

18. Arsenault A, Dolan SL, Van Ameringen MR. Stress and mental strain in hospital work: exploring the relationship beyond personality. *Journal of Organisational Behaviour* 1991;12:483–93.
19. Brooke PP, Price JL. The determinants of employees absenteeism: an empirical test of a causal model. *J Occup Psychol* 1989;62:1–19.
20. Estryn-Behar M, Kaminski J, Peigne E, *et al.* Stress at work and mental health status among female hospital workers. *Br J Ind Med* 1990;47:20–8.
21. Gray-Toft PA, Anderson JG. Organisational stress in the hospital: development of a model for diagnosis and prediction. *Health Serv Res* 1985;19:753–74.
22. Johnson JV, Stewart W, Hall EM, *et al.* The psychosocial work environment of physicians. *J Occup Environ Med* 1995;37:1151–9.
23. Landeweerd JA, Boumans NPG. The effect of work dimensions and need for autonomy on nurses' work satisfaction and health. *J Occup Organ Psychol* 1994;67:207–17.
24. Marshall NL, Barnett RC. Work-related support among women in caregiving occupations. *J Community Psychol* 1992;20:6–42.
25. Marshall NL, Barnett RC. Work-related support among women in caregiving occupations. *J Community Psychol* 1992;20:6–42.
26. Petterson IL, Arnetz BB, Arnetz JE. Predictors of job satisfaction and job influence: results from a national sample of Swedish nurses. *Psychother Psychosom* 1995;64:9–19.
27. Pisarski A, Bohle P, Callan VJ. Effects of coping strategies, social support and work-nonwork conflict on shift worker's health. *Scand J Work Environ Health* 1998;24:41–145.
28. Revicki DA, May HJ. Organisational characteristics, occupational stress, and mental health in nurses. *Behav Med* 1989;15:30–6.
29. Bacharach SB, Bamberger P, Conley S. Work-home conflict among nurses and engineers: mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organisational Behaviour* 1991;12:39–53.
30. Carayon P, Yang C, Lim S. Examining the relationship between job design and worker strain over time in a sample of office workers. *Ergonomics* 1995;38:1199–211.
31. Driscoll RJ, Worthington KA, Hurrell Jr JJ. Workplace assault: an emerging job stressor. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research* 1995;47:205–12.
32. Ferrie JE, Shipley MJ, Marmot MG, *et al.* An uncertain future: the health effects of threats to employment security in white-collar men and women. *Am J Public Health* 1998;88:1030–6.
33. Frese M. Social support as a moderator of the relationship between work stressors and psychological dysfunctioning: a longitudinal study with objective measures. *J Occup Health Psychol* 1999;3:179–92.
34. Frone MR, Russell M, Cooper ML. Job stressors, job involvement and employee health: a

- test of identity theory. *J Occup Psychol* 1995;68:1–11.
35. Fusilier MR, Ganster DC, Mayes BT. Effects of social support, role stress, and locus of control on health. *Journal of Management* 1987;13:517–28.
  36. Karasek Jr RA. Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Adm Sci Q* 1979;24:285–311.
  37. Karasek R. Lower health risk with increased job control among white collar workers. *Journal of Organisational Behaviour* 1990;11:171–85.
  38. LaRocco JM, House JS, French Jr JRP. Social support, occupational stress, and health. *J Health Soc Behav* 1980;21:202–18.
  39. Niedhammer I, Goldberg M, Leclerc A, *et al.* Psychosocial factors at work and subsequent depressive symptoms in the Gazel cohort. *Scand J Work Environ Health* 1998;24:197–205.
  40. Payne R, Fletcher BC. Job demands, supports, and constraints as predictors of psychological strain among schoolteachers. *Journal of Vocational Behaviour* 1983;22:136–47.
  41. Reifman A, Biernat M, Lang EL. Stress, social support, and health in married professional women with small children. *Psychology of Women Quarterly* 1991;15:431–45.
  42. Romanov K, Appelberg K, Honkasalo M, *et al.* Recent interpersonal conflict at work and psychiatric morbidity: a prospective study of 15,530 employees aged 24–64. *J Psychosom Res* 1996;40:169–76.
  43. Rubenowitz S, Norrgren F, Tannenbaum AS. Some social psychological effects of direct and indirect participation in ten Swedish companies. *Organisation Studies* 1983;4:243–59.
  44. Shields M. Long working hours and health. *Health Reports* 1999;11:33–48.
  45. Smulders PGW, Nijhuis, FJN. The job demands-job control model and absence behaviour: results of a 3-year longitudinal study. *Work and Stress* 1999;13:115–31.
  46. Sparks K, Cooper CL. Occupational differences in the work-strain relationship: towards the use of situation-specific models. *Journal of Occupational Organizational Psychology* 1999;72:219–29.
  47. Stansfeld SA, North FM, White I, *et al.* Work characteristics and psychiatric disorder in civil servants in London. *J Epidemiol Community Health* 1995;49:48–53.
  48. Stansfeld SA, Bosma H, Hemingway H, *et al.* Psychosocial work characteristics and social support as predictors of SF-36 health functioning: the Whitehall II study. *Psychosom Med* 1998;60:247–55.
  49. Gronningsaeter H, Hytten K, Skauli G, *et al.* Improved health and coping by physical exercise or cognitive behavioural stress management training in a work environment. *Psychology and Health* 1992;7:147–63.
  50. Heany CA, Price RH, Refferty J. Increasing coping resources at work: a field experiment to increase social support, improve work team functioning, and enhance employee mental

- health. *Journal of Organisational Behaviour* 1995;16:335–52.
51. Kagan NI, Kagan H, Watson MG. Stress reduction in the workplace: the effectiveness of psychoeducational programs. *Journal of Counselling Psychology* 1995;42:71–8.
  52. Lokk J, Arnetz B. Psychophysiological concomitants of organisational change in health care personnel: effects of a controlled intervention study. *Psychother Psychosom* 1997;66:74–7.
  53. Malcolm RM, Harrison J, Forster H. Effects of changing the pattern of referrals in a local authority. *Occup Med* 1993;43:211–15.
  54. Smoot SL Gonzales JL. Cost-effective communication skills training for state hospital employees. *Psychiatr Serv* 1995;46:819–22.
  55. Frese M. Stress at work and psychosomatic complaints: a causal interpretation. *J Appl Psychol* 1985;70:314–28.

## 6 長時間労働に関する記事と訳

## 6 長時間労働に関する記事和訳

筒井隆夫<sup>1</sup>、佐々木直子<sup>1</sup>、永野千景<sup>1</sup>、川瀬洋平<sup>1</sup>、堀江正知<sup>1</sup>、寶珠山務<sup>2</sup>、

<sup>1</sup>産業医科大学産業生態科学研究所産業保健管理学、<sup>2</sup>同環境疫学

### 1 はじめに

この報告書の「4 長時間労働による健康障害に関する最近の文献リストの構築」で示された112 文献の中には、原著論文や総説以外も含まれており、主には過去の論文やニュースを情報源として、長時間労働と健康障害との関係を解説したものであった。我々は、これらの解説も、長時間労働による健康障害を検討する上で有用であると考え、全文訳をおこなった。

### 2 目的

長時間労働と健康障害との関係を解説した英語の報告書などを全訳すること。

### 3 方法

「4 長時間労働による健康障害に関する最近の文献リストの構築」で整理された文献のリストの中から、著者らが有用と判断した解説などの10 文献を選択した。以下に、10 文献を示す。なお、文献番号は第4章の番号を用いた。

- 1) 文献番号 1-18) White-P, Hamer-C (2002): Death by overwork. *Occupational health* 54(1): 14
- 2) 文献番号 1-26) Lamberg L (2004): Impact of long working hours explored. *JAMA* 292 (1): 25-26
- 3) 文献番号 1-33) (2002): Long work hours increase heart attack risk. *Occupational Health* 54(9)
- 4) 文献番号 1-35) Watts, Jonathan (2002): In a climate of overwork, Japan tries to chill out. *Lancet* Vol. 360 Issue 9337: p932, 1p, 1c
- 5) 文献番号 1-36) (2001): Court told overwork led to breakdown. *Nursing Times* 97(26): 7
- 6) 文献番号 1-38) Richards D (2001): Fifty families have their say. *Australian Nursing Journal* 9 (4):18
- 7) 文献番号 1-52) (1999): Long hours: friend or foe? *IRS employment review* 689: 3
- 8) 文献番号 1-54) Haermae M (2003): Are long workhours a health risk? *Scand J Work Env Health* 29(3): 167-169
- 9) 文献番号 1-55) O'Neill R (2003): Drop dead – literally. *CAW health, safety and environment newsletter* 11(6): 6-11
- 10) 文献番号 1-71) Laabs-J (1999): Overload: workers are stressed out and burned out from overwork. *Workforce* 78(1): 30-32, 34-37

#### 4 結果

##### 1) Death by overwork.

ストレスに関連した疾患に罹患した労働者が裁判に訴えて、賠償金を得た事例を数件報告し、ストレス徴候を見せた労働者に対して無視すべきではないことを述べている。全訳を参考資料 1 に示す。

##### 2) Impact of long working hours explored.

アメリカにおける長時間労働者の現状、労働時間と怪我との関係、医療従事者（看護職、在宅ケア職、レジデント医師）における長時間労働の健康影響について記載されている。全訳を参考資料 2 に示す。

##### 3) Long work hours increase heart attack risk.

1996年から1998年までに急性心筋梗塞で入院した40歳から79歳までの男性260人とその対照群を比較し、残業や睡眠不足が急性心筋梗塞のリスクを増加することを示した。全訳を参考資料 3 に示す。

##### 4) In a climate of overwork, Japan tries to chill out.

日本のビジネスマンにおける過重労働の現状と癒しについて言及している。全訳を参考資料 4 に示す。

##### 5) Court told overwork led to breakdown.

産後うつ病にかかった看護師が、うつ病の原因は過重労働にあるとして裁判を起こした事例を紹介している。全訳を参考資料 5 に示す。

##### 6) Fifty families have their say.

50人の労働者を対象に、長時間労働による影響を調査した。健康、安全、人との関係、生産性について影響が見られた。また、女性労働者にとっては、職の安定、健康、教育が、連邦選挙の最大の関心事になっていた。全訳を参考資料 6 に示す。

##### 7) Long hours: friend or foe?

長時間労働者は、もっと保護が必要なのか、あるいは働きたいだけ働けるのが良いのか、それぞれを支持する文献を紹介している。全訳を参考資料 7 に示す。

##### 8) Are long workhours a health risk?

この文献では、長時間労働による健康影響に関する2つの総説を検討している。その結果、長時間労働は健康に影響を与えること、長時間労働は睡眠時間を短くすることが明らかになった。全訳を参考資料 8 に示す。

##### 9) Drop dead – literally.

この文献は、突然死に関するさまざまな事例を挙げて、現状、労災件数、労働時間、自殺、職場環境について述べられている。全訳を参考資料 9 に示す。

##### 10) Overload: workers are stressed out and burned out from overwork.

この文献では、過労に関するさまざまな事例を挙げて、過去の要因とその課題、仕事のペース、生産性、優先順位、従業員に合わせたリエンジニアリング、生活との調和について述べている。過労対策として、①一人の労働者にさまざまな仕事を与える、②仕事を持ちまわり制にする、③個人・グループがリフレッシュできる時間を設ける、④勤務中や勤務外に小休止を与える、⑤5

年目あたりに休暇年度を与えるなどを提案している。全訳を参考資料 10 に示す。

## 5 考察

ここに挙げた 10 文献は、「10) Overload: workers are stressed out and burned out from overwork.」を除き、1-2 ページ程度の短編であり、十分深く議論できる文量はなかったが、長時間労働に関するさまざまな身体的、社会的影響を示していた。長時間労働と過重性の関係、睡眠時間への影響、労災補償や訴訟の問題も述べられていた。しかし、長時間労働と健康影響に関する量-反応関係についての文献はまだ少なく、今後の研究に期待される。

## 6 謝辞

文献の翻訳には、以下の産業医科大学の医学部学生の協力を得た。ここに感謝申し上げる。  
青山愛美、大塚創平、恒松伴美、深井航太

## 過重労働による死

### Death by overwork

White-P; Hamer-C

Occupational Health, 2002, Vol.54, No1, Jan, p14

ストレスが人を死に至らせうるとい見解が多くなる中、ストレスにさらされている職員を見て見ぬ振りをする雇い主は裁判であっさりとは片付けられる

2001年七月に健康・安全委員会が発表した研究によると、ストレスによって一年あたり650万日の仕事日が失われている。さらに最近ではタイムズ紙(2001年8月28日付)が、ストレスは人を死に至らせうると言う、増え続ける見解について報道した。

ある時期、ストレスは心疾患や脳卒中、癌のような状態を悪化させると認められていたが、ストレスが死の原因になるという証拠はほとんどなかった。しかし、若手医師のアラン＝マシー、彼は週86時間働いた後に亡くなったのであるが、彼の件で、見たところは体調が良く健康な若い大人が突然亡くなる「成人突然死症候群」が注目を浴びた。彼の両親はストレスのせいで彼が亡くなったと思っているのである。

#### 損害賠償請求の成功例

ストレスに関連した病気の賠償を上手く請求している従業員の数は絶えず増え続けている。ジュディス＝アンウィンは西サセックスで非常勤の教師をしているが、地域当局は彼女がストレスに苦しんでいたのを知っていながら彼女の健康をチェックせず、彼女は最近鬱病の悪化のために2500ポンドを与えられた。

ジェーン＝ウィトハムは、彼女の雇い主であるHastings and Rother NHS病院が、彼女が産後鬱病にかかっていたのを知っていたのにも関わらず産休後の仕事への復帰に伴う極度のストレスを彼女に受けさせたと言われた後で140,000ポンドを与えられた。

Worcestershire County Councilは過去18ヶ月にわたり、ストレスに関する請求のために四人の従業員に対して500,000ポンド近く支払わなければならなかった。一番最近ではテレサ＝コンウェイに関するものがあるが、彼女は元ソーシャル・ワーカーであり、140,000ポンドを与えられた。彼女は管理人が不在となったため、老人宿泊ホームで代理の管理人として週に70時間から80時間働き、自治体はホームには常駐の、経験を持った管理人が必要であるという調査官の勧告でさえも無視したのである。

これらの件にも関わらず、雇い主のせいでストレスや精神的な損害が生じたと言職員が証明するためには越えなければならない法的なハードルがある。これらのハードルは主に「因果関係」(す



なわち、ストレスのせいでその状態が生じたことを証明するということである)と、「予見できた可能性」(すなわち、賢明な雇い主は危険を予見するべきだったということである)である。

例えば、使用期間の前と期間の間に Rosemary West での任務を命じられた元刑務官のリン＝アームストロングは、その経験のせいで心的外傷後ストレス障害が生じ、それは雇い主によって予防されるべきだったのだと主張した。高等法院は、彼女が任務の結果として精神的損害を受けることは適切に予見できるものではなかったという理由で彼女の主張を退けたのである。

しかしながら、雇い主はこれらのハードルの後ろに漠然と隠れようとするべきではない。職場のストレスと深刻な病を関連づける証拠は増えつつあり、それによって因果関係の難しさは少なくなる。さらに、裁判所がストレスに関連した病が「予知可能」であることを進んで認めることも増えており、またストレスにさらされた従業員に対して見て見ぬ振りをする企業をさっさと処理するだろう。

雇い主は職員を適切に訓練し、極端な時間数働かせたり、非難抽象されないよう保障するべきである。

#### ストレスの徴候

ストレスの徴候(頻繁な病欠や、協力や判断ができなくなること)を見せた人は無視されるべきではない。病気の報告される手続きではその病気の傾向を把握するべきであり、その一方で嫌がらせを行わないという方針と苦情処理手続きによって職員の関心を向上させることができるようにすべきである。フレキシブル・ワーキングも、職員が家庭と仕事のバランスをとれるようになることによってストレスを減らすのに役立つかもしれない。

ストレスは深刻な問題であり、雇い主が過労死、これは過重労働によって死ぬことを表す日本語の用語であるが、それで訴えられるまでの時間の問題でしかないのである。

## 長時間労働の影響を探る

### Impact of Long Working Hours Explored

Lamberg L

the Journal of the American Medical Association [JAMA], 2004, Jul7, 292(1), p25-26

アメリカ人は、タイ、香港、韓国を除いた、東欧、日本、そして世界のほとんどの国よりも、労働時間が長いことを NIOSH は報告している。長い通勤が時間を延ばし、ストレスを仕事日に与えており、午前 6 時から働く労働者もいる。1 億 1300 万人あまりの課の労働者の中で週 35 時間以上働いて給料を貰っている人のうちの、6 人に 1 人が大半夕方から夜、あるいは不規則なローテーションで働いている。

そのような長いあるいは不規則な労働時間は、過重労働や休日出勤とともに、健康、安全、効率、家族間や夫婦間のストレスや、QOL 全体に明白な影響を与えると、4 月に NIOSH とマリランド看護大学によって開かれた 2 日間にわたる会議で発表された。会議では、1995 年から 2002 年の間に発表された 52 の論文を分析して、「時間外労働と長時間勤務シフト」が NIOSH から発表された。

アメリカの大卒労働者の中で、4 人に 1 人の男性、そして 5 人に 1 人の女性は週 50 時間以上働いている。内科医がトップで、67%の男性内科医、55%の女性内科医がそれ以上の時間働いていると、University of Pennsylvania, Philadelphia の社会学者 Jerry A. Jacobs, PhD が言う。しかし、より教育を受けていない、低賃金労働者は望んでいるほどの仕事はなく、その労働時間の差が所得不均衡や階級のギャップをこの国にもたらしたとも言っている。

Todd Dawson は、長時間労働は貧しく分配されていると言う。約 20%の労働者は時間外で 80%の仕事をする。過度の時間外は、事故、休業、居残り、転倒の確立を高める。

#### 時間と怪我

労働時間が増加すると、同様に怪我也も増えると Simon Folkard は言う。136 万の労働災害を分析した研究では、怪我のリスクは、最初の 1 時間では低く、2 から 5 時間の間でゆっくりと上昇し、8 時間までは一定し、その後は急速に上昇する。12 時間目のリスクは 8 時間目のその 2 倍である。

休憩の時間帯と頻度も安全には重要である。Folkard は学生と 3 年かけてある大きな工場での怪我について調査した。そこでは 8 時間労働のシフト制で、2 時間ごとに休憩があった。2 時間のうちのあとの 1 時間では、最初の 1 時間の 2 倍の割合で怪我が起こった。

労働災害の頻度は時間帯によっても異なる。日中のシフトと比べて、夜のシフトでは 30%高いリスクがあると Folkard は言う。夕方のシフトではそのちょうど間ぐらいのリスクである。

加えると、休暇の前に働いた日数が多いほど、怪我をしやすいたとも Folkard は言う。なぜな

ら夜勤シフト中はより少ない睡眠時間と浅い睡眠しか出来ないからである。

シフト制の仕事につく人の多くは低賃金者である。看護助手、レジうち、飲食店、清掃など女性を雇うことの多い、いわゆる低賃金職業は休日を含む普通の時間帯以外で働くのであると Harriet Presser は言う。

### ヘルスケア職に与える影響

メリーランドの会議では同時にシンポジウムが開かれた。そこでは最新の重要問題、医師、看護師、在宅ヘルスケア労働者の長時間労働について提起された。

NIOSH論文の22の長時間労働と健康問題に関する研究のうち、16で長時間労働は健康を害し、労災頻度を高め、死亡数を増やしていると Claire Caruso は言っている。うち2つは長時間働いた医師の作業の悪化を経験している報告がある。

長時間労働は身体に被害を及ぼし、仕事間の回復を減少させる。12時間シフトは8時間シフトより危険であるし、特に週40時間以上働くと顕著に現れると Caruso は言う。

### 看護職の長時間労働

首、肩、背中の怪我は看護職で特に長時間働く人にあらわれやすいと Alison Trinkoff は言う。人によっては仕事をやめざるを得ないものもある。

現役看護師1200人近くで調査したアンケートでは、1週間以上の身体の痛みを経験した者は約半数であった。一日12時間以上働いた看護師、週40時間以上働いた看護師では、特に土日に出勤した場合、首、肩、背中の痛みを経験した者は約2倍であった。仕事の要求量は変わらないにもかかわらず、土日ではスタッフの数が少ないと Trinkoff は言う。

現在進行中で、看護職で労働時間の延長と急性や慢性疾患との関係を調査した Trinkoff と学生の研究では、2から5%が週60時間以上、28%が12時間以上のシフトで日常的に働いている。ICUの看護師は36%が通常12時間以上働いている。2003年の厚生省の報告では看護師は週60時間以上、あるいは一日12時間以上働くべきではないと言っている。

ANAは病院スタッフの不足を補うための強制的な長時間労働を反対していると Katherine Kany は言う。12時間シフトにすることで一日に必要なスタッフの人数を減らすことが出来、看護師によっては18から20時間働いてもらうこともあると言う。

看護師の絶対量に不足はないが、必要としている場所にいない。国家の220万人の看護師のうち、2000年には130万人が病院で働いている。

看護師は義務的な長時間労働を抑制する契約を出来るようにするべきで、健康に害がなくとも時間外労働を減らす権利があると Keny は言う。現在いくつかの州ではその法律が出来、他の州でも可能にする動きがある。

### 在宅ケア職

休みなしで毎日働くことを含む難しい労働状況は、ヘルスケアシステムで今最も成長している在宅ケア職者にとって被害を与えていると、Jeanne Geiger Brown は言っている。彼らかわいそうな低賃金者に病的な依頼者は風呂、食事、排便の手伝いを頼むのである。

身体的、精神的健康は難しい労働状況下で脅威にさらされる。ヘルパーは手袋などの装備を欠くことが多い。また、自分の意見や感情を依頼者に見せるべきではないのだ。依頼者の中には失語症でしゃべれないものもいれば、暴力的でヘルパーを叩くものさえいる、と Geiger Brown は言う。

Geiger Brown と Carles Muntaner は、ランダムに選んだ約 1700 人の Los Angeles の在宅ケア職者に対して行った 30 分間の電話アンケートを行った。そこでは 85% が女性で、平均年齢が 52 歳であった。3 分の 1 が高校教育を受けていない。88% は一日 8 時間未満の労働であったが、3 分の 2 は土日を含む毎日働いていた。毎日働くことで精神的不安感を増加させていると Geiger Brown は言う。

#### レジデント医師

レジデントが週 80 時間以上の労働をさせてはいけないという決まりが 2003 年の 6 月に出来たが、「トレーニングや支援の充実より、システムに対する除外や拡張の大きな抜け穴を含んでいる」と Mark Levy は言っている。

レジデントを調査すると何十時間にもわたる延長が見られると彼は言う。これらは患者の回転や教育やそのほかの会議の時間、臨床的な仕事をも含んでいる。レジデントは教育会議をテープに収めることで時間をセーブするなどして戦略を練り、「2 から 4 時間カットすることが可能」と Levy は言う。

「労働時間は男らしさでも、スタミナを表現するわけでも、トレーニングでも、治療における問題でもない」「問題はスタッフィングであり、レジデントがどのように時間を使うか再考して再構築しなければならない」と彼は言う。

長時間労働により心臓発作の危険性増加

**Long work hours increase heart attack risk**

Occupational Health, 2002, Sep;54(9), p4

過剰な残業や睡眠不足によって労働者の心臓発作の危険が増加する可能性がある、と日本の科学者が結論付けた。

これは九州大学の研究チームによるもので、彼らは、1996年から1998年の間に急性心筋梗塞で入院した40歳から79歳までの男性260人について症例研究を行い、結果を対照群と比較した。その結果、労働・残業時間と急性心筋梗塞に罹る確率との間に関連があることが分かったのである。

というのも、週に60時間以上働いている男性は、40時間以下の男性に比べて、心臓発作を起こす率が2倍だったのだ。

睡眠不足（1日5時間以下）や、頻繁な睡眠不足（5時間以下の日が週に2回以上）の男性もまた、急性心筋梗塞を起こす率が2-3倍であった。

以上より、「残業や睡眠不足は急性心筋梗塞の危険性増加と相関があるかもしれない」と彼らは結論付けたのである。

## 過重労働の風潮の中で日本は癒しを求めている

### In a climate of overwork, Japan tries to chill out

Watts, Jonathan

Lancet, 2002, Vol. 360 Issue 9337, p932

東京の忙しいビジネス街である大手町では、通常のランチタイムには弁当を買う列ができ、スターバックスは最近、サラリーマンやOLがリラクスマッサージとなり合わせになった。

栄養を摂取するのと同じように、魂を休めるために余暇を使うという共通の見識が近年増加している。それは、日本国内のストレスを軽減するための商品や活動、サービスが普及していることの最新のサインである。

ガーデニング、アロマテラピー、リフレクソロジー、ペット、ハーブなどは、温泉に入るといふ伝統的な娯楽、つまりヒーリングや静寂、自然に近づくことを意味する「癒し」の中に加わった。ヘルスカウンセラーは森林浴を疲れきった都会の労働者に勧めている。三菱電機は国立がんセンターと提携して、患者が自らシーンを選べるバーチャルの森林浴療法を開発した。患者が山や湖の映像を見ながら、カッコウ鳥の鳴き声をステレオで流し、シダ植物の香りを部屋全体に漂わせるのである。

癒しとは、まさに今、マーケティングの流行語である。それはプーさんの物凄い人気でさらに名声を上げた。そののろまで太ったくまさんのキャラクターの人気は、敏腕のミッキーマウスや、超可愛いハローキティを超え、「気楽にやれよ、自分の不完全さを受け入れよう」という風潮にあらわれている。

10年前までは、癒しという言葉は精神科の専門以外ではほとんど知られていなかった。そこでは、癒しは過重労働者やストレス過重者のためのヒーリングやリラクシングを意味していた。しかし、日本が高度経済成長から労働者(特に若い女性)が仕事の報いを楽しみたいという時代に移行するに従って、今癒しという言葉は共通の用語になってきている。

代替医療に関する興味は、一部は他の先進国、特に英国によって影響されており、それらの国々では、マス産業から大量消費と生活向上に焦点が移行している。

しかし、日本ではストレスレベルがここまで増加したことはないので、取り除かなければならないことも言われている。消費傾向分析者は拡大する癒しに対する興味を、10年前の(価値の再考をかりたてるといふトラウマである)バブル経済と重ねてみている。

それ以来、10代、20代の若者には、自分たちの親のように企業の踏み台を歩むのではなく、自分たちの好きなようにする傾向がある。

日本人が「失った10年」と定義するこの10~12年のニュースの見出しを見てみなさい。そうすれば、なぜ多くの若者が自分たちの精神状態に敏感になったかがわかるだろう。不景気と企業のリストラによって、失業率は5%を超えている。自分には一生仕事があると思っていたたくさ

んの中年層のサラリーマンが今、仕事がなくて困っている。首切りをしのいだ者はもっと精を出して働いている。

産業医学に対するインパクトは明らかな恐怖となってあらわれた。昨年、厚生労働省が発表した中では、31,042 人ものが自殺し、1980 年代と比べて 60%も増加している。先進国 7 カ国の中で最も高いこの自殺率は、不景気に関係して自殺した人も含んでいた。

過労死も社会問題の一つである。昨年、143 人の心不全や脳卒中を過重労働が原因と国は発表した。IT 専門家、医者、教師、タクシードライバーがその上位にある。これは前年より 68%の増加であるが、この増加は算出方式の変更によって大きく影響されたものである。厚生労働省により過労死のものは死亡前 6 ヶ月以内に週平均 80 時間以上の労働をしていたことが判明したのだ。

国はストレス軽減に関する研究や教育により多くの金を注いでいる。今年厚生労働省が、過重労働に上司が気づく方法に関するセミナーやパンフレットに費やした金額は 3 億 4 千 9 百万円である。しかし、それでも消費者が癒しグッズを求めているのは、自記式アンケートの無意味さだと批判されている。

これらのことが意味のあることかどうか、それともただのマーケットの現象であつたにしても、疑問はまだ残ったままだ。この傾向は若者だけのものではない。最も過労死や自殺する可能性の高い中年労働者も同様である。

癒しブームにもかかわらず、日本人はいまだかつてないほど働いている。労働者は自分の 18 日間の有給休暇のうち 49.5%しか取っていない。1980 年でさえ 60%であつたのだ。ある法人会社によると、全日本人労働者で 4 億日分の休暇をとり損ねているらしい。この重労働は精神問題も作り出しているのと同時に、経済問題をも作りだしている。それは、お金を使う時間がなくて、経済を低迷させているからである。

人々にもっと休暇を取らせるために、国は祝日を 1 ヶ月にまでゆっくり増加させた。この 6 月には、人々をもっと休ませて、1 千億円の経済効果を狙うプランを打ち出した。

しかし、個人が会社に自分の人生をささげるべきであるという根強い信念があるということは、もっとも癒しに意識高い消費者に対しても妥協がなければならぬことを意味する。最優先されるサインを見ると、大手町での最新のサービスではストレス軽減マッサージを、デスクを離れる時間を少なくさせるために、たった 10 分で行っているのである。

過重労働が精神障害を引き起こしたと法定で言及

Court told overwork led to breakdown

Nursing Times, 2001, Jun 28-Jul 4: 97(26), p7

産後鬱病にかかった後に、ストレスと過労によって精神的に衰弱したと主張する看護師がロンドンの高等法院で賠償を求める訴訟を起こした。

16年の経験を持ち、病棟長であるジェーン＝ウィトハムは四番目の娘の出産後、1996年の三月に東サセックスにある **Hastings and Rother NHS** 病院での職に復帰した。

彼女は徐々に仕事に戻っていくという条件で復帰したのだと話した。そうではなく、彼女の弁護士が主張するには「彼女は最も忙しいただ中に放り込まれた」ということである。

ウィトハムさんのタイムカードには、産休後仕事に復帰して三週目に彼女が合計 54 時間働いたことが示されている。

その後 18 ヶ月以上にわたって彼女の仕事量は増える一方であり、運営上の助けはなく、欠勤した同僚の代わりも務めなければならなかったと彼女は話した。この結果 1997 年七月に衰弱に陥ったのだ。

不健康を理由にそれ以来仕事をやめているウィトハムさんは、職場で過度のストレスを彼女に受けさせた過失を理由として、元の雇い主に損害賠償を要求している。

彼女の元の看護師長であるジェームズ＝バインは自らに怠慢があったことと、同僚をほとんど支援しなかったことを否定した。彼はウィトハムさんが働きすぎていたとは思ってもよらなかったと言い、「彼女はいつも元気で、上手くやっていて、良く見えるように思われた。彼女が病気だと思わせるようなことは何もなかった。」と言う。

別の同僚であるキャロル・アン＝ギリアムは、ウィトハムさんは非常に真面目な労働者であるが、自分の態度にあまりにも縛られすぎて「彼女はほとんどそれ以外のことが見えなくなっていた」と言った。

審理は続く。



連邦産業ニュース：50 家族による証言より

**Federal industrial news : Fifty families have their say**

Richards, Debbie

Australian Nursing Journal; 2001, Vol. 9 Issue 4, p18, 1/2p

長時間の勤務と関係した問題は常に資金削減や職員不足、非現実的な仕事量に影響されるような 24 時間産業において雇われるたいていの看護師によく起こる話である。

最近の、ACTU が委任し、シドニー・アデライド大学の研究者によって行われた 50 人の労働者とその家族に関する研究では、長時間の労働による労働者やその配偶者、子供、地域社会への影響が詳しく述べられている。

従業員にとってはより長く、さらに予測できないで時間数働くという圧力が彼らの健康や家族、地域社会に悪い影響を及ぼしていると報告した。

関連した特定の部分で報告に詳しく述べられたもののなかには、以下を含む。

- ・疲労した労働者が仕事中に起こった、生命を脅かすできごとが生じた可能性や、その他の健康や安全に関する懸念
- ・高血圧、長期の疲労、睡眠の不規則、健康に対する影響、免疫力の低下、憂鬱さや鬱病、を含む健康上の影響
- ・人との関係への影響
- ・間違いをしたり、仕事を終える効率が悪くなったりする可能性が大きくなることで生産性に悪影響がある

多くの労働者はもっと適切な時間で働くのにはどうすることが役立つのかについて述べた。一覽の上位にあったのは権利であり、それは純粋に妥当でない時間数働くことを拒否するためのものである。やはり一覽の上位にあったのは改善された職員の配置を行うことと、超過勤務に給料を支払わないことをなくすことであった。

女性達にとっての選挙関心事

9 月中に ACTU の出した、1100 人の女性に対して行った全国的な調査によれば、職の安定や、健康、教育は女性投票者にとって連邦選挙の最大の問題である。

女性たちは、雇われた仕事と家族生活のバランスを取りやすくするために政府が取り組むことのできる最も重要な問題を決めるよう言われた。

半数近く（45%）の回答者が職の安定に最も関心を抱いており、三分の一以上（39%）が健康や老いたときの世話、地域のサービスへの対策に関心があった。女性への平等な給料、家族に好都合な労働方針や可能な子供の保護もまた、重要な選挙の問題であった。

ACTU は大きく広がっている、政府の方針による自分たちや家族への影響に対する女性の間の怒りが結果に反映されていると言った。

全時間従事の仕事がパートタイムや臨時の仕事に取って代わられると、女性たちは非常に不利になる。統計によってこれが示される。150,000 の全時間従事の仕事が最近 4 ヶ月でなくなり、その三分の二は女性の仕事であったのである。

## 長時間労働の是非

### Long hours: friend or foe?

IRS employment review 1999; . 689, Oct., p3

長時間働いている人々にはもっと保護が必要なのであろうか、それとも彼らは働きたい時間だけ働けるようにされておくべきなのだろうか。二つの研究によって従業員の労働時間に対する必要な監視の程度に関する対照的な見方が生じている。

1998年10月に導入された『労働時間規制』では、一週間の平均勤務の最大量を48時間と定めている。それから一年、政府はこれに対して雇い主の経営上の負担を減らすことを目的とした変更を提案してきた。

規制の改正案のもとでは、労働者の労働時間が前もって決められている（例えば請け負いなど）部分があるが、自らの意志で、すなわち雇い主にそうするように要求されることなく、もっと長く働くという状況では、規制の適切な規定は雇い主によって評価されるか、前もって決められた部分の仕事にしか適用されない、つまり労働者が決めることはできないのである（言い換えれば、合計の労働時間の内、非自発的な部分ということである）。政府は、これは主に管理者や事務職者にあてはまるとした。さらに、雇用主は48時間の規制から外れた人の労働時間に関する詳細な記録はとらなくてよいのである。（Industrial Relations Law Bulletin 625）

英国の労働者の三分の一にもものぼる人達が、これらの起こりうる変更のうちの一つ目に影響をうける可能性がある、と Trades Union Congress（労働組合会議）が提案に対して出した報告には書かれている。最もひどく影響を受けるのは、既に仕事を終えるか、締め切りに間に合わせるためによく遅くまで働くような管理者や専門家である。この集団にとっての問題とは、と TUC 総書記が言うには、それは「仕事の重圧、職場の習慣、職の不安定さによって、従業員には余分な仕事をする以外にほとんど選択肢がないということがはっきりしてしまうこと」なのである。

#### 事業主の違法行為

TUCによれば、労働者は規制を避けるための多くの行為を行う悪徳雇い主のせいで、すでに不利をこうむっている。これには次のようなことを含む：

- ・ 時間外に働くように労働者に圧力をかける
- ・ 労働者に規制は適用されないと言う
- ・ 給料を削減する
- ・ 他の仕事に関する期間や環境を壊す

TUCは長時間働くことによる負の影響を強調した最近の報告を引用し、それらはストレスの主な原因であり、特に男性の間では家庭生活に不利な影響がある、と言っている。さらに TUC は、

提案されている変更が政府によるそのような問題を減らすことを目的とした家族に好都合な方針と全く矛盾すると主張している。

報告では、政府が長時間労働の習慣に取り組むために段階をふんでいることは認めている。しかし規制の範囲を狭くするよりはむしろ、「法律を強化し、確実に全ての雇い主が自らの責務を果たしているようにする」ようにしようと努めるべきだ、と TUC は言う。したがってブレア政権は提案された変更について再検討するべきであり、家族に好都合な方針と不一致ではない取り組みを行うために雇い主と労働組合の両方と話をすべきである。

### 家族のために働く

ではなぜ多くの従業員はそんなに長時間はたらくのだろうか？ Institute of Personnel and Development (IPD) の研究によれば、長時間勤務している内の五分の二に達しているかなりの数にのぼる少数派は進んでそうしている。しかしながら、半数近くが時々、追加の労働時間をつくるのを嫌に思うと言う。

IPD は長時間の勤務が従業員の仕事や健康、家族生活にどのような影響があったかを定めるために二つの代表的な調査を行い、その一つは週 48 時間以上働く 823 人の人々のもので、もう一つはさらに働いている 1019 人で行ったものであった。

労働者の 10 人に 4 人（41%）が重い仕事量を終えるために長時間働いているが、半数以下の人たちだけがそれが上司の圧力に反した自らの選択によるものだと言う。事実、雇い主が期待するために余分に働くと言っているのは調査が行われた労働者の 3% にすぎない。職の不安定さのために長時間働くというのは根拠のない話であり、結果を見ると、解雇を恐れて長時間増やしているのは従業員の 1% でしかないのだ。

長時間働くによって労働者の健康や家族生活に悪い影響が及ぶという証拠がほとんどないことも、研究で示されている。

- ・悪い影響はあると話す人と同じくらいの数の回答者が、仕事の時間が仕事以外の関係に影響することはないと感じている
- ・従業員は長時間働くと自分の人生により満足するようである
- ・働いた時間と健康の問題との間には強い関連性がみられない

しかしながら、長時間勤務の習慣の結果として苦痛になるのは、行われる仕事の質であり、四分の三近くの回答者が超過時間を追加すると自分の仕事の進行に不利な影響のようなものがあると認めている。

### 仕事中毒の国

IPD の報告では、「仕事中毒者」、すなわち週 60 時間に上り働く人々であるが、そう表現される従業員の集団も認められていて、英国にはそのような労働者が 100 万人に上ることを示している。これらの人の半数以上は長時間働くのは完全に自分の選択によるものであり、自分の仕事を愛していてそれを趣味と見なしていると言う。

私生活への影響という観点から言えば、半数以上の回答者は友情が壊れたと言っているのであるが、調査では仕事中毒者とパートナーや配偶者、子供との関係が長時間働いた結果悪くなると