生労働省「労働者健康状況調査」各年版.
- 小林章雄（2001）「職業性ストレスと労働者の健康」『日本労働研究雑誌』No.492, pp.4-13.
- 佐藤香（2006）「希望がある人，希望がない人」玄田有史編著『希望学』（中公新書）第1章, pp.31-59.
- 社会経済生産性本部メンタルヘルス研究所（2006）『産業人メンタルヘルス白書』（2006年版）.
- 大洞公平（2006）「成果主義賃金に関する行動経済学的分析」『日本労働研究雑誌』No.554, pp.36-46.
- 田尾雅夫（2005）「管理職の役割変化とストレス」『日本労働研究雑誌』No.545, pp.29-39.
- 立道信吾・守島基博（2006）「働く人からみた成果主義」『日本労働研究雑誌』No.554, pp.69-83.
- 守島基博（1999）「成果主義の浸透が職場に与える影響」『日本労働研究雑誌』No.474, pp.2-14.
- 労働政策研究・研修機構（2004）『労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査』JILPT 調査シリーズ No.1.
- 労働政策研究・研修機構（2005）『人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査』JILPT 調査シリーズ No.12.
- Akizumi Tsutsumi, Makiko Nagami, Kanehisa Morimoto, Tsunetaka Matoba (2002) “Responsiveness of measures in the effort-reward imbalance questionnaire to organizational changes: a validation study,” *Journal of Psychosomatic Research*, Vol.52, No.4, pp.249-256.
- Jonathan Gardner and Andrew Oswald (2004) “How is Mortality Affected by Money, Marriage, and Stress?” *Journal of Health Economics*, Vol.23, pp.1181-1207.
- Jun Shigemi, Yoshio Mino, Tadahiro Ohtsu, Toshihide Tsuda (2000) “Effects of Perceived Job Stress on Mental Health. A Longitudinal Survey in a Japanese Electronics Company,” *European Journal of Epidemiology*, Vol.16, No.4, pp.371-376.
- Peter Cappelli (1999) *The New Deal at Work: Managing The Market-Driven Workforce*, Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts. (若山由美訳『雇用の未来』日本経済新聞社, 2001年)
- Rudy Fenwick and Mark Tausig (1994) “The Macroeconomic Context of Job Stress,” *Journal of Health and Social Behavior*, Vol.35, No.3, pp.266-282.