

いう証拠はほとんど見つからなかった。

過重労働は健康にリスクがあるか？

Are long workhours a health risk?

Haermae-M

Scandinavian Journal of Work Environment and Health.2003, 29(3), p167-169

時間の使い方は、現代人の我々にとって益々重要になってきている。経済、情報そして通信技術の変化はビジネスを進めるスピードを速めている。もし人材の配置やプロジェクトを行うタイミングが適切でなかったら、企業におけるキーパーソンは簡単に残業をすることになり、時間のプレッシャーに圧倒されることになる。労働状態に関する3度目の欧州における調査によると、29%の欧州労働者は厳しい締め切りに追われている。20%は週45時間以上働いており、その割合は自営業になるほど増加傾向にある。また、フルタイム従業員のおよそ13%は週51時間以上働いている。この数字は、欧州の労働に関する指令で提起された48時間労働の上限よりも明らかに高い値になっている。特別な時期の残業も同様である。フィンランドで2000年に毎月残業をした者は、男性で57%、女性で42%であった。

労働時間の健康への影響に関する研究は何十年も行われてきたが、ほとんどは夜間労働とパートタイム労働の健康影響について着目したもののばかりで、長時間労働に関する調査はあまりされていない。労働心理学では、精神的負荷のかかる労働と健康との関係もよく挙げられるトピックになっている。多くの心理学的研究では直接的に労働時間を定量化するのではなく、労働の負荷に対する主観の感覚を問う様々なアンケートを用いてきた。今月号(2003, vol.29, no.3)のScandinavian Journal of Work, Environment & Healthでは長時間労働に関する現在の知識の更新がレビューのトピックの一つである。さらに、このレビューでは、不十分な回復と貧しい生活様式、という健康障害を伴う長時間労働に結びつく可能性のある2つの異なった側面から妥当性を研究している。

レビューでは、長時間労働は確かに健康に害を及ぼしている。特に、心血管疾患、障害による退職、主観的な不健康や疲労などがある。最も興味深い研究で言及されているのは、一日11時間以上の労働が、心筋梗塞のリスクを3倍に、非インスリン依存性糖尿病を4倍にする。週60時間以上の労働で、障害を及ぼす可能性を3倍にする。この結果、長時間労働は主観的な健康被害だけでなく、病気を引き起こす可能性をも高めていることを示している。どちらにせよ、異なる分野の健康に関する研究はまだまだ少ない。たった一つの研究しか、死亡数と糖尿病に関することをしていない。新しい研究には別の結果があるかもしれないので、最終的な考察については待たれるべきである。

レビューの2つ目の疑問では長時間労働による精神と行動の変化に焦点を当てた。心血管における生理学的な経路の関与ははっきりしておらず、長時間労働が心拍数と血圧を上げると示唆している研究は数少ない。いくつかのケースでは長時間労働と免疫システムに関連性があるとも言

っている。長時間労働と低栄養摂取や身体活動の低下との関連について述べているものはなかった。

もっとも一貫した結果は長時間の労働と睡眠時間に逆の相関関係があることである。互いの時間にはそれぞれ直接的な関係性がないにもかかわらず、週 50 時間以上働くものでは明らかな睡眠時間短縮が見られた。24 時間周期のゆがみは正常な労働時間の最後のほうでしか反映されない。不十分な回復の欠如による短時間睡眠が長時間労働と健康被害をつなげる最も重要な経路であるということを理解するのは簡単だ。4 から 6 時間という短い睡眠時間は、7 から 8 時間という正常な睡眠時間と比較して心血管疾患のリスクを高めるといのは明らかである。また、不十分な睡眠が交感神経系を活発化させ、血圧や心拍を高めることもわかっている。実験的な研究で 4 時間睡眠を 6 日間続けさせるだけで、24 時間の概日リズムを崩し、交感神経系を活発化させ、耐糖能を低下させることがわかっている。最近の研究では、週 61 時間以上の長時間労働と 5 時間以下の睡眠はともに、急性心筋梗塞のリスクを少なくとも 2 倍にするというのがわかっている。この研究では、長時間労働と短時間睡眠が両方重なると、急性心筋梗塞のリスクは最大値を示した。

不十分な睡眠が、長時間労働の心血管疾患に及ぼす影響の説明だけでなく、シフト労働や睡眠時無呼吸の及ぼす健康に対する害を説明することもできる。高い仕事の要求とストレスも不眠症や睡眠障害のリスクファクターになるので、睡眠不足は、精神的負荷と仕事のストレスが心血管疾患のリスクを増加させることにつながる一つの経路になりうる。仕事のストレスと長時間労働の関連性は複雑である。仕事時間の長さや長時間労働の睡眠に対する影響は仕事のストレスによるものであろう。仕事のストレスがない人にはほとんど長時間労働の者はいないので、精神的、行動的なメカニズムを分離するのは困難である。

結論として、van der Huslt による最近のレビューでは、長時間労働が健康を害する可能性について考えることには意味があるといっている。これに関する研究はより疫学的で精神医学的な研究は明らかに必要である。短時間睡眠とその精神的な影響が健康を害する経路を躍起するのが証明されたので、睡眠の役割と、特に不完全な長期間の短時間睡眠に関する研究がより必要になっている。そして、注目すべきは、長時間労働に関する疫学的研究の多くが日本で行われていて、その国では過労死という言葉が最初に使われたことである。精神的なファクターが文化的背景に関連するので、健康と長時間労働に関するより多くの研究が他国で必要である。最終的なゴールは長時間労働による健康被害を予防することである。そのためには、長時間労働と健康被害に関する量 - 反応関係に関する情報を与えるべきだし、仕事ストレスや睡眠などのファクターに注意しておかなければならない。

突然死

DROP DEAD

O'Neill-R

CAW health, safety and environment newsletter; 2003,11(6), p6-11

仕事に亡くなるというのは、極めて現代的な死に方である。21世紀の主要な職業病は、心疾患、自殺、脳血管障害であろう。雑誌 *Hazards* ではなぜ多くの人が倒れるまで働くのかを検証した。

そういった事例はまれではないのだ。それはただの統計ではないのである。

医師であった Sid Watkins は、考えられないような労働時間に彼の体が耐え切れず死亡した。教師であった Pamela Relf は過重なストレスに耐えかねて自殺した。メンタルヘルスにあたっていた看護師の Richard Pocock、郵便局の職員だった Jermaine Lee も同様に自殺をした。全員仕事の過重な負担から死に至ったのである。

しかし、このような死亡例や毎年発生する何百という同様の死は、職業関連死としては扱われていない。労働が人の限界を超えたことにより起こる死は、少なくとも多くの国では職場の問題ではない。

実社会では、事態はより悪い方向へと向かっている。2003年に Samaritans というイギリスの精神的なサポートを行う慈善団体によって行われたストレスに関する調査では、「仕事は唯一の大きなストレスの原因であり、またイギリス人の36%がこれをもっとも大きなストレスの一つだとしている。」¹

そしてそれは仕事に悪化する。Samaritans は、常勤で働く人の23%は、毎日ストレスを感じているのに対して、働いていない人のそれは16%であったと報告している。

その調査は「人々は5年前よりもストレスを多く感じている、つまり大多数の人々は5年前と同様かそれ以上のストレスを感じている」ということを証明している。

さらに、イギリスではストレスを感じているという人の45%が結果的にうつになっている。

2003年の Samaritans の資料集には、「高度のストレスは、自殺の手段が容易に手に入ることとあいまって、ある職種において人々を自殺による死に追いやってしまう危険性を持つ重要な要素なのである」とある。²

トピックス

- ・ 過酷な仕事はヨーロッパ中で問題になっている
- ・ 世界中で過重労働が蔓延している
- ・ アメリカの労働者で仕事が原因でうつになった
- ・ 東京のコピーライターが過重な労働のため自殺を図った

- ・ 新労働法が女性の過労死を認定した
- ・ 会社の命令で死ぬまで働かされた従業員
- ・ インドネシアの工場従業員 28 歳が死亡
- ・ フィリピンの衣料品メーカーの従業員が過重な労働により亡くなった
- ・ イタリアのワールドカップに向けてグラウンド整備をしていた作業員が過労で死亡した

命を落とすまで働く

私たちの心や精神は、仕事による重圧から耐え難い苦痛に直面する。

特に労働時間が長いことで有名な国々ではこのことはよく知られている。その中でも日本と中国では、働き過ぎによる死について特別な単語がある。日本語では「過労死」、中国語では「過労死 (guolaosi)」である。そして日本と韓国では、自殺は公式に労災の補償対象となるものである。

3

過労死はイギリスではさほど問題にはなっていないが、長時間労働と手に負えないストレスはイギリスの職場においても過労死に対する脅威となっている。

最新の HSE の調査 (Hazards 81) によると、ストレスそのものや、仕事により引き起こされたり、仕事により悪化したりするストレス起因の健康障害に苦しんでいる人々は 1990 年から 2 倍に増加した。

ストレスそのものや、仕事により引き起こされたり、仕事により悪化したりするストレス起因の健康障害は、1990 年には労働者 10 万人中 829 件から、2000~2001 年には 1700 件に増加している。

HSE の調査では、昨年仕事を休んだ 1340 万人はストレス、うつによるもので、うち推定 26 万 5000 件は新しく加わったものである。

自己申告による病気の調査に関する最新の HSE の分析では、ストレス、うつ、不安は労働人口の 1.3%に影響を与えていることがわかっている。⁴

ILO の見解では、循環器疾患での死亡 (イギリスでは死因の第 1 位) の 23%は、仕事に起因するものである。(Hazards 81 より)⁵

トピックス

- ・ イギリスの死因第 1 位—循環器疾患

過重労働による死亡

イギリスでは、働きすぎによる死亡についての統計は取り続けていない。日本では状況は異なり、アメリカスタイルの労働様式が労働時間や仕事の重圧を押し上げている。(Hazards 51 より)

過労死つまり働きすぎによる死亡には、労働災害として政府による補償がある。政府は脳血管疾患や心臓病で死亡した労働者の遺族には補償をすることになっているのである。

2001~2002 年の調査では、690 件の申請のうち 143 件が認定された。そのうち 47 件が心臓病によるもので、96 件が脳血管疾患によるものであった。2002~2003 年においても、補償件数は依然高いままで、890 件の申請うち 160 件が補償を受けた。

このような補償件数の増加は、2001年12月に発表された、長期間にわたる疲労の蓄積を考慮することとした新しい認定基準ができたことも関係していると考えられている。2002年5月、日本国際労働安全衛生センターからの報告によると、新しい規定では、亡くなる直前の6ヶ月間の労働状況についても考慮に入れることになったということである。⁶

新しい基準では、脳血管疾患や心臓病による死について、その人が死亡の直前に「1ヶ月に100時間を超える残業」または「2ヶ月の間に1ヶ月につき80時間の残業」があったならば、それは死亡と関係が深いとして、その死亡が職業に起因するものであったと認めるということになっている。

死亡直前の1ヶ月あたり45時間以下の残業では、死亡と職業の関係は薄いとされるが、超過勤務時間が長くなればなるほど死亡との因果関係も強くなるとされている。

新しい基準には、過労死を引き起こすような要素についても書かれている。その項目を以下に示す。

- ・ 短い期間における超過労働時間
- ・ 長期間にわたる過重な仕事の負荷
- ・ 不規則な労働時間
- ・ 頻繁な出張
- ・ 交替制勤務や深夜業
- ・ 危険な肉体労働
- ・ 仕事に起因するストレス

過労死のうち3分の2以上は40歳代、50歳代の男性に発生している。

トピックス

- ・ 過労死の原因

イギリスでの過労死

昨年発表されたイギリス政府の調査によると、超過勤務をしている人々の割合が急激に増加していて、何百万人もの労働者が過労死に近いところにいることになることがわかった。

DTIの2002年の調査では、調査対象の労働者のうちの16%、実に6人に1人が1週間に60時間を超える労働をしていることがわかった。2000年にはその割合が12%（8人に1人）であった。⁷

2002年2月、TUCはイギリスでの過重労働の実情を「イギリスの恥」と言っている。TUCの報告—仕事生活を形作る新しい提案、によると10年前より、さらに多くの人々が1週間に48時間を超える労働をしている。⁸

過重労働は間違いなく我々を病に至らしめる。DTIの調査では、男性の5人に1人（19%）、40歳代以上では4人に1人（23%）が、ストレスが原因で医者にかかったことがあるという。

仕事による重圧が人を弱らせてしまうというさらなる証拠は、ストレスによる損害補償の請求件数を見てもわかる。

TUCの2000年と2001年の調査から、その期間中に、労働組合はおよそ9000件もの新規の、

仕事上のストレスによる犠牲者に対する補償を開始した。その件数は、その2年間で労働組合すべてに寄せられた労災補償の請求のうち約10%を占めていた。それはアスベストに関する労災請求件数を上回っているのである。

そして事態はさらに悪化の方向をたどっている。2003年7月、年金危機に直面した政府は65歳での義務的な退職を廃止することを提案した。「生きるために働く、働くために生きるのではない」という古い概念は、すぐに「死ぬまで働く」という言葉に取ってかわられるであろう。

私たちは当然何か原因があって死ぬわけである。循環器疾患はイギリスの死因の第1位である。悪い仕事は、あなたが何によって死ぬのかを決めはしないかもしれないが、少し寿命を縮めるかもしれない。

トピックス

- ・ 6桁の数字にもなる大金を過重労働によるストレスにつぎ込んだ
- ・ 労働者階級は長時間労働を強いられている
- ・ 政府の調査では、イギリスの燃え尽き症候群は依然多い
- ・ イギリス保健機関での過労死
- ・ 倒れるまで働くー最近の報告

自殺にまで追いやる

異常なほどのストレスやトラブルは、高率に職業関連自殺につながる。

2003年8月3日、支払いに関する事件で裁判にかけられていた韓国の自動車会社グループHyundaiの重役Chung Mong-hun 55歳は、ソウルにある、会社のビルの12階から飛び降り自殺を図った。

2003年7月にはDavid Kellyが自殺している。彼は国防省の研究者であり、イギリス政府が所有する、議論的になっている、イラク戦争に関する文書の情報源の綿密な調査を命じられたあとに自殺した。

しばしば、日常ありふれた仕事の重圧が積もりそのことが人の命を奪うことにつながるということも十分にある。

Samaritansの調査から、ある種の職業のグループ、例えば医療従事者、清掃作業員、建設作業員がより自殺する傾向が高いことがわかる。

2003年のSamaritansによる自殺のパターンの分析によると、「高度のストレスは、自殺の手段が容易に手に入ることとあいまって、ある職種において人々を自殺による死に追いやってしまう危険性を持つ重要な要素なのである。」

調査結果は、職場の問題が高率に自殺の原因となっていることを示している。2002年11月のオーストラリア、バージニア州の調査では、1989～2000年の間に発生した109件の自殺について、仕事が重要な原因であることが分かった。

その調査をイギリスにあてはめると、毎年100件を超える過労自殺が発生していて、それは仕事に関連する死亡の原因の1位になっていることがわかる。その調査の研究班は、その統計はまだまだ過小評価であると言っている、なぜなら死因のデータは職業と関連させては作られていな

いからだ。

2002～2003年に日本では過労自殺の犠牲者 46 人の遺族に補償を行った。

警察庁の統計によると日本の自殺の約 5%は「企業と関連がある」とジャパンタイムズは 2003 年 5 月 10 日に報告している。¹⁰

2003 年 7 月、1988 年に過重労働により自殺したトヨタ自動車の従業員の遺族が過労自殺の認定を受けた、これが最も新しく過労自殺が認定された事例である。

最高裁の判事オガワカツスケは、補償の支払いを命じる判決を受けた政府の上訴を決定したことを聞いて、「その 35 歳の男性の自殺は、超過勤務と過重な負担が引き金となった」と述べた。さらに「彼のうつと自殺は、どちらも仕事によるものである」と指摘した。¹¹

トヨタ自動車のような多国籍企業は、世界中で似たような管理体制を行っている。今年の初めのほうに、自動車の労働組合の CAW は、カナダの工場で残業を強いるという会社の命令を無効にした。

トピックス

- ・ オーストラリアでの過労自殺
- ・ ニュージーランドで発生した自殺は仕事が原因であった
- ・ 日本での過労自殺
- ・ 自殺したトヨタの従業員の遺族が補償を受けられることになった
- ・ 職場でのいじめにより 3 人が自殺を凶った
- ・ ここではあり得ない？イギリスで起こった職業関連自殺

この状態を変えなければ、仕事に殺されてしまう

どの仕事上のストレスの原因も推測しがたい。

Whitehall II という、1 万人を超えるイギリスの公務員について健康調査を行った研究の責任者である Sir Michael Marmot 教授は「第 1 に、仕事におけるストレスは、単に仕事量が多いということからではなく、仕事に対する管理がほとんどなされていないこと、費やす努力に対して十分な報酬が得られないことにより生じている。第 2 に、職場の組織構造が決定的である。仕事で生じたストレスの問題を打ち明けるのはこのような職場の組織では難しい。」と述べている。¹² 仕事をうまくやっとうとする企業主は、きちんとした仕事の体系を作り上げていかなければならない。労働者の健康についてあまり配慮されておらず、誰がいつどういう仕事をしているということがほとんど把握されていないような職場において、多くの人々が長時間労働をしていることを考慮に入れると、多くの企業主は何かしらの一押しをなくしてはきちんとした対策を取れそうにないといえる。そこが労働組合の介入するところなのである。

イギリスの労働に関するストレスの専門家 Paul Landsbergis 博士は、Hazards の取材に対して、「労働組合は、合法的な行為、交渉、苦情の申し立て、組合員の教育や労働安全や健康に関する委員会を行うことにより、組合員の仕事のストレスを減らすのに重要な役割を果たす。」と言っている。

彼はさらに、「仕事の安全性を増加させ、よりスキルを身につけることにより、従業員が転勤や昇

進といった問題に関与し、影響力を持つこと、そして健康や安全、いじめ、残業といった労働条件を交渉することによって、労働組合は従業員の仕事の管理や適切な仕事量の配分がなされるように手助けすることができ、このようにして仕事の負担による有害な健康影響を減らすことができる」と付け加えた。

仕事が我々の精神をむしばみ、限界まで追いやるなどということは、決して我々の努力と引き換えに求めたことではない。我々の努力はもっとすばらしいものに変えられるべきだ。

トピックス

我々が求めたものではない：職場の変貌、21世紀の仕事があなたを悲しませ、苦しめ、悪影響を与えている

参考文献

1. Stressed Out, Samaritans survey. Newsrelease 17 May 2003.
2. Samaritans information resources pack 2003.
3. More mental disorders or suicide may be certified as occupation-related, JOSHRC newsletter, No.22, page 57, January 2001. Koreans recognize suicide as industrial accident. Ananova, 7 August 2000.
4. Self-reported work-related illness in 2001/02: Results from a household survey, (SWI01/02), HSE. Full report in pdf format.
5. Two million killed at work each year. ILO report for Hazards 81.
6. Accumulated fatigue may be considered in the standards for the recognition of "Karoshi." Japan International Centre for Occupational Safety and Health, May 2002. Factors contributing to Karoshi other than working hours, Japan Labour Bulletin, vol.41, no.2, 1 February 2002.
7. UK workers struggle to balance work and quality of life as long hours and stress take hold. DTI news release, 30 August 2002. Also see: Risks, no.69, 31 August 2002
8. About Time: a new agenda for shaping working life, TUC, February 2002
9. Work factors in suicide, Urban Ministry Network, November 2002. OHS Reps online news report
10. Firms turn to counsellors amid rise in work-related suicides. The Japan Times, 10 May 2003
11. Workers' compensation awarded over suicide. The Japan Times, 9 July 2003
Also see: Risks, no.114, 15 July 2003
12. Work environment, alcohol consumption and ill health. The Whitehall II study, HSE Contract Research Report 422/2002, ISBN 0-7176-2314-9, HSE Books.
Also see: Risks, no.48, 6 April 2002

負担のかけ過ぎ

Overload

Laabs-J

Workforce: 1999, 78(1), p.30-32, 34-37

労働者たちは過労により、ストレスでイライラし、疲れ果てている。ここでは、この問題を引き起こしている要因、そして労働力に負荷をかけ過ぎないための解決策についての、新たな見解を紹介しよう。

これまで労働により傷つく者などはいなかった。しかしここ数年、「過労」という名の何かほどの職場にも強引に現れ、私たちの椅子に腰を下ろし、生活を乗っ取ろうとしているように見えなだろうか。昨今、労働のスピードと複雑さが増していることにより、重役から労働者に至るまで皆が、とにかくすべての作業を終わらせようとしてひどい偏頭痛にズキズキと頭を痛ませている。

なぜこんなことが起こるのか、そして、なぜこのことについて、建設的な行動をとるどころか、理的に話し合うことさえしないのだろうか。その答えはなお一層不可解なのである。過労は人材管理の問題であり、Workforce ではこの問題、つまり、どのようにしてこんな事態が起こり、これから何ができるのか、に注目していく。

過労の要因とその問題

想像してみしてほしい。大抵の従業員たちは、残業が楽しいからという理由で残業を認める契約書にサインしたわけでは全くない。苦境に立たされたアメリカの労働者たちは、経営合理化といった経済的な要因、技術不足といった技術的な要因、そして低い失業率といった企業側の要因により、自分の仕事量をやりこなすためだけに能力の 1.5 倍かそれ以上の働きを強いられているのである。いまやアメリカの財界首脳たちは、この速くなったペースを当てにし、頼りにするようになってしまった。かつては非常事態でのものと考えられていた作業量の多さが、今では当たり前になっている。結局、労働者が頑張れば頑張るほど、会社が利益を上げるということなのだろうか。その通り。アメリカはまさに、経済的に至福の時を謳歌している最中なのだ。しかし何が対価なのだろう。集団的な燃えつき症候群だろうか。もちろん、燃え尽き症候群は新しい問題ではない。新しいのは、燃え尽き症候群の要因となる過労が私たちの労働の中に無理やりに入ってくる、その入り方なのである。しかも私たちは、時にそのことが問題であるということに気がきさえしないのだ。

ジェニファー・ジョンソンを例に取ってみよう。カリフォルニア州サンタクルーズにあるジョンソン社の主要な戦略家である彼女は、燃え尽き症候群に向かうエリート of the 典型例だったが、つぶれてしまう前に会社を辞めた人物である。「私は約 15 年の間、企業戦士でした。大学を卒業して

ただちに、ユタ州プロヴォにあるノヴェル社の初仕事で週 80 時間働いたのです。」と彼女は言う。22 才の編集者だった彼女は、ノヴェル社の社報を国際的な消費者雑誌に編集したのだった。ちなみに 3 年後ノヴェル社はその雑誌をマグローヒル社に 1000 万ドルで売却することになる。彼女は、午前 2 時まで会社に残り、午前 8 時にまた出勤した日々を思い出し、こう認める。「私は当時のことを、人生の下積み期間だと実感し、実際にあの速い仕事のペースの中で成長しました。」

結婚して子供ができ、他の会社で広告の仕事についてから、彼女の仕事のペースはめまぐるしくなっていた。彼女は今でも、19 ヶ月前の限界点をまざまざと思い出す。当時、生活と仕事とが極度に対立していたのである。「私の夫スコットは、国際的な 3 つの企業体のうちの 1 つでマーケティング機能を率いていたのですが、あれは彼が日本への出張から帰ってくる時のことでした。そのときの私の予定は、空港で彼に子供を引き渡して、そのまま東海岸への飛行機に飛び乗るというものでした。」しかし結局スコットが乗っていた飛行機が 20 分遅れてしまった。そして到着した瞬間、彼女は夫に子供たちを投げてよこし、荷物を引っ張りながら自分の飛行機までダッシュしたのである。

飛行機の中で疲れきった彼女は、気がつくや辞表を書いていた。「私はそれを書きながら大笑いしていました。なぜなら、それが余りにも明らかに私のしたかったことだったからです。」と彼女は言う。その後彼女は自分の会社を立ち上げた。アメリカ中の、主に女性が経営している 17 の請負業者を結ぶ、ヴァーチャルな販売組織である。17 人の多くがジョンソンと同じく、生活のバランスを取れずに絶望していた。「私は、勤め先の会社が柔軟でないために仕事と家事のどちらかを選ばされていた婦人に大勢出会いました。いまは、規模削減や規模の適正化などで解雇された後の従業員が、一転して自分にピッタリの規模の仕事をしているという世界を見えています。」

仕事に対して自分は力不足で追い詰められていると感じている労働者ほど、早く燃え尽きる傾向にある。職場のコンサルタントであり、「燃え尽き症候群に打ち勝つ—仕事への熱意を回復するには」(1998 年ローニン出版)の著者であるビバリー・ポッターによれば、皮肉なことに、エリート街道に乗っている従業員ほどしばしば真っ先につぶれ、燃え尽きるそうだ。

確かにジェニファー・ジョンソンは 22 才のころ、「昇進の早い人」と彼女自身が言うものに実際なりたがっていたのだが、しばらくすると彼女は疲れ果ててしまったのである。彼女が 2 回目にノヴェル社を去る直前(広告代理店の仕事の後、彼女は一度同社に戻っていた)、週に二日在宅勤務をするように求められていた。「ノヴェル社は技術系企業であるにもかかわらず、本当は私に在宅勤務させたくはないのだと知って、とても驚きました。」と彼女は言う。二度目の産休の間、彼女はしばしば会社に出勤していたころよりも多くの仕事をし、会議や障害や関係のない情報の山に取り組みなければならなかった。「もし人事部長や営業部長たちが『本当にほしい成果は何なのか』を独創的に考え始めることができたなら、多くの労働者の仕事量の軽減に役立ったと思います。」

仕事のペース、生産性、優先順位を保ちながら

もちろん、ジョンソンは過労の極端な例である。しかし、問題は、世界中にいるジェニファー・ジョンソンのような例が標準になってきている、つまり例外ではなくなっているということなのだ。仕事のペースは、こっそり進む肥満の問題に例えることができるだろう。ぜい肉のよう

に、分単位の労働時間超過は時間単位となり、気がつく、太陽を見ることができなくなるのだ。まるでウェストラインが見えなくなるように。労働は、人生を消費する。期待・業績・生産性を上げつつ、労働者が、自分たちは社に貢献していると感じ意欲をかきたてられてはいても、吸い尽くされているとまでは感じないようにバランスをとることは、企業にとって常に難問なのである。ペンシルバニア州メディアにあるペンシルバニア州立大学の労働経済学者、ロニー・ゴールデンは、最近の調査の結果、週当たりの労働時間は確かに増えているが、サービス業とは対照的に製造業では、その増加の度合が業種によってまちまちである、と指摘する。たとえば、アメリカの製造業の平均残業時間は週 4.7 時間だが、耐久消費財を作る工場では、週 5 時間を越えているのである。この数字は、1996 年と 1997 年では同じだが、1956 年に統計を取り始めて以来、史上最高であった。

そして、より少ない労働者により多くの仕事をさせるという傾向は、労働組合に加入している環境下で、最も顕著に続いている。「雇用主は、新しい勤め口を創るよりむしろ、いま抱えている労働者に更なる労働を押し付けようと企てています。それが本音なんです。」と、労働コンサルタントのジム・グロスフェルドは、1998 年 11 月の Associated Press の記事で述べている。労働組合の幹部は強制残業を、両親が子供と接する時間を奪い夫婦を精神的に参らせる、家庭に対する価値観の問題であると位置づけている。経済が比較的好調だった時期にもすでに労働者は不平を言っていたが、この問題は経済が下降している間にどんどん悪くなる可能性があるという懸念もある。たとえば、昨年 8 月末、35,000 人のアメリカ通信労働組合の組合員が、コロラド州イーグルウッドの U.S. West Communications でストライキをしたとき、彼らのクレームの中には、頻りに週 60 時間も残業をさせられているというものがあった。そして和解では、1999 年には強制残業は週に 16 時間以内、2001 年初頭には 8 時間以内にするという項目が含まれていたのである。

アメリカ労働法が、企業が残業代を支払う限りは残業時間の上限を設けていないことは、興味深い。しかし、これは公正労働基準法が適用される従業員の残業に限っては補償をしなければならないことを意味する、というのは周知の事実である。公正労働基準法の対象から免除される上級一般職の労働者たちは、より良い生産性や業績を上げても自らの手でより高い給与を交渉しなければならないのだ。

残業の言うなれば明るい面は、ここ最近のアメリカ人労働者の生産性が急上昇していることに役立っていることである。1960 年代から 1970 年代にかけて順調に年率 2.9% で伸びた後、生産性は 1974 年から 1995 年にかけてほんの 1% に落ち込んだ。しかしその後は、2% 前後の成長を見ているのである。この成長を見て一部の経済学者は、コンピュータやハイテク産業の技術革新による、新たな生産性向上の時代に入ったと考察してきた。

携帯電話やインターネットのような技術の流入により、労働者は 24 時間職場に縛られ、気の遠くなるような作業量をこなすことを求められている。5 月の Associated Press の報道では、普通の営業部長は、1 日に 190 通もの連絡事項を受けるとのことである。「今日では 20 年前とは違い、受け取ったメッセージの多くに返信をしなければならない。今ボイスメールや電子メールに返事をしなければならないため、さらにプレッシャーが追加されているんだ。」とミシガン州グランドラピッズの家具メーカー、スティールケース社の人事部長ダン・ウィルヤネンは言う。（「残業情

報：深刻さを増す問題」 p.36 を参照)

サービス業のような他の産業部門での残業は、確実に追跡できるわけではない。なぜなら、パートタイム従業員が数字を歪めてしまうからである。たとえば、1998年11月2日のニューヨークタイムズに、いかに現在、パートタイム労働が週30-40時間しかないとしばしば思われているか、という記事が書かれている。ニューヨークの非営利研究機関である Families and Work Institute が1997年に実施した研究によると、専門職の平均労働時間は、この20年間で週45時間から48時間に引き延ばされているとのことである。「複雑なのは、フルタイム労働が週60-80時間だとすれば、パートタイムというのは何なのか、という問題です。」と、Families and Work Institute の会長エレン・ガリンスキーは質問に答えた。実際、週あたりの労働時間に対する私たちの見解は、長年をかけてはっきりしなくなってきたのである。

Workforce は、1993年6月の「より賢く働く」で、95%の労働者が週40時間以上働いている、と報道した。私たち Workforce が世の人事幹部たちに当時贈ったアドバイスは、生産性と士気の両方を高めるためには業務の流れと優先順位を再考するべきである、というものであった。これらは今でも良い解決法である。ほとんどの企業がこれらを実践していないことが問題なのだ。かくて過労の問題はまったく收拾がつかないほど大きくなってしまい、労働者の命を吸い取り、また労働者自身も労働力から吸い取られてしまう（訳者註：辞職のこと）恐れがあるのである。一日に数百人が企業国家アメリカで辞職している。「生活のバランスをとる」手助けになるという企業の空約束にうんざりしているからである。人事の課題は、多くの労働者にとって仕事は大きくなりすぎたのか、そして企業が本当にこの問題に対し何か行っているのか、ということである。

従業員に合うリエンジニアリング

マイクロソフト社のあるワシントン州レッドモンドで繰り返し言われるジョークのひとつが、1日のうち好きな18時間に働ける、というものだ。確かにマイクロソフト社の従業員は、その強烈な生産性を見返りとしてかなりの報酬をコンピュータ・利益・自社株購入権そして趣味に関して受け取ってはいるが、社が要求するだけの残業をすることには欠点もありうる。そして多くの企業がその問題に気付いており、自分たちはすでに解決済みだと考えている。しかし、企業は自分たちの解決法を再点検すべきなのである。

ミシガン州マウントプレザントにあるミシガン中央大学の心理学教授テリー・アラン・ビーアと、組織心理学のある専門家によると、仕事上のストレスは、職場や仕事量を変えることよりもむしろ、投薬やカウンセリングで治療されることがあまりにも多いとのことである。経営者はしばしば罪を犯しているのである。というのも、仕事と生活の計画を労働者に丸投げしたり、従業員援助プログラムに送ったりするからである。「職場での心理的ストレス(1995年ラトリッジ社)」でビーアは、次のように述べている。経営者は、一日あたりの労働時間が長いことや、技術の進歩や、過労や、役割葛藤、つまり相容れない複数の仕事を抱えていることなどのような仕事上のストレスの源を改める代わりに、組織改変することに抵抗するという過ちを犯している、と。

カリフォルニア州ミルヴァレーにある、過渡期の組織や失業中の個人に対して手段を提供するコンサルタント会社、ウィリアムズ・ブリッジズ協会。その設立者であり第一の戦略家でもあるウィリアムズ・ブリッジズは、これまで我々が知ってきたような職業はもうないと主張している。

「転職：職業なしに職場で成功する方法」（1994年アディソン・ウェスリー社）の著者でもあるブリッジズは其中で、私たちはすでに、職業間の境界がぼやけている、いわゆる「脱職業化」した労働環境の中にいる、と指摘している。「昔、人々がとてもはっきりとした職業を持っていたころは、自分の書類入れに入れる仕事はきちんと自分の職種のカテゴリーに分類しなければならなかった。」とブリッジズは説明する。

しかし、もうこれ以上は、そうはならない。ミネアポリスにあるジョブボスソフトウェア社の最高経営責任者エド・ブースの「労働者たちはバレーボールのチームのようなものである。なぜならネットを越えるのに3回ボールをたたく必要があるが、誰がたたくかは問題ではないからだ」という発言が引用されてきた。今では企業が、伝統的な職種という概念から離れ、もっと柔軟で職能上の枠を超えたチームを作り、より多くのフリーエージェントを雇うようになるにつれ、与えられたプロジェクトや仕事が誰のものなのかがはっきりしなくなっているのである。「もしある仕事が誰のものかがはっきりしなければ、すでに過剰に働いている労働者も含めて誰にでもその仕事を与えることができる。だからこそ労働者たちはこれまでのように簡単には仕事を回避することができないし、『それは誰々の仕事ではない』という事実だけでは知らない振りにはできないのである。」とブリッジズは言う。

企業は、自社の仕事量は本当はどの程度なのか、そして今の状態からどのように仕事量が増えるのかについて、見積もる必要がある。「今こそ、人員を削減してきたのときっちり同じだけ仕事も削減する必要がある時代なのだ。」とブリッジズは言う。彼は、企業はこれまでレーザー光線のような精密さで人員を削減してきたが、同じ活力のまま社に残っている労働者の作業量は削減してこなかったと説明している。アメリカの企業で不必要な仕事が大量にされてきたことに、彼はコンサルタントとして気付いてきたのだ。「その仕事が正当なものであると証明するのはとても大事なことだ。」とブリッジズは付け加える。それは、どの仕事が必要でどの仕事そうでないかを解明するかどうか問題なのである。それは本質的に作業量を設計しなおす、リエンジニアリングなのだ。「リエンジニアリングというのは良くない名前だと思う。しかし、我々が労働者に何をさせているかをよく見守る必要がある。」とブリッジズは言う。しかしその一方で、経営者が行うリエンジニアリングとは別に、労働者自身も深く関わっていかなければならないと彼は言う。

たとえば、ニュージャージー州ホワイトハウスステーションにある巨大製薬会社メルク製薬の人事部長は、労働者たちの過労、不適切な研修、スケジュール変更、審査する新入社員の少なさ、コミュニケーションの欠如などについてのクレームを聞いた後、何をおいてもすぐに対処する必要があると実感した。そして、主な作業の再設計の取り組みの中で、メルク製薬の経営陣は、労働者たちをこれらの問題を解決するために充てたチームに配属したのである。労働者が、自分たち自身がもっと作業量やスケジュールを管理するのだという風を感じられるように、作業は解析・分析され、認識された。「我々は、顧客にとって本当に重要なものに焦点を当てた。」と、この取り組みを監督した、労働と生活の柔軟性を担当する上級職のミシェル・ピーターソンは言う。

メルク製薬のある一分野では、しなければならない残業の多さに賃金労働者たちは不満を持っていた。そして、会議を重ねるうちに、チームリーダーたちは、彼らの仕事のほとんどが、週の終わりよりも週の始めに多いことに気付いたのである。解決策には、在宅勤務をさらに多く許可することによって通勤時間を減らしたり、仕事を圧縮した週を与えるといったものも含まれた。

また、労働者たちが自宅でデータを入力できるような技術も提供した。この最も難しい問題への解決策は3ヶ月間実施され、離職率は3ヶ月で45%から32%に減り、そして今も減り続けているのである。付け加えると、残業代と無断欠勤も激減したし、労働者にとってみれば、残業と通勤時間が削減されたことになる。

また、人事部長たちは経営者に、不要だったり第三者のほうが効率よくできたりする仕事を、外注するように進んで提言するべきである。「誰がこの仕事をするべきか。」はすべての経営者がどの仕事に対しても発する質問だが、ブリッジズは「そして仕事のいくつかは外注できるということが分かるかもしれないし、仕事量が過剰にならないように残っているものを見直せばいい。」と言う。

たとえば、消費者への直販事業のモデルであるデルコンピュータ社は、外注を新しい水準にまで高めた。デル社はいくつかの仕事を外注しただけではない。実は4分の3以上の仕事、特に現地業務と製造を外注に転換したのである。それでも、デル社は42カ国で20800人もの従業員を雇っているのである。「つまりデル社は単に、とある過程に問題を抱えているためその問題をなくそうとして外注に出しているのではない。彼らは、大半の仕事を他社で働く労働者にさせるという新しい類の組織を設計してきたのだ。」とブリッジズは説明する。作業配分の概念である。デル社はこのようにして会社の組織化を始めた。しかし、このモデルを模倣するのは古い企業には難しい。なぜならレイオフや人員削減が起こる可能性もあるからだ。その代わり、どのようにその会社中の職や任務を編成するのかを考え始めた企業もあり、その多くは、職を同族職務や任務に近づけている。

たとえば、ボストンのマサチューセッツ住宅金融機関(MHFA)は最近、顧客に提供しているサービスが今も適切かどうかを計る、広範囲の戦略的な立案過程に着手した。その過程においてMHFAは、均一でより柔軟なシステムに結びつく、全面的に新しい人事戦略が必要であることを発見した。それまでは、400人の従業員に対して390の職務記述書を持っていたのである。「我々もまた、減っていく人材と増えていく仕事の犠牲者である。」と、MHFA経営企画部および開発部部長のフランク・クリードンはいう。MHFAは職務記述書を捨てはしなかったが、5つの職務や「影響力の強い集団」(たとえばビジネスリーダーや個人的に社に貢献したものなど)、8つの核となるコンピテンシーを会社中から見つけ出した。特にコンピテンシーは、労働者が仕事を遂行するために最も重要であるとMHFAは位置づけている。彼らは、重要な項目に重点的に取り組むことによって余分な仕事を除去し始めているのである。

最も重要なものに重点を置く

1998年10月のSalt Lake Observerの記事「経営変遷の禅」において、ある一人の専門家が、重点を置いたものこそ得ることできるのだということを我々に思い出させてくれた。ソルトレークシティにあるトランジション・マネジメント株式会社の社長ナンシー・ガーベットは、「重点的に取り組んでこそ得られる」というこの昔からある見解は、量子物理学と人工頭脳学に起因することを教えてくれた。「現に、焦点を当てた物こそ得る物だというのは物理学で証明されてきたことであり、いったん望ましい結果の魅力的なイメージができると、その結果を追い続けるために脳は自動的かつ無意識に一定の補正されたフィードバックを行います。これが脳の中で起こ

っていることなのです。」とガーベットは言う。結果にただ一瞬の閃光を浴びせるのではなく、光をずっと当て続けるというのが狙いなのだ。

ブリッジズは、全く道理にかなっていないことを労働者するように命じることで権力のある地位を悪用する指導者や経営者が存在するということに注意してきた。「これはディルバートシンドロームだ。その漫画の中で経営者が『これをやれ。』と言うが、労働者はその命令がばかげていると分かっている。」とブリッジズは皮肉を言う。今日、24 時間、電子メールの速度よりも速く動く世界市場において、人事部長にとって最も大事なものは、まずやるべき最重要事項が何なのかを会社の経営陣が判断できるようにサポートすることなのである。

たとえば、今年、サンフランシスコにあるエアテックコミュニケーションズ株式会社で、この戦略が大きく取り上げられてきた。同社人事部長のトレーシー・ボーストは、ときどき過労についてのゴタゴタを耳にするけれども、その「騒音レベル」は最近では障害になるほどではなくなってきた、と言う。同社では過労問題を未然に防ぐために、労働者たちに一番重要な企業課題を知らしめることにより、会社全体に優先順位をよりしっかりつけるよう上級管理職のグループが努力してきた。「たとえわが社が世界中に資産を持っていたとしても、やはり雇用者数は十分ではなく、なにかを挫折させなければならぬだろう。顧客を維持し新製品を開発するための人的資源は限られているので、最重要事項に焦点をあて、バランスを作り出さなければならないのだ。」とボーストは言う。

コネチカット州ブルームフィールドにある、適応性の高い専門的な人材提供を手がけているフレキシブルリソーシーズ株式会社は、1999 年に最も重要になることとして、次のような予測を立てている。まず雇用者たちは労働者の人数ではなく出来高に重点を置くだらう。そして、労働者からさらに多くのものを得るために経営陣は、労働者たちが現行の技術で最も多くのものを得るということを実に確実にすることに資産を注がなくてはならなくなるだろう。彼ら（経営陣）は必要に応じて、ワークステーションやコンポーネントを、その潜在能力を実に最大限に使用できるよう再配分するだろう。その次に彼らは、職場にいない従業員にノートパソコンや携帯電話を持たせるなど、技術を新たな方法で使うことにより生産性を向上させるような努力をするだろう、と。

実はこれらは、いくつかの一流企業がすでに行っていることなのである。サンフランシスコ州立大学で人事管理プログラムの責任者をしているジョン・サリバンは、「わたしは過剰なストレスにさらされた人々についてよく知っている。しかし、今後はもう一流企業の従業員には見られないだろう。」と言う。サリバンはまた、ヒューレットパカード、サンマイクロシステムズ、シスコシステムズ、インテルなどワールドクラスの人材を持った優良企業では、「より少ない人員でより多くの成果を得る」ことによるストレスをすでに大方克服している、とも言っている。「そのストレスのほとんどが、2-4 年前に我々が全て検討したリエンジニアリングのサイクルにより克服されている。残りは、『より多くの成果をより少ない人員で』を可能にする技術を用いることにより克服されていくだろう。確かに労働者はいまだに長時間働いているが、技術と組み合わせさせた知的な人事手腕によりストレスレベルは減ってきているのだ。（ヒューレットパカードを筆頭とする）一流企業において離職率は、競争の激しいシリコンバレーの中でもすら7%を下回っているのだ。」とサリバンは指摘する。

しかしいまだに、工程の微調整や技術の進歩があるにもかかわらず、なぜ企業は、不能な装置をまじめに維持する一方で、大切な人的資源の作業量の調整には同じような注意を向けないのだろうか。機械は常に油がさされ、磨き上げられ、調整されている。それなのに、労働者とはいうと、定期的な健康診断もせずに、より多くの仕事をさせられるだろうと予測するほかない。人間は、おそらく想像よりもはるかに多くのことをすることができる。しかし私たちは、絶好調の状態で生産するためにも、人間が引き受けられる仕事の量に関する昔ながらの基準を、働く方法や働かない方法に関する最近の賢明な考えとともに検討する必要があるように思えるのである。

バランスを考えよう

「かつてわれわれは、この会社での職務は消防ホースから水を飲むのと大して変わらないと言っていたものだった。本当に圧倒的な量だった。問題は、どうやってストレスと付き合いながら仕事に精を出すか、ということなんだ。」と、スティールケース社の人事部長ウィルヤネンは皮肉を言う。昨年、ウィルヤネン率いる人事チームは、18 の質問からなる従業員調査を初めて行った。仕事と家庭生活のバランスが取れていると労働者が感じる限度はどこなのかを聞くものであった。この調査で労働者が本当にバランスを必要とするような平均的な限界を知ることができた、とウィルヤネンは言う。「こうしてわれわれは、それが問題であり、いつか将来もっと問題になるかも知れないと分かった。われわれは、ストレスと過労を軽減するには何が出来るのか、前向きに考えたいと思っているんだ。」

彼の人事チームは、ストレスのより少ない方法で仕事ができるための仕事場のデザインを今も試している。スティールケース社は試験的に、個室用事務室のない、開放感あふれるオフィスを導入しているのだ。朝の8時から9時の間は誰も会議を開けないという規則もある。「この一時間を空けることにより、従業員たちが話をしたり仕事の遅れを取り戻したりできるという考えなんだ。」とウィルヤネンは言う。事務用品も家で見るとような家具に、より似てきており、一種の安らぎを感じさせる。また、共有スペースには大きな水槽まであり、みんなが好んで集まってくるのである。「おそらく、職場にこうした物を置くことによって、従業員たちは深呼吸ができ、会議に次ぐ会議などよりももっとビジネスの役に立つものがあるということが認識できるのだろう。」と彼は付け加えた。

そしてスティールケース社の経営陣は、「生活への適合」と呼ばれている、更なる2年間の実験に着手したところである。これは、重役達の業績や安らぎ感に対する、フィットネスや健康の影響を調べるためのものである。「重役から始めたのは、彼らこそが行動の雛形を作る必要があるから。私たちは、組織に存在する規則を変えようとしているのだ。具体的には、週に2-3回、一日の真ん中や始まりや終わりに休憩を許可するというものなんだ。」とウィルヤネンは説明する。フィットネスセンターに通ったりジョギングをしたりすることを、普通の週あたりの労働時間に組み込むことが求められているのである。「そして、こうしたことが労働者の感じるストレスに影響を与えるだろうと考えているんだ。」と彼は付け加えた。スティールケース社は、より優しくより寛大で、そしておそらくより上品な方法で仕事をするという目標に正しく向かっているように見える。

レイ・デビッドソンは、著書「仕事の知恵：職場での自覚の芽生え」（1998年ラーソン出版）の

中で、「私たちにとりわけ必要なのは、少ない人員で多くの成果を上げること、人を減らして成果も減ること、より多くの難問を抱えながらも多くの成果を上げること、などを解決出来るような生き方、働き方なのである。」と述べている。デビッドソンはグローバル企業のコンサルタントであり、自己啓発、ストレス、変更管理、個人開発、精神開発などのセミナーを指導している。

「システム手帳、より賢い労働、よりよいコンピュータ、より多い処理能力、複雑なコンピュータ・ネットワーク、そして週 30 時間労働によってさえも、完全には解決されないというのがジレンマなのだ。」デビッドソンは、「流れ」と呼ばれる、生き方や取り組み方に対するもっとスピリチュアルな手法を提案している。「流れに身を任せる」という言葉はみな聞いたことがあるだろう。この「流れ」という手法は、おおむねそのようなものなのだ。それは、従業員たちが皆勤し、ストレスもなく、仕事に夢中になっている状態のことだ。考え方としては、大量の細かい情報を詰め込むのではなく、一步距離を置き持ち前の能力や生産力を開放することによって、自分の、および互いの作業に最大限の貢献ができるというものなのである。

言うは易し行うは難し？おそらくはそうだろう。だが、ノースカロライナ州ローリーにある、業績や実効性を上げるための企業の改革を成功に導くことを専門にしているクオリティーク社の社長ロン・ローゼンバーグは、仕事と私生活のバランスをさらに取る方法論をいくつか持っている。これらは単に労働者がストレスでまいるのを防ぐだけのものではない。これらは、過労で極限状態に達する可能性があり、その問題が早急に取られそうにならないような従業員たちにとっては欠かせない解決法なのだ。今回この記事では、仕事のスケジュールの中に休憩時間を組み込むことにより、ただ単に不稼働な時間を与えるのではなく、生産性を向上させるのだということをお話ししてきた。ちょうど生命や自然のサイクルに引き潮と満ち潮があるように、労働者の作業にもそういったサイクルがあるべきなのだ。

ローゼンバーグの提案は、

- ・ 一人の労働者に様々な仕事を与える
- ・ 仕事を持ち回り制で担当させる
- ・ 個人、グループがリフレッシュできる時間を設ける
- ・ 勤務中や勤務外（たとえば休暇中）に小休止を与える
- ・ 5 年目やそのあたりで、休暇年度を与える

「コンセプトは、積極的な休みというものなんだ。ベンチに腰掛け、芝生が育っているのをじっと見る時間をとるんだよ。」とローゼンバーグは言う。従業員たちは、最高のアイデア（仕事に含まれている様々な問題への解決法などの）を、特にそのことを意識的には考えてはいないときに思いつく傾向があるのである。

つまるところ、おそらく、過労を完全になくすことは不可能なのだ。しかし、より意識的に、知恵を持って過労とつきあいながら努力して働くことは出来るのである。人事のスペシャリストには、過労問題を軽減できるいくつかの手段やアイデアがある。過労問題が存在し、それが会社にとって有害であることを認識することが良い初めの一步となるのである。

7 時間外労働と長時間勤務シフト（アメリカ国立労働安全衛生
研究所報告書）日本語訳

7 時間外労働と長時間勤務シフト

アメリカ国立労働安全衛生研究所

日本語訳 佐々木直子、堀江正知、寶珠山務、永野千景、川瀬洋平、筒井隆夫

産業医科大学産業生態科学研究所

要旨

目的

このレポートは長時間労働と疾病、災害、健康に関わる行動、パフォーマンスとの関連を調査した 52 編の総合的なレビューを紹介したものである。ここでは時間外労働に関する見解や方法論に限定して明らかにすることとし、長時間労働に関する重要な問題点が網羅的に議論されたわけではない。見解や方法論は原著どおりに要約され、研究方法に関して質的に批判的吟味はしていない。

要約

一般的な健康影響について研究されている 22 編のうち 16 編では、時間外労働による自覚的健康度の低下、事故発生率の上昇、疾病の増加、または死亡率の増加と関連が述べられている。1 つのメタ分析では若干ではあるが早期出産との関連が示唆されていた。その他 2 編の研究で不健康な体重増加、3 編のうち 2 編で飲酒量の増加、2 編のうち 1 編で喫煙量の増加、1 編の研究で神経心理学検査成績の低下との関連がそれぞれ挙げられている。いくつかの報告ではこれらの傾向は認められず、3 編の研究のうち 2 編で長時間労働と余暇時間の身体活動との間に関連がなかったこと、1 編の研究で薬物乱用と関連がなかったことが挙げられていた。

長時間労働に伴う精神生理的検査成績の低下や災害についての傾向が複数の研究に共通して認められており、特に、極めて長い勤務シフトの時や、12 時間の勤務シフトが週 40 時間超の勤務となった場合などで見られている。4 編の研究で、9 時間から 12 時間に及ぶ勤務時間は、注意力の低下、疲労感の増強、認識機能の低下、業務に対する警戒感の低下、または事故の増加と関連することが報告されている。2 編の研究では、極めて長いシフトの勤務を医師に行わせて、いくつかの認識力の測定値が低下したことを報告している。

12 時間の勤務シフトがその他の作業関連の要求と重なった場合は、より結果が悪化する傾向が研究間で共通して認められている。週 40 時間超の勤務になった 12 時間の勤務シフトについての 6 編の研究では、身体症状の訴えの増加、業務遂行の悪化、業務ペースの低下などが報告された。8 時間の勤務シフトと 12 時間の勤務シフトを日勤と夜勤とで比較した 2 編の研究では、12 時間の夜間シフトが疲労、喫煙、飲酒の増加と関連していたことが報告された。12 時間の勤務シフトの開始時間についての 2 編の研究では、注意力の低下や身体症状の訴えが早朝の午前 6 時の勤務開始と関連していたことが報告された。温熱作業環境での 12 時間勤務シフトについての 1 編の研