

表9 自覚症状13項目の性・職種別の回答分布の状況

男性

		ほとんどない N (%)	時々ある N (%)	よくある N (%)	exact test
イライラしている	生産・労務	66 (27.7)	142 (59.7)	30 (12.6)	0.05
	販売サービス	139 (28.5)	251 (51.4)	98 (20.1)	
	合計	205 (28.2)	393 (54.1)	128 (17.6)	
不安だ	生産・労務	107 (45.0)	107 (45.0)	24 (10.1)	0.05
	販売サービス	192 (39.2)	215 (43.9)	83 (16.9)	
	合計	299 (41.1)	322 (44.2)	107 (14.7)	
落ち着かない	生産・労務	143 (60.1)	82 (34.5)	13 (5.5)	0.05
	販売サービス	246 (50.1)	198 (40.3)	47 (9.6)	
	合計	389 (53.4)	280 (38.4)	60 (8.2)	
憂うつだ	生産・労務	123 (51.7)	90 (37.8)	25 (10.5)	
	販売サービス	213 (43.3)	204 (41.5)	75 (15.2)	
	合計	336 (46.0)	294 (40.3)	100 (13.7)	
よく眠れない	生産・労務	136 (57.1)	85 (35.7)	17 (7.1)	0.05
	販売サービス	328 (66.9)	127 (25.9)	35 (7.1)	
	合計	464 (63.7)	212 (29.1)	52 (7.1)	
体の調子が悪い	生産・労務	117 (49.4)	108 (45.6)	12 (5.1)	
	販売サービス	214 (43.5)	232 (47.2)	46 (9.3)	
	合計	331 (45.4)	340 (46.6)	58 (8.0)	
物事に集中できない	生産・労務	143 (60.1)	85 (35.7)	10 (4.2)	0.05
	販売サービス	241 (49.1)	226 (46.0)	24 (4.9)	
	合計	384 (52.7)	311 (42.7)	34 (4.7)	
することに間違いが多い	生産・労務	141 (59.5)	88 (37.1)	8 (3.4)	
	販売サービス	248 (50.5)	224 (45.6)	19 (3.9)	
	合計	389 (53.4)	312 (42.9)	27 (3.7)	
仕事中、強い眠気に襲われる	生産・労務	160 (67.2)	66 (27.7)	12 (5.0)	
	販売サービス	295 (60.2)	164 (33.5)	31 (6.3)	
	合計	455 (62.5)	230 (31.6)	43 (5.9)	
やる気が出ない	生産・労務	124 (52.1)	104 (43.7)	10 (4.2)	0.05
	販売サービス	209 (42.5)	252 (51.2)	31 (6.3)	
	合計	333 (45.6)	356 (48.8)	41 (5.6)	
へとへとだ	生産・労務	139 (58.4)	87 (36.6)	12 (5.0)	
	販売サービス	252 (51.2)	199 (40.4)	41 (8.3)	
	合計	391 (53.6)	286 (39.2)	53 (7.3)	
朝起きた時、ぐったり疲れを感じる	生産・労務	110 (46.2)	110 (46.2)	18 (7.6)	
	販売サービス	197 (40.1)	237 (48.3)	57 (11.6)	
	合計	307 (42.1)	347 (47.6)	75 (10.3)	
以前と比べて、疲れやすい	生産・労務	91 (38.2)	115 (48.3)	32 (13.4)	0.01
	販売サービス	127 (25.8)	258 (52.4)	107 (21.7)	
	合計	218 (29.9)	373 (51.1)	139 (19.0)	

女性 販売サービス

	ほとんどない N (%)	時々ある N (%)	よくある N (%)
イライラしている	431 (29.0)	848 (57.1)	206 (13.9)
不安だ	621 (41.8)	691 (46.5)	173 (11.6)
落ち着かない	902 (60.9)	518 (35.0)	62 (4.2)
憂うつだ	680 (45.7)	645 (43.4)	162 (10.9)
よく眠れない	958 (64.4)	433 (29.1)	96 (6.5)
体の調子が悪い	631 (42.3)	737 (49.5)	122 (8.2)
物事に集中できない	830 (55.8)	621 (41.8)	36 (2.4)
することに間違いが多い	671 (45.3)	754 (50.9)	55 (3.7)
仕事中、強い眠気に襲われる	1,187 (79.9)	258 (17.4)	41 (2.8)
やる気が出ない	702 (47.3)	695 (46.9)	86 (5.8)
へとへとだ	711 (47.8)	613 (41.2)	165 (11.1)
朝起きた時、ぐったり疲れを感じる	688 (46.2)	603 (40.5)	199 (13.4)
以前と比べて、疲れやすい	345 (23.1)	821 (55.0)	328 (22.0)

表10 勤務状況7項目の性・職種別の回答分布の状況

男性

		N (%)	N (%)	N (%)	exact test
1か月の時間外労働		ない又は適当	多い	非常に多い	0.05
	生産・労務	157 (66.0)	70 (29.4)	11 (4.6)	
	販売サービス	298 (60.7)	140 (28.5)	53 (10.8)	
	合計	455 (62.4)	210 (28.8)	64 (8.8)	
不規則な勤務		少ない	多い		
	生産・労務	199 (84.0)	38 (16.0)		
	販売サービス	382 (77.8)	109 (22.2)		
	合計	581 (79.8)	147 (20.2)		
出張に伴う負担		ない又は小さい	大きい		
	生産・労務	229 (97.9)	5 (2.1)		
	販売サービス	471 (96.3)	18 (3.7)		
	合計	700 (96.8)	23 (3.2)		
深夜勤に伴う負担		ない又は小さい	大きい	非常に大きい	0.000
	生産・労務	185 (81.1)	32 (14.0)	11 (4.8)	
	販売サービス	450 (92.0)	31 (6.3)	8 (1.6)	
	合計	635 (88.6)	63 (8.8)	19 (2.6)	
休憩・仮眠の時間数及び施設		適切である	不適切である		0.01
	生産・労務	188 (80.3)	46 (19.7)		
	販売サービス	332 (69.5)	146 (30.5)		
	合計	520 (73.0)	192 (27.0)		
仕事についての精神的負担		小さい	大きい	非常に大きい	0.05
	生産・労務	129 (54.7)	88 (37.3)	13 (8.1)	
	販売サービス	223 (45.6)	206 (42.1)	60 (12.3)	
	合計	352 (48.6)	294 (40.6)	79 (10.9)	
仕事についての身体的負担		小さい	大きい	非常に大きい	
	生産・労務	160 (68.7)	57 (24.5)	16 (6.9)	
	販売サービス	325 (66.2)	124 (25.3)	42 (8.6)	
	合計	485 (67.0)	181 (25.0)	58 (8.0)	

女性 販売サービス

		N (%)	N (%)	N (%)
1か月の時間外労働		ない又は適当 1,068 (71.5)	多い 358 (24.0)	非常に多い 68 (4.6)
不規則な勤務		少ない 1,282 (86.4)	多い 202 (13.6)	
出張に伴う負担		ない又は小さい 1,440 (98.6)	大きい 21 (1.4)	
深夜勤に伴う負担		ない又は小さい 1,401 (97.4)	大きい 33 (2.3)	非常に大きい 4 (0.3)
休憩・仮眠の時間数及び施設		適切である 1,145 (79.1)	不適切である 303 (20.9)	
仕事についての精神的負担		小さい 790 (53.1)	大きい 571 (38.4)	非常に大きい 126 (8.5)
仕事についての身体的負担		小さい 971 (65.7)	大きい 429 (29.0)	非常に大きい 79 (5.3)

表11 性・職種別の自覚症状評価、勤務状況評価、負担度得点、および総合判定の状況

男性

		N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	exact test
自覚症状評価		I (0-3)	II (4-7)	III (8-14)	IV (15-)	0.01
	生産・労務	81 (34.3)	85 (36.0)	53 (22.5)	17 (7.2)	
	販売サービス	143 (29.5)	130 (26.9)	162 (33.5)	49 (10.1)	
	合計	224 (30.8)	215 (29.5)	215 (29.5)	66 (9.1)	

		N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	exact test
勤務状況評価		A(0-2)	B(3-5)	C(6-8)	D(9以上)	
	生産・労務	72 (32.3)	81 (36.3)	43 (19.3)	27 (12.1)	
	販売サービス	148 (31.2)	149 (31.4)	101 (21.3)	77 (16.2)	
	合計	220 (31.5)	230 (33.0)	144 (20.6)	104 (14.9)	

仕事による負担 総合判定	負担度	男性			女性	参照値	
		生産・労務	販売サービス	合計	販売サービス	%	%
低いと考えられる	0	96 (43.2)	169 (36.2)	265 (38.5)	598 (43.9)	56.1	66.5
	1	38 (17.1)	59 (12.6)	97 (14.1)	184 (13.5)	10.4	
やや高いと考えられる	2	19 (8.6)	45 (9.6)	64 (9.3)	133 (9.8)	14.8	25.1
	3	24 (10.8)	52 (11.1)	76 (11.0)	172 (12.6)	10.4	
高いと考えられる	4	17 (7.7)	60 (12.8)	77 (11.2)	133 (9.8)	1.8	5.5
	5	15 (6.8)	43 (9.2)	58 (8.4)	67 (4.9)	3.7	
非常に高いと考えられる	6	7 (3.2)	7 (1.5)	14 (2.0)	32 (2.4)	1.0	2.8
	7	6 (2.7)	32 (6.9)	38 (5.5)	42 (3.1)	1.8	
exact test		0.01					

表12 販売サービス職を対象としたストレスに関する文献レビューの概要

No	著者	出典	研究デザイン	結果指標	実施国	調査対象	主な結果・結論
1	渡辺登ら	精神医学 30 (5)586-588 1988	断片研究	【自己記入式問診表】 GHQ30項目版 【生理・生化学的検査】無し	日本	コンピュータ会社(1社)の技術者206名(男性106名 女性100名 平均年齢22.3歳) 販売会社(1社)の店員186名(男性92名 女性94名 平均年齢22.1歳)	<職種比較>(販売店員、コンピュータ技術者) 販売店員では一般健康調査票で精神障害と判定された者がコンピュータ技術者より統計学的に有意に高かった。 項目別の比較では、30項目中17項目で統計的に有意な差を認め、販売店員はコンピュータ技術者に比べ、『充足感欠如、緊張、気負など』や『個人独自の行動』主としてうつ病的感情、不安』等で高い訴えが多かった。
2	田井中秀嗣ら	大阪府立講習 衛生研究所報 労働衛生編 第29号 平成3 年(1991)	断片研究	【自己記入式問診表】 ライフスタイルを『労働の場(仕事)』『生活の場(家庭・余暇)』『社会の場(社会活動)』に分 類し、それぞれの活動の現状及び将来志向を調査し得られた結果をスコア化、性別・年齢別に比較 【生理・生化学的検査】無し	日本	製造業、金融機関、地方公共団体等を主な対象とする4033名の質問紙調査の結果から、職種・年齢が明記されている勤労者を抽出	<職種比較>(男性:営業職、事務職、技術職、技能・現業・製造職、研究職、女性:事務職、営業職) 仕事志向:男性・女性とも営業職で高い 生活・余暇活動志向:男性営業職は全年齢層で低い。女性の場合、若年・中年で営業職のほうが事務職より低い。熟年層では差は認められない 社会活動志向:男性では他職種より営業で低い。女性では事務職よりも営業のほうが高い
3	宮川路子ら	ストレス科学 9(4)61-69 1995	断片研究	【自己記入式問診表】 QWLに関する質問 身体症状に関する質問 ストレスに関する質問 健康意識に関する質問 生活様式に関する質問 生活リズムに関する質問 食生活習慣に関する質問 【生理・生化学的検査】無し	日本	百貨店(1社)に勤務する女性社員1370名(平均年齢24.1歳 土4.0歳)	QWLの低い者は多くの身体症状(特に抑うつ症状)を有し、生理関連症状の訴え、ストレス、生活習慣の問題点も有している事が示された

4	井奈波良 一ら	日本災害医学 学会誌 JITOM Vol. 45, No.10 (1997)	断面的研究	【自己記入式問診表】 性、年齢、経験年数、一日の 平均労働時間、外勤時間、内 勤時間、ワープロ・パソコン使 用時間、自動車の運転時間、 一ヶ月の実質の休日日数、森 本の健康習慣、MR資格取得 のための学習の有無、行動様 式、既往歴、現病歴、自覚症 状の有無(タイプA傾向判定)、 仕事に対する生きがい、ストレ ス、満足感の有無等 【生理・生化学的検査】無し	日本	医療情報提供者(MR)240名 (48社から5名ずつ無作為抽 出)に自記式のアンケート調 査を実施し、回答が得られた 174名(回答率72.5%)のうち 記入漏れのなかった141名か ら男性のみ140名(58.3%)を 抽出	1.総労働時間は10.6±1.6H/日 外勤時間は8.8±1.9H 2.森本のライフスタイル得点で、良好と判定されるのは5%(得点の平 均値は4.2)79%の対象者はMR資格取得のための学習をしている 3.74%がタイプA行動パターンに該当 4.以前もしくは現在罹患している疾患で最も多いのはアレルギ一疾患 (喘息を除く)、ついで高血圧 5.筋骨格系の症状としては首・肩のこりが最多、ついで腰のだるさ・痛 み 6.93%が仕事に満足していたが、そのうち91%が仕事のストレスを感 じていた 7.「腕のしびれ」「手足のしびれ」等はMR資格取得のための学習をし ていない事と、有意に関連あり。「疲れが翌日まで残る」は外勤時間 と、「首のこり」だるさ」「足の冷え」「疲れが翌日まで残る」はライフスタ イル得点が低い事と関連あり
5	門倉真人	産業衛生学雑 誌 1997 3 9:169-17 7	断面的研究	【自己記入式問診表】 一般属性(性・年齢・職種・婚 姻状況・通勤時間等) 労働状況(残業時間・休日出 勤数) GHQ30項目版 仕事ストレス尺度(SE)のスト レスサーを聴取するために作 成された40項目からなるオリジ ナル) 【生理・生化学的検査】無し	日本	ソフトウェア開発企業(A社)社 員1303名(90%がSE) 一般企業(B社)社員1121名 (社内システムのためのSE・営 業職・事務職)	仕事ストレス尺度の因子分析の結果、7因子構造(『仕事の量的負 荷』『職務に対する不満』『仕事の高さ』『仕事への不 安感』『人間関係の問題』『仕事の曖昧さ』『個人的時間の不足』)が 示唆された 〈職種比較〉(A社SE、B社SE、B社事務職、B社営業職) 「A社SE」:『仕事の量的負荷』『仕事の高さ』『仕事の曖 昧さ』『個人的時間の不足』が高い 「B社事務職」:他職種と比べて全ての下位尺度得点が低い 「B社SE」:「B社営業職」:有意差なし
6	山本晴義	日本災害医学 学会誌 JITOM Vol.46, No. 10	断面的研究	【自己記入式問診表】 WAC(Wellness Assistance Chart) ①プロフィール②ライフ スタイル③身体的健康度④精 神的健康度 【生理・生化学的検査】無し	日本	〈業種比較〉(製造業、卸売り小売業、建設業、サービス業) サービス業:ライフスタイル(食事の時間が不規則)が悪い 卸売り小売業:身体的健康度・循環器系不足総証・疲労度・不安緊 張傾向・日常気分の悪さが他業種と比較して全て良好 建設業:健康群・臨床群ともに心身の健康度が最も悪い 〈職種比較〉(事務職、営業職、研究職、技術職、製造職) 営業職:ライフスタイル全体に好ましくない習慣を有しているものの、 心身の健康度は優れている 研究職:ライフスタイルは良好だが行動様式(くつろぐ余裕がない等) に問題があり、心身両面の自覚症状が多い	

7	中村裕之 ら	北陸公衆衛生 学雑誌 第29 巻第2号 47- 51 2003年3月	断面研究	【自己記入式問診表】 喫煙行動 WHOのQOL26 自己評価式不安尺度(SAS) 自己評価式鬱尺度(SDS) JCC 【生理・生化学的検査】無し	日本	小売販売業(1社)の従業員 317名(記名式自記式問診票 調査が実施できた既婚の女子 44.9歳±8.06歳)	女子の販売業務従事者の喫煙の原因は仕事ストレスとは考えがた く、社会的支援が少ないことが大きな原因であると考えられた
8	上村喜美 江ら	Jpn.J.Prim.Car e Vol.14 No.4 1991	断面研究	【自己記入式問診表】 GHQ30項目版 【生理・生化学的検査】無し	日本	地域の成人病検診を受診した 979名(男性404名 56.3±13.4 歳、女性575名 56.1±12.4歳)	<職種比較>(事務職、サービズ職、農林職、技能職、無職) 事務職・サービズ職:神経症傾向(GHQスコア7点以上)が多い 農林業、無職:抑うつ傾向(うつ状態スケール2点以上)が多い
9	Jungsun Parkら	J Occup Health 1999;41:238- 243	断面研究(地 域相関研究)	【客観的資料】 労災請求された業務中の予期 せぬ自然死	韓国	1994-1995における労災補償 申請記録の内、自然死の症例 (男性812例 女性82例)	<業種別比較>電気・ガス・水道業での発症率が高い <職種別比較>サービズ業での発症率が高い
10	Rheekyu ngYongら	東京医科大学 雑誌 58巻3号 398-406 2000.05	断面研究(地 域相関研究)	【客観的資料】 労災請求された突然死	韓国	1994における労災補償申請記 録550例のうち、情報欠損等を 除いた481例	職場のストレスは4つのカテゴリ(『急な身体的負荷』『急な心理的 興奮』『労働時間の延長』『責任の変化』)に分類して調査され、このう ち発症24時間以内の『急な身体的負荷』のみ予期せぬ自然死と有意 な関係を認めた
11	中尾睦宏 ら	日本心療内科 学会誌 2005 Vol.19 No.3	断面研究	【自己記入式問診表】 POMS疲労得点 眼精疲労得点(眼精疲労調査 票) HAM-D ERI 【生理・生化学的検査】 重心軌跡外周面積と動揺速度 (重心動揺計にて測定) 視力検査 フリッカ一検査	日本	情報関連会社(1社)で過重労 働特別健康診断を受診した男 性社員85名(平均年齢28歳)	研究デザイン等との関係から、業務のストレスと突然死との関係は検 討が困難であった(検討のためには症例対照研究等の研究デザイン での研究が必要と思われる) 突然死の発生率の米国の比較では韓国のほうが全体的に低かつ たが、サービズ職で多い傾向は同様であった

12	Yoko SHIMIZUら	Industrial Health 1997,35,441-450	断面研究(地域相関研究)	【自己記入式問診表】 業務によるストレスの有・無 業務上のストレス要因(仕事の質・仕事の量・職場の人間関係、等) リラクゼーションの方法(睡眠・休息、運動、飲酒、外食・買い物、等)	日本	日本全国から抽出された労働者のサンプル(1982年 20000人 1987年 15000人 1992年 16000人)	・業務によるストレスを感じている労働者の割合は徐々に増加している(1982 50.6% 1987 55.0% 1992 57.3%)が、特に下記の集団では上昇の割合が著しかった(男性の50-59歳 ・電気・ガス・熱・水道業 ・不動産業 ・管理職 ・従業員数5000名以上の大企業 ・交替勤務(夜勤無し)) ・「職場の人間関係」の問題は、50-59歳の男性、40-49歳の女性、従業員数5000名以上の大企業の従業員、不動産業、サービス業においてストレスレベルの上昇と関連があった
13	児島辰也ら	日本災害医学 学会誌 JITOM Vol. 46, No11 (1998)	断面研究 症例報告	【客観的資料】 職業別症例数 職業別平均年齢 職業別治療成績(治療率・再発率)	日本	1992年1月～1996年12月に内視鏡検査を受診し、活動期または治癒期の胃潰瘍と診断された15歳～69歳の症例のうち、6ヶ月以上経過観察し得た症例で職業が明らかかな262例	胃潰瘍は技能工・作業者に最も多く、治療率は販売業が、再発率はサービス業がそれぞれ最も高かったが、他の業種との間に有意差はみられなかった。

厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）  
分担研究報告書

裁量労働、交替制勤務従事者のストレスに関する研究

分担研究者 小林 章雄 愛知医科大学医学部衛生学講座 教授

**研究要旨：**裁量労働従事者を対象とし、職業性ストレス簡易調査票および疲労蓄積度自己診断チェックリストのスコアを算出し、変形労働・フレックスタイム従事者制従事者、基本労働時間従事者、管理監督者などとの比較を通じて、裁量労働制におけるストレスの特徴を検討した。また、裁量労働制の現状と課題について質問表により検討した。裁量労働従事者では、仕事の量的・質的・身体的負担は高く、一方、仕事のコントロールや技能の活用、仕事の適正度、働きがいなどが高く、両者がつりあう形で、概ね良好なストレス反応のレベルを示していた。今後、性別、職位、裁量労働者の評価項目、組織的サポートなどについて、検討していく必要があることが明らかとなった。

**研究分担者**

渡辺 直登	慶應義塾大学大学院 経営管理研究科
佐野 達	慶應義塾大学大学院 経営管理研究科
渡邊 美寿津	愛知医科大学医学部 産業保健科学センター

**A. 研究目的**

裁量労働制従事者について、職業性ストレス簡易調査票および疲労蓄積度自己診断チェックリストのスコアを算出し、その特徴を明らかにし、基準値の設定に必要な事項を検討すること、また、裁量労働制導入の効果、今後の課題を明らかにすることを目的とした。

**B. 研究方法**

1. 調査対象

愛知労働局の協力を得て裁量労働制の採用の届出がある事業場に調査協力を依頼した。協力の承認が得られた事業所より（A社）自動車関連企業の研究所の従業員を対象とした。

2. 調査方法

会社の健康管理部門より従業員個人に、「仕事

のストレス調査票」を配布し、約2週間後に回答が封筒に密封された状態で回収した。回収率は83.6%(761/910)であった。

3) 調査項目

調査票の内容を資料に示す。項目は、

- ① 基本的属性（性別、年齢、勤続年数、職位、職種、労働時間制度に関する事項）
- ② 職業性ストレス簡易調査票
- ③ 疲労蓄積度自己診断チェックリスト
- ④ 働き方・会社との関係に関する事項
- ⑤ 裁量労働制のもとで働くことに関する事項とした。

**C. 研究結果**

1. 回答者の特性

回答者は、男性：647名、女性：107名、平均年齢41.0歳（SD=8.84）、勤続年数平均17.2年（SD=9.69）、[職位]一般社員156名、専門職31名、主任・係長クラス331名、課長クラス180名、部次長クラス43名、局/部長クラス13名、

[労働時間区分]管理監督者143名、基本労働



契約 27 名、フレックス・変形労働時間 209 名、裁量労働制 358 名（事業場外労働 1 名、企画型裁量労働制 26 名、専門業務型裁量労働制 331 名）であった。

2. 表 1 に職業性ストレス簡易調査票、および疲労蓄積度自己診断チェックリストの平均値（労働時間区分・性別・職位別）を示し、表 2 に高ストレスのカテゴリーに区分された割合を労働時間区分別に示した。

1) 労働時間区分別の比較（分散分析、Tukey 法）では、心理的な仕事の負担（量）：管理監督者が最も高く、裁量労働制、フレックス/変形労働時間の順となった（ $p < .01$ ）。心理的な仕事の負担（質）：管理監督者が最も高く、裁量労働制、フレックス/変形労働時間の順となった（ $p < .01$ ）。

技能の活用度：管理監督者と裁量労働制は、フレックス/変形労働時間よりも高（ $p < .01$ ）。

仕事の適性度：裁量労働制のほうが、フレックス/変形労働時間よりも高い（ $p < .05$ ）。

働きがい：管理監督者が最も高く、裁量労働制、フレックス/変形労働時間の順となった

（ $p < .01$ ）。疲労感：全体に差は有意だが、Tukey 法による多重比較では有意差なし。

2) 性別による差（ $t$  検定）では、男性の方が高いものとして、心理的な仕事の負担（量）、心理的な仕事の負担（質）、仕事のコントロール度、技能の活用度、仕事の適性度、働きがい、上司からのサポートであり、女性の方が高い変数は、職場環境によるストレス、イライラ感、疲労感、抑うつ感、身体愁訴、家族・友人からのサポートなどであった。

3) 職位による差が有意（分散分析、Tukey 法）となったものは、心理的な仕事の負担（量）：課長/次長/部長が最も高く、主任/係長クラス、一般社員/専門職の順であった（ $p < .01$ ）。心理的な仕事の負担（質）：

課長/次長/部長が最も高く、主任/係長クラス、一般社員/専門職の順であった（ $p < .01$ ）。

自覚的な身体的負担度：

主任/係長クラスのほうが、課長/次長/部長より負担が大きい（ $p < .05$ ）。職場環境によるストレス：一般社員/専門職と主任/係長クラスは、課長/次長/部長より高い（ $p < .01$ ）。

仕事のコントロール度：課長/次長/部長は、主任/係長クラスと一般社員/専門職よりコントロール度が高い（ $p < .01$ ）。技能の活用度：課長/次長/部長は、主任/係長クラスや一般社員/専門職よりも技能の活用度が高い（ $p < .01$ ）。働きがい：課長/次長/部長は、主任/係長クラスよりも高い（ $p < .05$ ）。

活気：一般社員/専門職と課長/次長/部長は、主任/係長クラスよりも高い（ $p < .01$ ）。

イライラ感：一般社員/専門職は、課長/次長/部長よりもイライラ感が大きい（ $p < .05$ ）。

疲労感：一般社員/専門職は、課長/次長/部長よりも疲労感が大きい（ $p < .05$ ）。

抑うつ感：一般社員/専門職は、課長/次長/部長よりも抑うつ感が高い（ $p < .01$ ）。

仕事や生活の満足度：課長/次長/部長は、一般社員/専門職よりも満足度が大きい（ $p < .05$ ）。

3. 表 3 に、裁量労働制のもとで働くことに関する項目の結果（裁量労働制のもとで働く方のみが回答）を示した。

1) どのような経緯で裁量労働をするようになったかについては、自分の希望による回答が過半数をやや上回っている。

2) 裁量労働制で働くようになってから、労働時間はどのように変化したかについては、（かなり）長くなったと感じている人も 21% あり、裁量労働制で働くことで労働時間が長くなることもありうる。

3) 裁量労働制で働くようになってから、仕事の効率はどのように変化したかについては、多くの人が変化していないと感じている。しかし 24% の人は効率がよくなると感じている。

4) 裁量労働制で働くようになってから、仕事

の進め方（ゆとり）はどのように変化したかについては、多くの人の変化していないと感じているが、28%の人がゆとりがもてるようになったと感じている。

5) 裁量労働者の評価について、それぞれの回答を平均値としてみると、1. 成果や業績による評価(45%)、2. 職務遂行能力による評価(35%)、3. 態度や情意面による評価(20%)となっている。

6) 会社が裁量労働で働きやすいように十分な援助をしてくれているかについては、会社の援助に対して好意的な意見が多くなっている。

7) あなたは裁量労働を続けたいかについては、ほとんど人に継続の意志がある。

#### D. 考察

裁量労働制従事者とフレックス/変形労働時間制従事者との比較では、職業性簡易ストレス調査票、疲労蓄積度自己診断チェックリストのいずれにおいても、仕事の量的・質的負担、身体的負担は裁量労働制の方がやや高い傾向を示している。しかしながら、仕事のコントロールや技能の活用、仕事の適正度、働きがいなどは、裁量労働制従事者の方が高い。一方、ストレス反応としての種々の訴えや自覚症状はフレックス/変形労働時間制従事者とほぼ同じレベルか、やや低い傾向にある。したがって、裁量労働従事者の場合、職業性簡易ストレス調査票の仕事の量、コントロールのスコアが、通常の労働者に比べて、ともにやや高いレベルでつりあっていると思われ、これに合わせて判定基準を見直す必要性が示唆される。しかし、今回多くの変数で、性別による違いが明らかになっていることから、これらの基準値定は性別に設定される必要がある。

裁量労働制の効果については、大きな変化が見られるわけではないが、その効率やゆとりは改善される傾向にあることがうかがわれた。しかし、仕事の効率があがっているのに、労働時間も長くなるという回答もあり、裁量労働により仕事の量的な負担が増加してすることも考

えられる。裁量労働制の評価項目に関しては、一般的に成果や業績による評価が望ましいとされているが、今回の調査では、成果主義的な評価が適切だと思っていない人も多いことがうかがわれた。裁量労働制が健康面からも適切に運用されるためには、組織によるサポートが重要な課題であると思われる。

#### E. 結論

裁量労働従事者について、職業性ストレス簡易調査票ならびに疲労蓄積度自己診断チェックリストのスコアを算出しその特徴を明らかにした。裁量労働従事者では、仕事の量的・質的・身体的負担は高く、一方、仕事のコントロールや技能の活用、仕事の適正度、働きがいなどが高く、両者がつりあう形で、概ね良好なストレス反応のレベルを示していた。今後、性別、職位、裁量労働者の評価項目、組織的サポートなどについて、検討していく必要がある。

#### F. 健康危険情報

なし

#### G. 研究発表

なし

#### H. 知的財産権の出願・登録状況

なし

#### I. 引用文献

なし

表1. 職業性ストレス簡易調査票、疲労度チャェットリストの平均値(労働時間管理、性別、職位)

	ストレス要因										ストレス簡易調査票										疲労度チャェットリスト																			
	心理的・身体的な仕事の負担(量)					職場の対人関係					仕事のコントロール					ワーク・ライフバランス					ストレス反応					修飾因子					疲労度チャェットリスト									
	度	数	平均	標準	偏差	度	数	平均	標準	偏差	度	数	平均	標準	偏差	度	数	平均	標準	偏差	度	数	平均	標準	偏差	度	数	平均	標準	偏差	度	数	平均	標準	偏差	度	数	平均	標準	偏差
労働時間管理	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
基本労働時間	8.41	9.04	1.70	5.80	2.00	8.89	3.22	2.89	2.81	6.56	5.33	4.67	5.56	9.00	15.63	7.35	8.00	9.70	6.30	8.26	2.26	2.26	2.26	2.26	2.26	2.26	2.26	2.26	2.26	2.26	2.26	2.26	2.26	2.26	2.26					
フレックス/変形労働時間	206	207	205	207	207	205	205	207	207	207	207	207	207	207	207	205	205	206	205	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209					
裁量労働制	356	353	357	357	358	354	358	357	356	357	358	358	358	358	358	352	351	354	356	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357					
管理監督者	183	151	176	161	0.92	1.52	0.70	0.82	0.63	2.00	2.04	2.01	1.84	2.94	4.50	2.04	1.94	2.04	1.42	1.43	1.43	1.43	1.43	1.43	1.43	1.43	1.43	1.43	1.43	1.43	1.43	1.43	1.43	1.43	1.43					
性別	1.男性	640	639	644	637	645	641	645	642	642	644	645	645	645	645	645	645	640	641	646	646	646	646	646	646	646	646	646	646	646	646	646	646	646	646					
2.女性	105	107	107	107	107	107	105	106	106	107	107	107	107	107	107	107	107	107	106	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107					
職位	一般社員/専門職	186	186	187	185	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	186	186	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187					
主任/係長クラス	328	328	331	330	331	330	331	328	328	328	330	331	331	331	331	331	328	328	328	330	330	330	330	330	330	330	330	330	330	330	330	330	330	330	330					
課長/次長/部長	231	232	233	229	234	231	234	232	233	233	234	234	234	234	234	234	234	233	233	236	236	236	236	236	236	236	236	236	236	236	236	236	236	236	236					
総計	748	749	754	747	755	751	755	750	751	751	754	755	755	755	755	755	742	743	750	756	756	756	756	756	756	756	756	756	756	756	756	756	756	756	756					

注) 差の検定により統計的に有意となった変数 \*\* p<0.01 \* p<0.05

表2. 高ストレスカテゴリーの頻度

	基本労働時間 /フレックス/ 変形労働時間				裁量労働制				管理監督者				会社全体			
	度数		有効パーセント		度数		有効パーセント		度数		有効パーセント		度数		有効パーセント	
	高い/多い	低い/少ない	4.3	8.2	29	8.2	20	14.4	1	60	8.1					
ストレス要因	高い/多い	低い/少ない	4.3	8.2	29	8.2	20	14.4	1	60	8.1					
心理的な仕事の負担(量)	高い/多い	低い/少ない	4.3	7.7	27	7.7	17	12.1	0	54	7.2					
心理的な仕事の負担(質)	高い/多い	低い/少ない	3.4	1.7	6	1.7	2	1.4	0	16	2.1					
自覚的な身体的負担度	高い/多い	低い/少ない	4.8	3.4	12	3.4	6	4.3	0	29	3.9					
職場の対人関係でのストレス	高い/多い	低い/少ない	13.2	9.8	35	9.8	9	6.3	1	76	10.1					
職場環境によるストレス	高い/少ない	低い/少ない	2.1	0.3	1	0.3	1	0.7	0	7	0.9					
仕事のコントロール度	高い/少ない	低い/少ない	3.8	1.7	6	1.7	1	0.7	1	17	2.3					
技能の活用度	高い/少ない	低い/少ない	6.0	1.7	6	1.7	1	0.7	1	22	2.9					
仕事の適性度	高い/少ない	低い/少ない	6.0	2.0	7	2.0	1	0.7	1	23	3.1					
働きがい																
ストレス反応																
活気	低い/少ない	高い/多い	10.3	10.4	37	10.4	9	6.3	0	70	9.3					
イライラ感	高い/多い	高い/多い	3.8	2.2	8	2.2	2	1.4	0	19	2.5					
疲労感	高い/多い	高い/多い	2.6	3.9	14	3.9	2	1.4	0	22	2.9					
不安感	高い/多い	高い/多い	4.3	3.9	14	3.9	4	2.8	2	30	4.0					
抑うつ感	高い/多い	高い/多い	6.4	2.8	10	2.8	4	2.8	0	29	3.9					
身体愁訴	高い/多い	高い/多い	6.0	4.8	17	4.8	4	2.8	0	35	4.7					
修飾因子																
上司からのサポート	低い/少ない	高い/多い	7.8	5.7	20	5.7	12	8.6	1	51	6.9					
同僚からのサポート	低い/少ない	高い/多い	6.5	6.0	21	6.0	8	5.7	1	45	6.1					
家族・友人からのサポート	低い/少ない	高い/多い	6.4	8.2	29	8.2	9	6.3	4	57	7.6					
仕事や生活の満足度	低い/少ない	高い/多い	3.4	0.6	2	0.6	1	0.7	0	11	1.5					

表3-1 裁量労働について

H-1	どのような経緯で裁量労働をするようになったか	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
	自分の希望で	155	20.4	20.4	38.0
	どちらかといえば自分の希望で	77	10.1	10.1	18.9
	どちらかといえば会社の方針に従って	87	11.4	11.4	21.3
	会社の方針に従って	89	11.7	11.7	21.8
	合計	408	53.6	53.6	100.0
	欠損値	353	46.4	46.4	
	合計	761	100.0	100.0	
H-2	労働時間はどのように変化したか	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
	かなり長くなった	11	1.4	1.4	2.7
	長くなった	73	9.6	9.6	17.9
	変化していない	300	39.4	39.4	73.7
	短くなった	21	2.8	2.8	5.2
	かなり短くなった	2	0.3	0.3	0.5
	合計	407	53.5	53.5	100.0
	欠損値	354	46.5	46.5	
	合計	761	100	100	
H-3	仕事の効率はどのように変化したか	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
	かなりよくなった	10	1.3	1.3	2.5
	よくなった	93	12.2	12.2	22.9
	変化していない	297	39.0	39.0	73.0
	悪くなった	7	0.9	0.9	1.7
	合計	407	53.5	53.5	100.0
	欠損値	354	46.5	46.5	
	合計	761	100.0	100.0	
H-4	仕事の進め方はどのように変化したか	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
	十分にゆとりがもてるようになった	9	1.18	1.18	2.22
	どちらかといえばゆとりがもてるようになった	105	13.8	13.8	25.9
	変化していない	271	35.6	35.6	66.7
	どちらかというとうゆとりがもてなくなった	18	2.4	2.4	4.4
	まったくゆとりがもてなくなった	3	0.4	0.4	0.7
	合計	406	53.4	53.4	100.0
	欠損値	355	46.6	46.6	
	合計	761	100.0	100.0	

表3-2 裁量労働について

	度数				
	有効	欠損値	平均値	中央値	標準偏差
H-5	394	367	45.0	40	14.962
裁量労働者の評価はどのようになされるべきか	390	371	35.0	30	11.991
1.成果や業績による評価	384	377	20.8	20	11.303
2.職務遂行能力による評価					
3.態度や情意面による評価					

H-5-1 成果や業績による評価	度数			
	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
0	1	0.1	0.3	0.3
10	4	0.5	1.0	1.3
20	21	2.8	5.3	6.6
25	5	0.7	1.3	7.9
30	46	6.0	11.7	19.5
33	6	0.8	1.5	21.1
33.3	2	0.3	0.5	21.6
34	1	0.1	0.3	21.8
35	5	0.7	1.3	23.1
40	108	14.2	27.4	50.5
45	5	0.7	1.3	51.8
50	122	16.0	31.0	82.7
60	37	4.9	9.4	92.1
70	17	2.2	4.3	96.4
80	6	0.8	1.5	98.0
85	1	0.1	0.3	98.2
90	1	0.1	0.3	98.5
100	6	0.8	1.5	100.0
合計	394	51.8	100.0	
欠損値	367	48.2		
合計	761	100		

表3-3 裁量労働について  
H-5-2

職務遂行能力による評価		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
0	3	0.39	0.77	0.77	0.77
10	8	1.05	2.05	2.05	2.82
15	1	0.13	0.26	0.26	3.08
20	40	5.26	10.26	10.26	13.33
25	15	1.97	3.85	3.85	17.18
30	131	17.21	33.59	33.59	50.77
33	7	0.92	1.79	1.79	52.56
35	2	0.26	0.51	0.51	53.08
40	6	0.79	1.54	1.54	54.62
45	121	15.90	31.03	31.03	85.64
50	3	0.39	0.77	0.77	86.41
60	36	4.73	9.23	9.23	95.64
70	9	1.18	2.31	2.31	97.95
80	3	0.39	0.77	0.77	98.72
100	4	0.53	1.03	1.03	99.74
	1	0.13	0.26	0.26	100.00
合計	390	51.25	100.00		
欠損値	371	48.75			
合計	761	100			

H-5-3  
態度や情意面による評価

態度や情意面による評価		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
0	22	2.9	5.7	5.7	5.7
5	2	0.3	0.5	0.5	6.3
10	86	11.3	22.4	22.4	28.6
15	2	0.3	0.5	0.5	29.2
20	150	19.7	39.1	39.1	68.2
25	20	2.6	5.2	5.2	73.4
30	60	7.9	15.6	15.6	89.1
33	6	0.8	1.6	1.6	90.6
33.3	2	0.3	0.5	0.5	91.1
34	1	0.1	0.3	0.3	91.4
35	1	0.1	0.3	0.3	91.7
40	19	2.5	4.9	4.9	96.6
50	9	1.2	2.3	2.3	99.0
60	3	0.4	0.8	0.8	99.7
70	1	0.1	0.3	0.3	100.0
合計	384	50.5	100.0		
欠損値	377	49.5			
合計	761	100			

表3-4 裁量労働について

H-6	会社は、働きやすいように十分援助してくれる	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
	まったくそうだと思う	25	3.3	6.2	6.2
	そうだと思う	256	33.6	63.2	69.4
	そうは思わない	107	14.1	26.4	95.8
	まったく違うと思う	17	2.2	4.2	100.0
	合計	405	53.2	100.0	
	非該当	356	46.8		
	欠損値	761	100.0		
	合計				

H-7	裁量労働を続けたいと思うか	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
	続けたい	258	33.9	63.4	63.4
	どちらかといえば続けたい	130	17.1	31.9	95.3
	あまり続けたいとは思わない	17	2.2	4.2	99.5
	続けたいと思わない	2	0.3	0.5	100.0
	合計	407	53.5	100.0	
	非該当	354	46.5		
	欠損値	761	100.0		
	合計				



## 仕事のストレス調査票

- ◎ 調査の結果は後日”あなたのストレス診断”として保健センターなどを通じて個別にお返しいたします。  
そのほかの項目についてはすべて統計的に処理させていただきますので、皆様にご迷惑がかかることはありません。

愛知医科大学医学部衛生学講座 教授 小林章雄

- この調査票は、調査の目的以外には使用いたしません。  
本調査の目的に同意し、回答していただけますか。

1           同意します。                2           同意しません。          

- 社員番号

社員番号					
------	--	--	--	--	--

- あなた自身のことについてお聞きます。あてはまる番号に○印をつけてください。  
または空欄に回答を記入してください。

1. 性別

1           男性                2           女性          

2. 年齢

	歳
--	---

3. 勤続年数

	年
--	---

4. 役職

0	一般社員		3	課長クラス	6	役員
1	専門職		4	部次長クラス	7	社長・会長
2	主任・係長クラス		5	局/部長クラス	8	その他
						(その他)

5. 部署

部署	この項目はご記入いただかなくて結構です。
----	----------------------

6. 職種

職種		
----	--	--

◆ 事務・企画系	◆ サービス・販売系	◆ 教育・公務員・通訳	◆ 技術系 (ソフトウェア・ネットワーク)	
01. 総務 02. 人事 03. 法務 04. 知財 05. 広報 06. 財務 07. 会計 08. 経理 09. 一般事務 10. 営業事務 11. 受付 12. 秘書 13. IR 14. 企画 15. マーケティング 16. 宣伝 17. MD 18. バイヤー 19. 資材 20. 購買 21. 特許 22. 貿易 23. 物流 24. 店舗開発 25. 営業企画 26. 事業統括 27. 新規事業開発	28. 小売 29. 外食 30. アミューズメント関連 31. 理美容 32. エステ関連 33. 医療・福祉関連 34. 旅行 35. ホテル 36. プライダル関連 37. 運輸 38. 配送 39. 倉庫関連 40. 警備 41. 清掃 42. 設備管理関連	53. 教員・教育関連 54. インストラクター 55. 通訳 56. 翻訳 57. 公務員・団体職員 58. 農林水産関連職	73. システム開発(オープンウェブ) 74. システム開発(汎用) 75. システム開発(制御・組み込み) 76. パッケージソフト開発 77. ITコンサルタント 78. ネットワーク設計/運用・サーバー設計/運用 79. プリセールス・サポート・インストラクター 80. 社内SE・その他ソフトウェア関連技術者	
	◆ 営業系	43. 営業 44. 営業企画 45. 代理店営業 46. 渉外 47. ルートセールス 48. MR 49. テレフォンセールス 50. テレフォンアポインター 51. 顧客管理 52. 市場調査	◆ クリエイティブ系	◆ 技術系 (電気・電子・機械)
			59. 広告 60. 出版 61. 印刷関連 62. 記者・編集 63. WEBコンテンツ関連 64. グラフィック関連 65. 映像・音響・イベント・芸能関連 66. ゲーム・マルチメディア関連 67. ファッション・インテリア・工業製品	81. 半導体関連技術者 82. 回路/システム設計 83. 制御設計関連 84. 工学技術関連 85. 機械・機構設計・金型設計 86. 品質管理・製品評価・生産管理 87. 生産技術・プロセス開発 88. セールス/サービスエンジニア・FAE
			◆ 専門職系(コンサルタント・金融・不動産)	◆ 技術系 (素材・食品・医療系)
			68. ビジネスコンサルタント 69. シンクタンク 70. 専門コンサルタント 71. 金融関連 72. 不動産・プロパティマネジメント関連	89. 素材・半導体素材・化成品 90. バイオ/食品関連 91. 医療品関連 92. 医師・看護師 93. 医療・福祉関連 94. 医療用具関連
				◆ 技術系 (建築・土木)
				95. プランニング・測量・設計・積算 96. 施工管理 97. 技術開発・構造解析・特許 98. 技能工
				◆ その他
				99. その他

7. 労働時間管理の適用についてお聞きします

1	経営者または管理監督者であり、労働時間の規定外である
2	基本的な労働時間に関する規定による
3	フレックスタイム制・もしくは変形労働時間のもとで働いている
☆	みなし労働時間制のもとで働いている

※他の項目にあてはまらない方は「2」を選択してください。

4	事業場外労働
5	企画業務型裁量労働制
6	専門業務型裁量労働制

※ ”6” 専門業務型裁量労働制の方は該当する業務へ印をつけてください。

01	新商品又は新技術の研究開発等	06	コピーライター	11	金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発	
02	情報処理システムの分析又は設計	07	システムコンサルタント	12	公認会計士	16 弁理士
03	記事の取材又は編集	08	インテリアコーディネーター	13	弁護士	17 税理士
04	デザイナー	09	ゲームソフトの製作	14	建築士	18 中小企業診断士
05	プロデューサー又はディレクター	10	証券アナリスト	15	不動産鑑定士	

◇労働時間などに関する規定について

労働基準法では、労働時間に関しては1日8時間、1週40時間以内を原則とし、週1日の休日を義務づけています。

○変形労働時間制

労基法は、一定の期間(1年単位・1か月単位・1週間単位)を平均して週40時間を超えない場合に、1日8時間原則の例外を認めています。但し労使協定の締結等が条件となります。

○フレックスタイム制

変形労働時間制の一種。労働者個人に柔軟な労働時間を認めています。

○みなし労働時間制とは

労働時間の算定の困難な場合に、あらかじめある一定時間働いたとみなすことを労使協定で定めておく制度です。以下の3種類があります。

- ・事業場外のみなし制: 営業職等外勤中心で労働時間の算定の困難な場合に認められる。
- ・専門業務型裁量労働制: 仕事の仕方・配分を裁量にまかせる専門的18職種に認められる。
- ・企画業務型裁量労働制: 仕事の仕方・配分を裁量にまかせる企画・立案等の業務にも認められる。

A あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	そうだ	まあそうだ	ややちがう	ちがう
1 非常にたぐさんの仕事をしなければならない	1	2	3	4
2 時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4
3 一生懸命働かなければならない	1	2	3	4
4 かなり注意を集中する必要がある	1	2	3	4
5 高度の知職や技術が必要なむずかしい仕事だ	1	2	3	4
6 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない	1	2	3	4
7 からだを大変よく使う仕事だ	1	2	3	4
8 自分のペースで仕事ができる	1	2	3	4
9 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	1	2	3	4
10 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	1	2	3	4
11 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	1	2	3	4
12 私の部署内で意見のくい違いがある	1	2	3	4
13 私の部署と他の部署とはうまが合わない	1	2	3	4
14 私の職場の雰囲気は友好的である	1	2	3	4
15 私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)はよくない	1	2	3	4
16 仕事の内容は自分にあっている	1	2	3	4
17 働きがいのある仕事だ	1	2	3	4

B 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	ほとんどな かった	ときどき あった	しばしば あった	ほとんど いつもあった
1 活気がわいてくる	1	2	3	4
2 元気がいっぱいだ	1	2	3	4
3 生き生きする	1	2	3	4
4 怒りを感じる	1	2	3	4
5 内心腹立たしい	1	2	3	4
6 イライラしている	1	2	3	4
7 ひどく疲れた	1	2	3	4
8 へとへとだ	1	2	3	4
9 だるい	1	2	3	4
10 気がはりつめている	1	2	3	4
11 不安だ	1	2	3	4
12 落ち着かない	1	2	3	4
13 ゆううつだ	1	2	3	4
14 何をするのも面倒だ	1	2	3	4
15 物事に集中できない	1	2	3	4