

相対的搾取という視覚からの過度労働と従業員の健康 ——調整されたメディエーションモデル——

卿涛 福建農林大学

紀又予、徐程 福建農林大学

吉田慶子 訳

要旨

経済社会の加速発展に伴い、組織と従業員は競争の激化や作業方法の変革という一連の課題に直面している。従業員はますます複雑なジョブデマンドに対処するために、より多くの時間と労力を費やすことになり、過労問題も生じる。過労は、心臓血管疾患や睡眠障害などの生理的、健康的問題を引き起こすだけでなく、ストレス、心理的苦痛およびうつ病などの精神的疾患を引き起こす可能性もある。現在、関連する実証的研究はまだ始まったばかりであるが、上述したストレスが健康に対する直接影響について、相互矛盾な研究結果が出ている。関連メタアナリシスメタの研究では、過労は生理的、心理的健康に著しく負の影響を与えると示唆しているが、相関係数は比較的低い。その原因は、主に相関変数をうまく制御できず、結果変数即ち従業員の健康を測定する尺度の違い、採用された具体的な手法の制約によるものと先行研究が説明している。この説明は、重要視すべき点を軽視している可能性がある。即ち、相対的搾取の視覚から従業員は同僚との社会的比較を通じて労働環境を理解し、その反応で自身の健康に影響を与える過程を軽視されている可能性がある。

本研究は、相対的搾取理論をもとに、同僚の過労という第三者視点、感情疲労の心理的プロセスを導入し、調整されたメディエーションモデルを構築し、従業員の健康に影響を与える過労の仕組みを再構築することによって、従業員の過労はどのようなメカニズムで健康に影響を与えるか、という問いの解析を試みる。この研究を通じて、過労の健康に対する影響のメカニズムと境界条件に新しい整合的視点と理論的サポートを模索し、過労と従業員の健康という2つの変数間の関係を広げ、関連研究の充実、同時に企業の健康管理と介入のメカニズムのために新しい理論的サポートを提供したい。

キーワード：過労、従業員の健康、相対的搾取

1 はじめに

経済社会の加速発展に伴い、グローバル競争の深化や作業手法の変革など関連課題が山積みである。従業員により多く、複雑な作業が求められ、それを対処するためにより多くの時間と労力を作業に費やす必要が生じ、過労問題も広がるようになった。

先行研究では、過労は心血管疾患 (Dong Hyun Yoo, 2014)、冠動脈性心疾患、脳卒中 (Dong-Wook Lee, 2016) などの疾病の発病リスクを増加させ、睡眠障害 (Akira Bannai, 2015) を引き起こし、ストレス (Clarkberg, 2001)、心理的苦痛 (Artazcoz et al.,

2009)、不安、うつ病 (Dorota, 2012) などの心の健康に問題をもたらし、さらに自殺のリスクを増加させる (Jin-Ha Yoon, 2015) などの可能性がある。

注目すべき現象として、近年「過労」、「半健康」および「過労死」などの問題について社会的注目度が高まってきたため、社会調査やメディアが次々と報道している。一方では、過労に対する研究は比較的遅れている。現在、過労に関する実証的な研究はまだ初期段階であり、過労が健康に対する直接影響は矛盾する研究結果が出ている。関連メタアナリシスメタの分析結果から過労は肉体的、精神的健康に明らかな負の影響を与えていると示しているものの、相関係数の値は比較的低い ($<.2$) (Sparks, Cooper et al., 2013)。

その原因は、主に相関変数をうまく制御できず、結果変数即ち従業員の健康を測定する尺度の違い、採用された具体的な手法の制約によるものと説明されている。このような説明は、その他重要視すべき点を見落としている可能性がある。つまり、従業員がその労働環境と業務要求に対する認識と評価という従業員自身やその同僚の職場環境の理解、解読過程における社会的比較など一連の心理的プロセス、およびこれらの心理的プロセスが過労と従業員の健康との関連に果たす重要な役割について大いに注目すべきである。

本稿は、相対的搾取理論に基づき、調整されたメディエーションモデルを構築し、過労による従業員の健康への影響、そのメカニズムの解析を試みる。つまり、過労はどのような条件のもとで、どのような仕組みで従業員の健康に影響を及ぼすのか。これは、過労が健康に与える影響に関する一貫性のない研究結果の問題を解決し、新たな視覚と理論的サポートを提供するとともに、過労の結果やメカニズムの探究に、整合された新たな視覚を提供し、関連研究を充実させることを目的とする。

2 関連理論と仮説

2.1 本研究の理論的土台

相対的搾取理論 (Crosby, 1984) は、個人は集団の中で生活している。その組織内における認知と行為は孤立した島のようなものではなく、常に縦横社会と比較した状態にある。個人は置かれた現実的な状況や機会などを自分の期待水準や機会と比較することで、または置かれた状況とその周辺の人々の行動と状態を比較して、その境遇と状況を理解し、それによって個人の精神状態や行動に影響する。「搾取されている」認識は、その個人のおかれた客観的な状態に関連するだけでなく、縦横との比較も大きく関連している。つまり、「相対的搾取」とは一種の個人的な認識、このような搾取された認知は自分自身の欲望や周辺にいる他人との格差から導き出される個人的認識である (Martin, Brickman, & Murray, 1984)。

具体的には、搾取されていると認識する場合は以下の前提条件が必要である。①周りの他人は良い状態にいる。②自分もその状態を期待している。③自分はこのような状態であるべきと考えている。④この状態は到達できるものと考えている。⑤ この状態に達成できなかった原因は個人責任に帰するものではない (Crosby, 1976)。個人の置かれた状態は周りの人より劣ると意識した時点で、搾取されたと感じ、不公平や憤りなど一連の心理的ストレスを感じるようになる。これは、対外的には社会や組織に対して一連の行動 (例えば、逸脱行動)、対内的には自分自身の幸福感 (例えば、ストレス症状や満足度) に影響を与える。

この調査は、相対的搾取の観点から過労が従業員の健康に影響する仕組みを解析し、どのような条件のもとで、どのようなメカニズムで過労が健康に影響を及ぼすのかという疑問に答えるのは主な目的である。われわれは、個人が認識した同僚との間の就労条件の格差は、過労と健康に影響を与える可能性があると考えている。具体的にいえば、同僚も過労している場合は、従業員は過労を合理的な作業要件や状態と解釈する傾向が強いため、健康に与える悪影響が少なくなる可能性がある。

2.2 研究仮説

2.2.1 過度労働

1980年代から、労働時間 (work hours) 特に長時間労働 (long working hours) について多くの研究者が関心を寄せている、多くの研究者は、週間労働時間を尺度に過労を定義し、測定している。また、異なる視点で長時間労働を解析し、ワーカホリック (workaholism)、過労 (overwork)、過剰雇用 (overemployment) などの概念について細分化された研究もある。この類の研究は、すべての概念には共通項が含まれている。つまり、労働に対して相当なレベルの時間を投入している点である。Snir と Harpaz (2009) は、行動理論の観点から、上述研究の理論的枠組みについて整理統合を行い、過度労働 (heavy work investment, HWI) の概念を提唱し、相当多くの時間とエネルギーを業務に投入した行為と定義している。

もちろん、行動理論とは異なり、一部の学者は、過労 (overworked) は個人の職場や他の方の態度、行動、社会関係と健康に影響を及ぼす (Ellen Galinsky, Stacy S. Kim & James T. Bond, 2001)、一種の心のストレスと考えている。客観的に労働時間数に焦点を当てる行動理論と対照的、状態理論は個人が労働時間に対する認識、および長時間労働についてどのように感じるかに関心を寄せている。この問題について、両者の過労定義や測定法から明らかである。行動理論の研究には、社会学における勤務時間スケジュールパターン (work schedule pattern) の関連研究を参考に、2日誌法 (2-day diaries)、週間労働グラインド (weekly work grind) などのような新しい労働時間測定ツールを導入する学者がいる (John P. Robinson, Alain Chenu, & Anthony S. Alvarez, 2002)。労働時間をより正確かつ詳細に測定すると目指すものである。状態理論に関する研究では、総労働量、労働時間と強度に対する個人の感情や経験により注目を寄せている。特定の測定ツールについて、標準的なリカー自己評価測定尺度は多く用いられている。

本研究は、状態理論の定義を用い、過労を個人の長期間かつ高エネルギーを投入する労働状態とみなしている。これは主観的、個人的な認識の自己体験である。従業員は企業内で孤立した個人ではない点を考慮し、組織という特定の職場環境に置かれているため、従業員は自分の働き方を理解し、判断する場合、実質的な労働条件だけでなく、周りの人々の労働条件と環境も重要な参考値となる。したがって、本稿は、従業員における過労の感知および従業員の健康への影響、そのメカニズムについて焦点を当てる。

2.2.2 同僚の過労の調整作用

相対的搾取論によれば、個人の置かれた労働環境と条件は期待していた状態より劣るとき、搾取されたと感じる。不満など生じる心理的プロセスである (Mark & Folger, 1984)。先行研究では、従業員は自身の作業強度が高すぎると感じるとき、不満や怒りなどの感情

が生じる (Ellen Galinsky, Stacy S. Kim, & James T. Bond, 2004) と示唆している。重要なことは、前述した理論に基づくと、相対的搾取感は、一連の前提条件の制約を受け、ある社会環境に置かれた個人は、周りの人と比較して自身の立場を判断し、理解する。一方、個人の期待している環境よりも、他人と比較した格差は、相対的搾取に大きな影響を与える (Bernstein & Crosby, 1980; Davis, 1959) という。言い換えれば、他人も同様な過労状況に置かれていると認識したとき、他人は自身よりもっと良い状態にいるという前置条件は成立しなくなる。周りは同様な過労状態に置かれている、個人は過労を合理的かつ一般的な労働需要とみる可能性が大きい。しかし、個人は望ましくない職務要求や状況に直面した場合、比較的妥当とみなされる労働需要は、受け入れやすくなる (Ellemers, Wilke, & Knippenberg, 1993)。

職場で最も頻繁に接している同僚は、職務内容が近い、組織内の役割と責任も類似性が高いため、労働に関する情報を理解、判断する場合最も比較しやすい対象になることは想像するに難しくない。また、従業員は自分の過労状態を同僚と比較し、怒りなどのような心理的な感情やプロセスを示す実証的研究もある (Ellen Galinsky, Stacy S. Kim, & James T. Bond, 2004)。総じて、我々は、同僚の過労は、過労と健康の間における感情疲労に間接影響を与え、調整の役割を果たしていると考ええる。

感情疲労は感情状態として、要求された労働を完成できない疲労感であり、個人は長時間労働と疲労を伴う持続的な資源消耗の反映である (Demerouti, 2001)。多くの研究結果から過度な業務要求 (Games J. & Jennier J. M., 1983)、組織的正義 (李超平&時勘, 2003) などの要素は感情疲労につながると示唆している。相対的搾取の観点から、従業員は直面している職務に対する要求に同僚との格差を感じたとき、相対的搾取感が触発される。同僚が同様の疲労状態にいるかどうかは、従業員の搾取感を判断する上重要な根拠となり、かつ従業員は過労を相対的、合理的な労働と理解するか、或いは追加負荷と解釈するかを測る重要な尺度となる。

この問題は、社会情報処理の視点 (Salancik & Pfeffer, 1978) から裏付けられる。個人は、常に同僚は過労かどうかという社会情報に応じて、おかれた労働環境は合理的範疇であるかどうかを判断し、理解している。そして、同僚も同様の過労状態であった場合、従業員は自分のおかれた過労状態を合理的労働要求と解し、過労による感情疲労が軽減されるとみられる。逆に、同僚が過労状態の低いレベルにいる場合、従業員は過労を過負荷とみなし、同僚と同じ低レベルの過労状態にいたるべきと感じ、落込み、不満が増し、より深刻な感情疲労につながる。よって、下記仮説 1 を提言する。

仮説 1: 同僚の過労は過労と感情疲労の関係を調整する。同僚が高いレベルの過労状態に置かれている時、過労に対する感情疲労の正の作用が減少し、逆の場合は、両者の関係は強まる。

2.2.3 感情疲労は過労と健康の仲介的役割

現在、過労と健康に関する既存研究の多くは、身体的と精神的健康の 2 つの側面に焦点を当てている。大量な研究結果から、長時間労働が健康に対して直接影響を与え、過労は両者に著しい悪影響を及ぼすと示している (Marianna Virtanen, Katriina Heikkilä et al., 2012; Lipscomb JA, Trinkoff AM et al., 2002; Jeffrey V. Johnson & Jane

Lipscomb, 2006; Shields M., 1999)。

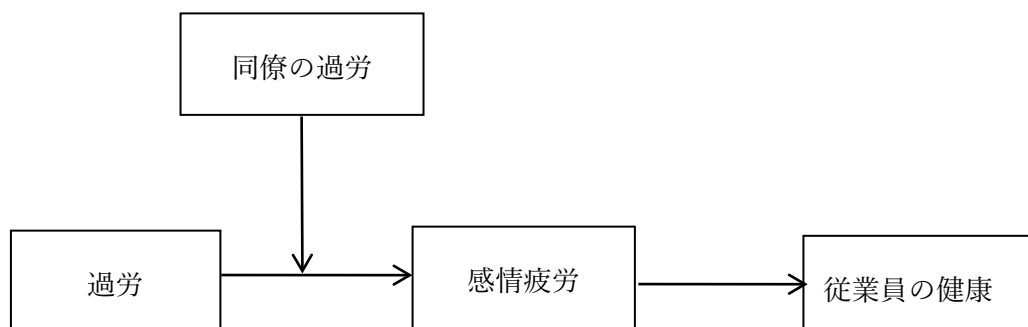
疲労はジョブ・バーンアウトの中核尺度として、ジョブ・バーンアウトを引き起こすストレスの要因とみなされている。Maslach (1981) は、感情疲労は個人が感じた疲労感であり、通常は倦怠感、うつ、労働意欲の低下、無関心と疎外感などの心理的或いは感情的反応として現れる。Maslach & Jackson (1991) は、感情疲労は通常職場で発生し、職場の過度緊張と感情資源の枯渇を感じるものである。長時間かつ精力的な労働が感情疲労につながることを理解するに難しくない。同時に、感情疲労と非個人化は、個人の身体的および生理的なストレスに関連している研究結果がある (Lee & Ashforth, 1990)。また、ジョブ・バーンアウトの3つの尺度は個人の心理的、身体的健康との関連性を示す研究もある。感情疲労は、無力、絶望、不安、自尊心の低下、個人のメンタルに影響を与える (Jackson S.E. & Maslach C., 1982)。同時に、身体的疲労をもたらし、不眠、頭痛などの症状として現れる (Kahill. S, 1988)。ジョブ・バーンアウトの広範囲分散 (Variance) (Maslach et al., 2001) を説明する中核尺度として、感情疲労は心身の健康に負の影響を及ぼす。上記推論に基づき、下記仮説は考えられる。仮説 2：感情疲労は、過労と健康の仲介的役割を果たしている。

2.2.4 統合モデル

相対的搾取理論は、個人はより良い状態にいたるべきと考え、実際期待通りにならない時、搾取感が起きる。この場合、個人は労働環境に対して否定的な解釈と感情的反応が起こしやすくなると考えられている。そのため、従業員の過労は感情疲労につながり、従業員の身体的および精神的健康に負の影響を及ぼす。しかし、同僚も過労状態にある場合、従業員は感知した過労を合理的な労働状態と理解し、過剰労働の要求と負荷ではないと解釈する傾向がある。現実状態と理想状態の格差による搾取感も発生しにくい。この場合は、従業員の感情疲労が軽減され、健康への悪影響も軽減される。言い換えれば、同僚の過労は低いレベルの場合、過労を感じる従業員はより深刻な相対的搾取感を経験し、落込み、怒り、不満などの否定的な感情を経験する可能性が高くなる。そのため、深刻な感情疲労、さらに健康にも悪影響を及ぼす。よって、下記仮説 3 が考えられる。

仮説 3：同僚の過労は、感情的疲労を調節し、過労や従業員の健康に間接的影響を与える。同僚が高いレベルの過労状態にいる場合、間接的な影響がさらに強まり、逆の場合も成立する。

上記理論に基づく推測より、この研究モデルの概略図は以下の通りになる。



3 まとめ

本研究は、相対的搾取理論に基づき、同僚の過労という第三者的観点を導入し、感情的疲労の心理的プロセスを通じて、整合されたモデルを構築した。上記変数の導入を通じて、過労はいつ、どのように従業員の健康に影響を与えるかについて新しい説明ができる。同時に、社会情報処理の視覚を加えることによって、従業員は同僚との社会的比較を通じてそのおかれた環境を理解し、反応する。そして、健康に影響を与えるプロセスをより良く理解することができる。この研究は、過労と従業員の健康という2つの変数の間の関係を拡大させ、両者不一致の関係に新しい解釈を提供したいと考える。

参考文献

- Artazcoz L, I Cortès, V Escribà-Agüir, X Bartoll, H Basart and C Borrell. Long working hours and health status among employees in Europe: Between-country differences[J]. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 2013,39(4), 369–378.
- Angrave, D., & Charlwood, A. (2015). What is the relationship between long working hours, over-employment, under-employment and the subjective well-being of workers. *Human Relations*, 68(9), 1491-1515.
- Avery, D. R., Tonidandel, S., Volpone, S. D., Raghuram, A. Overworked in America? How work hours, immigrant status, and interpersonal justice affect perceived work overload[J]. *Journal of Managerial Psychology*, 2010,25(2): 133-147.
- Bernstein, M., & Crosby, F. (1980). An empirical examination of relative deprivation theory. *Journal of Experimental Social Psychology*, 16, 442-456.
- Crosby, F. J. Relative deprivation in organizational settings. *Research in Organizational Behavior*, 1984, 6: 51–93.
- Crosby, Faye. A model of egoistical relative deprivation[J]. *Psychological Review*, 1976,83(2): 85-113.
- Davis, J. A. (1959). A formal interpretation of the theory of relative deprivation. *Sociometry*, 22, 280-296.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A., & Taris, T. W. . Daily recovery from workrelated effort during non-work time[A]. In S. Sonnentag, P. Perrewé, & D. Ganster (Eds.), *Current perspectives on job-stress recovery* [M]. Bingley, UK: Emerald, 2009: 85-123.
- Ellemers, N., Wilke, H., & van Knippenberg, A. (1993). Effects of the legitimacy of low group or individual status on individual and collective status-enhancement strategies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 766-778.
- Ellen Galinsky, James T. Bond, Stacy S. Kim, Lois Backon, Erin Brownfield, Kelly Sakai. Over work in America: When the way we work too much[M]. *Families and work institute*, 2004.
- Ellen Galinsky, Stacy S. Kim, James T. Bond. Feeling overworked: when work becomes too much[M]. *Families and work institute*, 2001.
- Jackson, S.E., Maslach, C. After-effects of job-related stress: Families as victims[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1982, 3(1): 63-77.
- Kahill, S. Symptoms of professional burnout: A review of the empirical evidence[J]. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 1988, 29(3): 284-297.
- Mark, M. M., & Folger, R. (1984). Responses to relative deprivation: A conceptual framework. *Review of Personality*

and Social Psychology, 5, 192-218.

Martin, J., Brickman, P., & Murray, A. (1984). Moral outrage and pragmatism: Explanations for collective action. *Journal of Experimental Social Psychology*, 20, 484-496.

Maury Peiperl, Brittany Jones. Workaholics and Overworkers: PRODUCTIVITY OR PATHOLOGY? [J]. *Group & Organization Management*, 2001, 26(3): 369-393.

Raphael Snir, Itzhak Harpaz. Beyond workaholism: Towards a general model of heavy work investment[J]. *Human Resource Management Review*, 2012,22(3): 232-243.

Salancik, G. R., & Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly*, 23, 224-253.

Snir, R., Harpaz, I. Cross-Cultural Differences Concerning Heavy Work Investment[J]. *Cross-Cultural Research*, 2009, 43(4): 309-319.

孟統鐸. 「従業員の過労に関する若干の理論的問題研究」[J]. *中国人材資源開発*, 2014, 03:29-35.

王丹. 「知能従業員の過労の形成メカニズムの研究」[J]. *技術経済と管理研究*, 2012, (第7期).

王艾青. 「過労及び雇用クラウディング効果の分析」[J]. *華東理工大学学報(社会科学版)*, 2006, (第4期).

王海棠, 任利民, 劉瑤, 寿涓. 「SF-12 健康調査尺度表の評価研究の現状」[J]. *中華全科医師雑誌*, 2015, (第7期).