

分担研究報告書

企業の資産形成・生産性向上との関係の経済学的検証

研究分担者 山本 勲

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

産業保健の観点からの健康経営の有用性の検証のための研究

企業の資産形成・生産性向上との関係の経済学的検証

研究分担者 山本勲 慶應義塾大学商学部 教授

研究要旨:

企業にとって従業員の健康は生産活動を行うために必要なインプットである無形資産の1つと捉えられる。従業員の健康によって企業の生産性がどのように変わるのか、また、企業や職場の環境・施策などによって従業員の健康がどのように左右されるのか、といった点を解明することは、少子高齢化やグローバル化に直面し、無形資産の重要性が高まっている日本において、喫緊の研究課題といえる。そこで、本研究では、主に経済産業省の実施した『健康経営度調査』(2015～2018年度)の個票データを用いて、従業員の健康状態と企業による健康経営施策や働き方改革、生産性などの企業業績との関係を検証する。

初年度の2018年度は、「健康経営度調査」を利用した研究計画を検討し、経済産業省に対して個票データの利用申請を行い、データを入手し、整理を開始した。「健康経営度調査」の入手に時間を要したこともあって、今年度は他のデータを用いた補助的な検証として、独立行政法人経済産業研究所で実施した労働者へのアンケート調査の個票データを用いて、精神的健康に影響を与える職場要因に関して、特に上司と部下の人間関係に焦点を当てた経済学的な分析を行った。

分析の結果、性格特性や元々のメンタルのタフさといった個々人に固有の要因や、労働時間や仕事の負荷といった業務に関連する情報を統御したとしても、上司と部下との間のコミュニケーションの良さや上司の仕事遂行能力の違いが、部下のメンタルヘルスに統計的に見て有意に影響を与えていることが明らかとなった。また、「プレゼンティズム(生産性の低下度を測る労働者の主観指標)」と、「過去1年以内に転職を考えたか」という2つの生産性指標に対しても、上司とのコミュニケーションと上司の仕事遂行能力が統計的に有意に影響していることが分かった。これらの結果は、上司と部下との悪い関係は部下のメンタルヘルスを毀損させているだけでなく、生産性の低下や離職行動を通じて、企業業績にも大きく影響をもたらしていることを示しているといえる。

以上の研究成果は、査読を経て、経済学の学術雑誌Japan and the World Economyに採択された。

研究協力者

黒田 祥子 早稲田大学教育・総合科学学術院 教授

A . 目的

現代におけるほとんどの仕事は個人で完結するものは少なく、その多くはチーム生産であり、チームには上司と部下という関係性が存在する。しかしながら、これまでの経済学の研究では、Lazear et al. (2015)や Artz et al. (2016)などを例外に、上司と部下との関係性に着目した研究は必ずしも多くの蓄積がなされてこなかった。また、経済学の研究では職場のメンタルヘルスに関する研究も非常に少ない。そこで本研究では、蓄積の少ない2つのテーマを併せて検証し、上司の良し悪しが、部下のメンタルヘルスや生産性にどのような影響を及ぼしているかを明らかにすることを目的とする。

B . 方法

データとしては、独立行政法人経済産業研究所が実施している「人的資本形成とワークライフバランスに関する企業・従業員調査」の2015～16年調査の個票データを用いる。同調査は、同一個人を複数年にわたり追跡調査したパネルデータ（サンプルサイズ：5,840）であり、それぞれの労働者から集めた上司に関する情報が利用できるため、どのような上司の下で働く労働者が、メンタルを毀損したり、生産性を低下させたりする傾向にあるのかを検証できる。

上司の良し悪しの指標としては、以下の7つの指標、(1)上司は、評価結果を納得がいくようにきちんとフィードバックして

くれる、(2)上司と部下のコミュニケーションはよくとれている、(3)上司は、部門のメンバー内での情報を共有するように工夫している、(4)上司はとても優秀である、(5)上司は出世街道を順調に歩んでいる、(6)上司は私の職務内容を良く把握している、(7)上司は私が不在の場合、私の仕事を代わりに行うことができる、を採用した。(1)～(3)は、主としてコミュニケーションや情報共有などといった上司と部下との人間関係に関する設問であり、(4)～(7)は部下から評価した上司の仕事遂行能力に関する設問と位置付けることができる。

これらの情報を使って、どういう上司の下で働いている労働者がメンタルヘルスを悪くする傾向にあるかを固定効果モデルという計量経済学の分析手法を用いて統計解析する。

C . 結果

統計解析の結果、性格特性や元々のメンタルのタフさといった個々人に固有の要因や、労働時間や仕事の負荷といった業務に関連する情報を統御したとしても、悪い上司の下で働いている部下のメンタルヘルスは、良い上司の下で働いている部下のメンタルヘルスに比べて、統計的に見て有意に悪い傾向にあることが明らかとなった。特に、上述の7つの指標のうち、最も部下のメンタルヘルスに影響を与えているのは、「上司と部下のコミュニ

ケーションはよくとれている」次いで大きな影響があったのは「上司はとても優秀である」という変数であった。

また、メンタルヘルスだけでなく、2つの生産性指標(A)「プレゼンティズム」指標(生産性の低下度合いを測る労働者の主観指標)、(B)「過去1年以内に転職を考えたか」で測った場合も、「上司と部下のコミュニケーションはよくとれている」ことと、「上司はとても優秀である」ということが、統計的に有意に影響していることが分かった。

D . 考察

得られた推計結果は、普段からコミュニケーションが良くとれていることに加えて、上司の仕事追行能力が高いと、その下で働いている部下のメンタルヘルスが良くなる傾向にあることを示唆するものである。また、上司と部下との悪い関係は部下のメンタルヘルスを毀損させているだけでなく、生産性の低下や離職行動を通じて、企業業績にも大きく影響をもたらしていることも示している。

E . 結論

2015年12月に改正労働安全衛生法によるストレスチェックが義務化されてから、ちょうど1年が経過したが、ストレスチェックをするだけでは意味がなく、ス

トレスチェック後の職場改善の対策がない限り、一次予防にはならないという指摘は頻繁になされている。本研究の結果は、こうした職場改善には、働き方改革の目玉となっている長時間労働是正だけにとどまらず、上司と部下との関係というソフト面の改善の重要性を示唆している。

F . 健康危険情報

なし

G . 研究発表

論文発表

Kuroda S and Yamamoto I. Good boss, bad boss, workers' mental health and productivity: Evidence from Japan. *Japan and the World Economy* 2018; 48: 106-118.

H . 知的財産権の出願・登録状況

なし

I . 引用・参考文献

1. Artz, B. M., A. H. Goodall, and A. J. Oswald (2017) Boss Competence and Worker Well-Being, *Industrial Relations and Labor Review*, 70(2), pp. 419–450.
2. Lazear, E. P., K. L. Shaw, and C. T. Stanton (2015) The Value of Bosses, *Journal of Labor Economics*, 33(4), 823–861.