



ESRI Discussion Paper Series No.325

労働時間と過労死不安

亀坂安紀子、田村輝之

January 2016



内閣府経済社会総合研究所
Economic and Social Research Institute
Cabinet Office
Tokyo, Japan

論文は、すべて研究者個人の責任で執筆されており、内閣府経済社会総合研究所の見解を示すものではありません（問い合わせ先：<https://form.cao.go.jp/esri/opinion-0002.html>）。

ESRI ディスカッション・ペーパー・シリーズは、内閣府経済社会総合研究所の研究者および外部研究者によって行われた研究成果をとりまとめたものです。学界、研究機関等の関係する方々から幅広くコメントを頂き、今後の研究に役立てることを意図して発表しております。

論文は、すべて研究者個人の責任で執筆されており、内閣府経済社会総合研究所の見解を示すものではありません。

「労働時間と過労死不安」¹

亀坂安紀子^{2 3} 田村輝之⁴

要旨

2014年11月に「過労死等防止対策推進法」が施行され、過労死防止のための対策が日本でも喫緊の課題となっている。本稿では、内閣府が実施した「平成24年度生活の質に関する調査（世帯調査：訪問留置法）」の個票データを使用し、労働時間が「過労死」に対する不安に与える影響を分析する。その結果、男性については、週労働時間が「60時間」を超えると過労死不安が有意に高まることが示され、女性については、週労働時間が「45時間」を超えると過労死不安が有意に高まることが示された。この労働時間が過労死不安に与える影響についての分析結果は頑健であり、かつ、日本では過労死不安を抱く労働時間には、統計的に有意に男女差が存在することが本稿によって明らかにされた。

日本の場合、国際比較などを含む様々な調査において、男性に比べて女性の家事負担が大きいことが報告されている。このため、日本では男性同様、女性についても、家事時間を考慮すると就労により過重負担が生じやすいこととなる。日本で男女間の家事分担の格差が解消されない限り、女性に男性と全く同一の条件で働くことを求めれば、特に結婚・出産などで家事負担が増しがちな女性の就労継続を事実上難しくしている可能性が高いと思われる。また、家事・育児負担の他、介護に関する問題は男女に共通であ

¹ 本稿の執筆過程で全体にわたって詳細なコメントを下さりました佐藤隆三先生、および本稿の政策面での含意についてご議論下さりました吉川洋先生には、とりわけ心から感謝申し上げます。本稿の執筆過程では、大山道広先生、加藤隆夫先生、賀茂美則先生、笹島芳雄先生、谷垣真理子先生、堀出一郎先生、松下正弘先生、三野和雄先生、村井俊哉先生ほか多くの先生方からも貴重なコメントを頂きました。ここに記して、感謝の意を表します。本稿の改訂過程でとても丁寧なコメントを下さりました元内閣府男女共同参画局長の名取はにわ様、金融広報中央委員会会長の吉國眞一様、本研究にご協力下さり、コメント等も下さりました内閣府の西川正郎氏、杉原茂氏、丸山雅章氏、酒巻哲朗氏、籠宮信雄氏、桑原進氏、渡部良一氏、高井功一氏にも感謝申し上げます。最後に、本論文の査読をお引き受け下さり、多くの建設的なコメントを下さりました樋口美雄先生に深く感謝申し上げます。本稿に残された誤りはすべて筆者の責に帰すものであり、著者が所属するいかなる組織の公式見解をも示すものではございません。なお、本研究は日本学術振興会「課題設定による先導的人文学・社会科学研究推進事業グローバル展開プログラム（課題B：家族制度と男女共同参画に関する国際比較）」の委託を受けたものです。

²青山学院大学 経営学部 教授

³内閣府 経済社会総合研究所 客員主任研究官

⁴高知工科大学 経済・マネジメント学群 助教

り、高齢化の進展により仕事との両立の問題は今後より重要になると思われる。

このような状況下で、長時間労働を抑制する対策としては、これまで主として割増賃金率（間接規制）と労働時間の上限の設定（直接規制）について議論されてきた。しかし、割増賃金率の増加だけでは、長時間労働の改善が難しいことが報告されている。また、職場の労働時間の管理のあり方や女性の働き方への配慮、新卒採用に偏った単線型のキャリアパスの是正、ライフステージに応じた柔軟な働き方など、多様な労働市場の改革を進めて、誰もが意欲的に就業できる社会を実現する必要性について議論する。

I. はじめに

2014年6月、安倍政権下において「過労死等防止対策推進法」が成立し（2014年11月施行）、日本政府は現在も過労死防止のための対策を進めている。同法の目的は、「(前略)、過労死等の防止のための対策を推進し、もって過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与すること」とされており、日本国内で過労死等に関する実態が必ずしも十分に把握されていないことも指摘されている⁵。

日本における過労死の問題は、2013年5月に国連（国際連合）からも改善勧告を受けている。国際人権規約の1つである社会権規約⁶の実施状況を審査する委員会は、日本の長時間労働の現状に対して、「過労死および職場における精神的なハラスメントによる自殺が発生し続けていることを懸念する」とし、過労死・過労自殺は社会権規約第7条に違反する人権侵害であるとして、その是正を日本政府に求めている。また、ISO（国際標準化機構）は新たに「ISO45001（労働安全衛生マネジメントシステム）」の国際規格化を進めており（2016年秋発行予定）、労働者の安全や健康に関する環境の改善問題は、世界的に重要な課題とされている。今後、ISO45001の認証を取得しようとする企業は、労働災害事故等の減少に向けた対策を講じる必要が生じることになり、日本企業もこうした国内外の要請により労働環境の整備をないがしろにはできない状況となっている。

もちろん、これまで長時間労働に対し政府を中心として様々な対策が講じられてきた。1988年には、「世界とともに生きる日本—経済運営五カ年計画」が閣議決定され、週40時間労働制の実現や年間総労働時間を約2100時間から1800時間に短縮する目標が掲げられた。また、同年には労働省が「労働時間短縮に関する提言」を公表し、労働時間短縮に向けて労働時間の中の無駄をなくすなど効率的な働き方の工夫などによる労働生産性の向上が促されている。さらに、弁護士や医師などを主体とした電話による「過労死110番」の全国ネットワークが同年に開設され、「過労死」は重大な社会問題として認識されるに至った。労働者の権利を記す労働基準法では、法定の労働時間や休日に関して、使用者は、原則として1日に8時間、1週間に40時間を超えて労働をさせてはならず、少なくとも毎週1日の休日、または4週間を通じて4日以上の日を休ませなければならないとされている。さらに、2008年の労働基準法の改正では、限度基準告示上の限度時間（例えば、1ヵ月45時間、1年間360時間など）を超える時間外労働に対する割増賃金率の法定を超える率に定める努力義務が課された。また、1ヵ月60時間

⁵ 過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）の条文に関する詳細は、厚生労働省の下記のHPを参照されたい。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053525.html>

⁶ A規約「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」

を超える時間外労働に関しては、割増賃金率は従来の 25% 以上から 50% 以上に引き上げられた。しかし、後述のとおり、現行の労働基準法では「時間外労働の限度に関する基準（例えば、1 カ月 45 時間など）」を設定しているものの、いわゆる「三六協定」により法的拘束力のない行政指導上の努力水準となっている。森岡（2013）は、これまでの政府による労働時間短縮の指針では、労使の自助努力や生産性向上への取り組みは強調されても、残業時間の上限規制については一貫して慎重に回避されていることを指摘している。しかし、厳格に労働時間の上限を設ける政策は、欧州では適用されており、日本においても多くの有識者により幾度となくその必要性が述べられている（川人：1998、小畑・佐々木：2008、鶴・樋口・水町：2010、森岡：2013、山本・黒田 2014）。

ここまで本稿では、日本の過労死対策に関する国内外の強い改善要請とこれまでの法整備等の状況を整理したが、続けて、日本国内の長時間労働や過労死に関するいくつかのデータを紹介する。男女別に週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合をみると、近年、男女ともに低下傾向にあるものの、男性では 13.7%、女性では 3.0%を占めていた（図 1 より、2012 年の実績値）。また、年齢別に男性の週労働時間 60 時間以上の就業者割合をみると、30 歳代が最も高く（18.2%）、次いで 40 歳代（17.5%）、50 歳代（12.9%）、20 歳代（12.6%）、60 歳代（8.2%）であった（図 2 より、2012 年の実績値）。山本・黒田（2014）は、統計データ上において日本人の平均労働時間が趨勢的に減少しているのは、パートタイム雇用者比率の上昇が一因であり、フルタイム雇用者に限れば平均労働時間は 25 年前とほとんど変化していないことを指摘している⁷。日本では、労働時間に関する対策は長きにわたり議論されているものの、依然として効果が現れていないのが現状である。

<図 1 を挿入>

<図 2 を挿入>

厚生労働省は、脳・心臓疾患（「過労死」等事案）に係る労災補償状況に関して、平成 25 年度は請求件数が 784 件で、うち支給決定件数は 306 件であったことを報告している。このうち死亡したケースは、133 件にのぼる。図 3 は、過去 10 年間の労災補償状況の推移を示している。

⁷山本・黒田（2014）では、フルタイム雇用者の 1 週間当たりの平均労働時間は、1986 年および 2011 年の両時点で約 50 時間と算出されており、2 時点間において統計的に有意な差は観測されていない。

<図3を挿入>

図4では内閣府が実施した「平成23年度生活の質に関するインターネット調査」のデータを用いて、過労死に対する不安と希死念慮の関係をグラフに示している。男女ともに、過労死不安を「常を感じる」と答えた回答者のうち、約20%が1年以内に「死のうとしたことがある」、または「本気で死のうと思ったことがある」と回答している。その割合は、過労死不安に関して他の選択肢を選んだ回答グループと比較して、非常に高いことがわかる。日本人の自殺率は、OECD諸国の中でも高いことが知られているが、この背景としては、低所得のために心身の健康を害するまでに労働時間を増やしている就労者や、責任がある仕事を抱えすぎた結果として労働が過重負担となり、心身の健康を害している就労者が比較的多いことがその一因となっているのではないかとも思われる。もし、この推察が正しいとすれば、仕事が集中している一部の就労者の負担を軽減したり、労働時間を減らしたりする一方で、低賃金で長時間労働を行っている就労者の労働条件を改善したりすることが、日本の就労者の厚生を全体として高める可能性があるのではないかと思われる。また、例えば、健康診断などで過労死不安などについて尋ねて、過労死不安を「常を感じる」と答えた回答者に対しては、個別にカウンセリングを行うといったことなども、労働者の健康を維持する上では有効なのではないかとも思われる⁸。

本研究では、内閣府が実施した「平成24年度生活の質に関する調査（世帯調査：訪問留置法）」の個票データを使用して、主観的な「過労死」に対する不安の決定要因を分析し、特に労働時間が過労死不安に与える影響を検証する。II章では、長時間労働が健康に及ぼす影響について、疫学的観点および主観的指標を用いた研究により概観する。また、労働時間規制に対する政府介入の必要性や各国の労働時間に関する対策を整理する。III章では、本稿で使用するデータおよび主要な変数について説明する。IV章では、順序プロビットモデルを用いた推計結果を示し、V章では、本稿の結果を要約するとともに、分析結果にもとづき政策的含意について議論する。

<図4を挿入>

II. 先行研究

1. 長時間労働が健康に及ぼす影響
1. 1 疫学的な観点からの研究

日本での脳・心臓疾患（「過労死」等事案）に関する労災認定基準は、1961年まで遡

⁸ Kuwahara et. al. (2016) も参照。

る⁹。同基準では、発症直前または発症当日のみの災害を認定の要件としていた。1987年の脳・心臓疾患の労災認定基準改定では、過重負荷（異常な出来事と過重な業務）の概念が導入され、発症1週間前まで災害の要件が延長された。2000年代に入ると、厚生労働省は月平均の時間外労働時間数が「80時間」を超える場合を、いわゆる「過労死ライン」として設定した。具体的には、2001年の脳・心臓疾患の認定基準¹⁰の改定にともない、「発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できる」といった記述がなされている。この「80時間」という時間外労働時間数は、疫学における複数の先行研究に基づいて設定されており（厚生労働省、2004a）、また同認定基準の改定に携わった和田攻教授（東京大学名誉教授）は、労働時間数と健康問題の関係について、日本国内の4つの研究を紹介している（和田、2002年）。岩崎（2008）は、これらを含む論文のうち、以下の論文についてその研究手法をサーベイしている。

内山ら（1992年）は、降圧剤服薬者のうちの50歳代の男性労働者899人を追跡調査し（平均2.8年）、長時間労働による脳・心臓疾患発症のリスクを検証した。多変量解析によるハザード比（脳・心臓疾患発症の相対的危険度）の算出では、1日7時間から10時間の拘束と比較して、1日11時間以上拘束される長時間労働では、そのリスクが2.7倍と有意に高い値を示している。Sokejima and Kagamimori（1998）は、急性心筋梗塞を発症させた30歳から69歳までの男性患者195人（平均年齢55.5歳）と、年齢・職業をマッチさせた対照群331人（心筋梗塞を有さない男性）を対象として症例対照研究を行っている。その結果、1日7時間から10時間の労働と比較して、1日11時間以上の労働では心筋梗塞発症のリスクが2.9倍と有意に高まることを報告している。Liu et al.（2002）は、急性心筋梗塞の男性患者260人（40歳から79歳）と、年齢・居住地をマッチさせた対照群445人（心筋梗塞を有さない男性）を対象として同様の症例対照研究を行っている。その結果、1週間当たり40時間以下の労働と比較して、週労働時間61時間以上では心筋梗塞発症のリスクが1.9倍と有意に高まることを観測している。これらの論文に共通している点は、1週間当たりの労働時間が「55時間－60時間以上」を超える場合には、脳・心臓疾患のリスクが高まることを疫学的に示していることである。

長時間労働による疲労の蓄積と重要な関わりをもつ「睡眠時間」に関する研究も進められている。厚生労働白書（平成16年度版）では、「睡眠時間」と健康問題について多くの先行研究を整理し、次のとおりまとめている。睡眠時間が6時間未満の場合には、狭心症や心筋梗塞の有病率が上昇し、5時間以下では脳・心臓疾患の発症率が上昇、4時間以下では冠動脈性心疾患による死亡率が睡眠時間7時間以上8時間未満の者の約2

⁹日本における「過労死」の労災補償の歴史については、石井（2001）を参照されたい。

¹⁰正式には、「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準」（厚生労働省労働基準局）。

倍となるなど、睡眠時間 1 日 4～6 時間以下の睡眠不足状態が長期間にわたると脳・心臓疾患の有病率や死亡率が高まる¹¹⁾。

1. 2 メンタルヘルス指標を用いた研究

ここでは、主観的なメンタルヘルス指標を用いて実証分析を行った国内外の先行研究を概観する。日本国内では、主観的指標と長時間労働の分析は数少ない。小倉・藤本(2007)および安田(2008)は、仕事に関して「ストレス」を感じるかというアンケート質問項目(4段階:「強く感じる」～「まったく感じない」)を被説明変数として、その決定要因を分析している。いずれも、性別、学歴、役職、従業員規模などの他の要因の影響をコントロールした場合も、長時間労働は労働者のストレスを有意に引き上げることを示している。これに対して、馬(2009)および戸田・安井(2010)は、複数のアンケート質問項目により、メンタルヘルス指標を定義し検証を行っている。馬(2009)は、12種類の質問項目から構成されるメンタルヘルス指標(MHDスコア)を用いて、長時間労働や従業員規模が大きい企業、学歴水準が低い労働者においてメンタルヘルス指標が有意に悪化していることを報告している。戸田・安井(2010)は、「ストレス」、「憂鬱」、「不眠」などに関する5つの質問項目について因子分析を行い、その得点を被説明変数として長時間労働がメンタルヘルスを悪化させることを明らかにしている。山本・黒田(2014)は、パネルデータに固定効果モデルを用いて観察できない個人属性などの影響を制御した上で、特にサービス残業の時間がメンタルヘルスを有意に悪化させることを報告している。

一方、海外の研究として以下の論文が挙げられる。Liff(1981)は、イギリスの女性就業者を対象として、メンタルヘルスの指標としてGHQスコア(General Health Questionnaire Scores)を用いて検証を行った。分析結果は、フルタイム雇用者はパートタイム雇用者と比較してメンタルヘルスが有意に悪化していることを示し、長時間労働がメンタルヘル스에悪影響を与えることを報告している。Martens et al.(1999)は、ベルギーのデータを使用して、健康に関する21項目の質問から構成されるVOEGスコア(VOEG-21: Vragenlijst Onderzoek Ervaren Gezondheid)を用いて、長時間労働者や短期雇用者は、メンタルヘルスが悪化していることを示した。Perrucciら(2007)は、アメリカでは長時間労働および不規則な労働時間(例えば、土・日曜日の勤務、交替出勤制)であるほど、メンタルヘルスの問題が生じやすいことを指摘している。

以上のように、長時間労働と健康問題を分析する上では、GHQスコアなどに代表されるような複数の質問項目に基づいたメンタルヘルス指標を使用したアプローチが用いられることが多いが、本論文では自己申告された「過労死不安」のデータを用いて、

¹¹⁾厚生労働白書におけるこれらの記述は、複数の疫学研究の分析結果に基づいている。各研究結果の詳細は、厚生労働省(2001b)を参照されたい。

過労死のリスクを評価することを目的としている。本アンケート調査に含まれる健康に関する他の質問項目を用いた分析は、今後の研究課題としたい。

2. 政府による労働時間規制の必要性

伝統的な経済学の理論では、企業は利潤最大化、個人は効用最大化の仮定のもとで、労働時間は自由に選択されるべきであると考えられてきた。また、労働時間や賃金率などに関する政府の介入は、労働資源の配分に歪みをもたらす非効率を生むと想定されてきた。樋口（2010）は、政府が労働時間規制に介入する場合に正当化される条件を以下のとおり述べている。(1) 低賃金・長時間労働が発生する場合、(2) 長時間労働が企業利潤の拡大につながる場合、(3) 労働市場が流動化しておらず、労使間の交渉が「相対（あいたい）取引」になる場合、(4) 他の労働者に「負の外部性」が発生する場合である。(1) は、労働市場における需給調整が機能しない場合であり、仮に労働の超過供給が発生した場合には、賃金率が下がり、労働供給量も減少すると理論上は想定されるが、生活を営む上で最低限の収入を確保する必要がある場合には、人々は自らの生命を危険に晒しながらも労働供給を増やすため、ますます賃金率が低下する可能性があるのである。(2) については、企業内において仕事量が増えた際には、労働者数を増やすよりも1人当たりの労働時間を増やす方が総費用は安い可能性がある。このため、企業には長時間労働を行わせるインセンティブがあり、特に労働者が弱い立場にある場合には深刻な問題となる。(3) については、労働市場が流動的でない場合には、他企業への転職費用は多額になるため、「ホールド・アップ問題」の発生が懸念される。(4) については、仮に職場で管理職に就く上司が長時間労働をしており影響力が強い場合には、部下はこれに従わざるを得ない。このような場合には、部下も労働時間を増やさざるを得なくなり、負の外部性が発生する可能性がある。山本・黒田（2014）は、日本のパネルデータを用いて、職場の体制に関して「周りの人が残っていると退社しにくい職場」であると認識している人ほど、メンタルヘルス指標（GHQ スコア使用）が有意に悪化することを示している。

また、鶴（2010）は、上記のような「非自発的」長時間労働とは別に、本人が「自発的」に長時間労働を望むケースについて、以下を挙げている。①ワーカホリック：仕事が純粋に好きであり、まったく厭わず長時間労働を選択するケース。②金銭的インセンティブ：時間外労働を増やすことにより、残業代などの現在の所得の増加を目的とした長時間労働。③出世願望：評価や昇進機会など、将来の所得を高める長時間労働。また、労働のアウトプットが立証困難な場合には、アウトプットよりインプットとしての努力の程度、すなわち労働時間が重視されやすいケースもある。

3. 各国の労働時間規制

3. 1 日本の三六協定

戦後の日本の労働時間規制の1つの特徴は、ILO（国際労働機関）の労働時間規制に関する条約を批准せず、国際的な労働規制から切り離された独自の長時間労働を定着させてきた点であると指摘される（川人、2014）。前述のとおり現行の労働基準法は、1日8時間・週40時間の法定労働時間を超える労働を禁止している（32条）。しかし、例外として労働者の過半数を代表する者との書面による協定（労使協定）の締結および届出がなされた場合には、法定労働時間を超えて労働させることができる（36条：これは、「三六協定」と呼ばれている）。また、三六協定における「時間外労働の限度に関する基準」では、業務の繁忙、納期の逼迫、機械のトラブルへの対応などの特別な事情を付して「特別条項付き協定」を締結すれば、例えば1カ月であれば、月45時間まで延長することができる。しかし、過去の事例では行政上のチェック体制の不備等から、月45時間にとどまらず150時間を超えるような延長も受理され、長時間労働が野放しに行われてきた実態が報告されている（森岡、2013；川人、2014など）。

3. 2 欧米の労働時間規制

欧州では1993年にEU加盟国が従うべき「労働時間指令」が制定されている（2000年改正）。その主な特徴は、以下のとおりである。①1日の休息时间：24時間につき最低連続11時間の休息期間の付与、②週休：7日毎に最低連続24時間および11時間（合計35時間）の休息期間の付与、③週労働時間：時間外労働を含めて平均48時間以内の設定（算定期間4カ月、ただし労使協定により12カ月に延長可能）、④年休：最低4週間の年次有給休暇を付与。また、この指令を最低基準としており、各国においてその厳格さは異なっている¹²。フランスでは、法定労働時間は週35時間であり、それを超える時間外労働には労働監督官の許可などが必要である（特別な状況において、週60時間の労働を超える場合には、企業委員会もしくは従業員の代表に聴取の上、労働監督官の許可が必要となる）。また、これにともない1日の労働時間は、労働監督官許可を得た上で最長12時間とされる。ドイツは先進国において労働時間が短いことで知られており、原則的には時間外労働自体を認めておらず、調整期間（6カ月（24週間）内における総労働時間の平均が週48時間（＝1日8時間×週6日労働（日曜休日））を超えてはならないとしている（なお、1日の労働時間は最大10時間まで）。一方、イギリスはEU加盟国内において労働時間が比較的長く、法定労働時間は週48時間（17週平均）だが、労使間による合意がある場合には法定労働時間規制の適用対象外とすることが認められている（「オプト・アウト」）。TUC（イギリス労働組合会議）は、イ

¹²さらなる詳細は、小倉（2008）、梶川（2008）、労働政策研究・研修機構HP（http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/index.html）を参照されたい。

ギリスの長時間労働問題について、労使間で自由に労働時間を決定することができるこのオプト・アウトが原因の1つであると指摘している¹³。

アメリカでは、週40時間と法定労働時間が定められているが、それを超える労働については割増賃金率50%の支払いが要求されるだけであり、法定の割増賃金を支払う限りは、法律上長時間の時間外労働は問題とされない。ただし、前述のとおり、Perrucci et al. (2007)の研究では、アメリカでは長時間労働および不規則な労働時間が、雇用者のメンタルヘルスに悪影響を及ぼすことが報告されている。また、佐々木(2008)は、割増賃金率の上昇が残業時間の増減に与える影響について実証研究をサーベイしたが、その効果は確定的ではないと報告している。これに加えて、企業ではある一定の残業時間を超える労働者に対して、何らかのペナルティを課すことが行われているようだが、これらのケースや非効率な残業を減らす新たな賃金メカニズムの設計などの理論研究・実証分析の蓄積も待たれる。

III. データと分析対象変数

本稿では、内閣府が実施した「平成24年度生活の質に関する調査（世帯調査：訪問留置法）」の個票データを使用する。調査は、全国の一般世帯の15歳以上を対象として訪問留置法により実施されている（調査時期2013年2月～3月）。世帯票回収率は、62.3%である¹⁴。推計に用いた各変数のうち、1つでも欠損値がある回答者のデータは本稿の分析より除外している。最終的に使用したサンプルサイズは、就労している18歳から69歳までの男性1,836名、女性1,710名である。

本稿で被説明変数として用いた「過労死不安」については、次のような質問項目に対する回答を使用している。すなわち「あなたは以下についてどの程度、不安を感じますか」といった質問のうち、「過労死」に関する、5段階の選択肢（「常に感じる」、「少し感じる」、「どちらともいえない」、「あまり感じない」、「全く感じない」）による回答である。男女別に、この過労死不安に関する質問への回答の分布を示したのが表1である。男性の場合、過労死不安を「常に感じる」と答えた回答者の割合は11.4%であり、女性の場合は9.8%であった。また、1（＝「全く感じない」）から5（＝「常に感じる」）の5段階に順序づけを行った過労死不安の平均値は、それぞれ男性2.99（S.D.=1.18）、女性2.86（S.D.=1.17）と男性の平均値が高く、統計的に1%の有意水準で両者の平均値の差が認められた。図5は各労働時間のカテゴリーにおいて、過労死不安を「常に感じる」、もしくは「少し感じる」と答えた回答者の割合を示している。週労働50時間以上より、

¹³ オプト・アウトに関するこれまでの議論の経緯は、以下の労働政策研究・研修機構HPを参照されたい。（http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2006_8/england_01.html）。

¹⁴ 本調査の詳細については、桑原・上田・河野（2013）を参照されたい。

過労死不安を抱く割合が段階的に増えているが、例えば男性の「70～74 時間」や女性の「65～69 時間」などのカテゴリーに関しては、サンプルサイズが 50 名をやや下回るため、不安定な結果である可能性がある。

<表 1 を挿入>

<図 5 を挿入>

各変数の整理

ここでは、推計に用いた主要な説明変数に関して詳述する。まず、労働時間については、「先週一週間の労働時間はどれくらいでしたか¹⁵」といった質問に対して、「35 時間～39 時間」、「40 時間～44 時間」、「45 時間～49 時間」といったカテゴリーから選択された回答で捉えている。本稿の推計で使用したサンプルでは、「40 時間～44 時間」と回答した割合が、男性 21.5%、女性 20.5%であった。一方、週労働時間「60 時間以上」と回答した割合は、男性 18.9%、女性 4.6%であった。就労形態についても、アンケートの質問項目に従い、可能な限り細分化して捉えた。具体的には、「正規の職員・従業員」、「パート・アルバイト」、「派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「会社などの役員」、「自営業主」、「自営業の手伝い」といった分類がなされている¹⁶。この分類で「正規の職員・従業員」の占める割合は、男性 60.7%、女性 32.6%であった。

本稿では、労働時間の他に、職場のワーク・ライフ・バランスの進展が過労死不安に与える影響についても分析している。この変数は、質問項目のうち「職場は、子育てや介護をしている人にとって仕事と両立しやすい環境が整っている方である」という質問に対する回答で捉えており、「全くそう思わない」、「どちらかといえばそう思わない」、「どちらでもない」、「どちらかといえばそう思う」、「非常にそう思う」といった選択肢による回答について、それぞれダミー変数を作成することにより把握している。実際に推計を行う際には、「全くそう思わない」といった回答をベースとしている（表 6、7）。

15 本アンケート調査では、「先週一週間」の労働時間を尋ねており、これが一時的な長時間労働であったか恒常的であるかは識別できない。本稿の関連分析を進めるには、さらなるデータ構築が不可欠である。例えば、必要な情報を網羅的に把握した長期パネルデータの構築により個人の健康状態が追跡可能となれば、より有益な知見が得られるのではないか。

16 ただし、本分析ではアンケート調査に質問項目が含まれていないことによる制約により、以下の点について考慮されていない。まず、業種や職種、企業規模などといった労働環境を表す他の変数は、分析において考慮されていない。また、原・佐藤（2008）および山口（2009）は、過剰就業の分析において、実際の就業時間と本人の希望就業時間のミスマッチを扱っているが、本データでは自発的あるいは非自発的な長時間労働であるかは識別ができていない。

本人の年収および世帯年収については、以下の質問に対する回答を使用している。すなわち、本人の年収に関しては「あなた自身の年間収入（税・社会保険料込み）は、およそどのくらいですか」、世帯年収に関しては「あなたの世帯全体の年間収入（税・社会保険料込み）は、およそどのくらいですか」である。労働時間と同様、回答は「300万円以上～400万円未満」、「400万円以上～500万円未満」などのカテゴリーから選択されているため、分析ではそれぞれの階級値に対して対数変換を行った値を使用した。なお、世帯年収に関しては世帯員数の平方根で除した等価世帯所得を対数変換して用いている。この他に分析でコントロールした変数は、最終学歴、年齢、性別、婚姻状況、末子年齢、居住地域である。各変数の記述統計は、表2に示している。

<表2を挿入>

IV. 推計結果

前述のとおり、本研究では過労死に対する不安を被説明変数とし、どのような属性の人々が過労死不安を抱いているのかを検証する。このため、被説明変数は5段階の順序を有する変数（5:「過労死の不安を常に感じる」～1:「過労死の不安を全く感じない」）となり、推計では順序プロビットモデルを採用する。また、推計は男性と女性のサンプルに分けて行った。

表3、表4では、労働時間が過労死不安に与える影響についての分析結果をまとめている。モデル1は、労働時間のみの影響を分析しており、モデル2では、労働時間に加えて年齢や年収、世帯所得や学歴も考慮している。モデル3では、さらに就労形態、モデル4では婚姻状況に関する変数が順に追加されている。モデル5では、モデル4で使用した変数にさらに末子年齢など、影響を与える可能性があると思われる変数を多く追加しているが、モデル6では、モデル5から対数等価世帯所得を除いた分析を行っている。

表3からまず、男性の結果を確認すると、1週間の労働時間が「15時間未満」の回答者と比較して、他の要因をコントロールした場合、労働時間が「60時間」を超えると過労死不安が有意に高まることがわかる。表4からは、女性の場合、1週間の労働時間が「45時間」を超えると過労死不安が有意に高まることがわかる。また、女性については、どのモデルでも労働時間が「35時間～39時間」のカテゴリーにおいても有意に過労死不安が高まる結果が得られており、過労死不安を抱く労働時間には、男女差が存在することがわかる。OECD（経済協力開発機構）は、National Time Use Surveys のデー

タを用いて、各国の労働時間や家事時間を公表している¹⁷。2011年では、日本の男性の1日あたり家事時間は平均62分であるとされており、OECD加盟国26カ国の中で最低水準となっている（OECD加盟国の男性の平均は139分）。日本の女性の場合は平均299分であり、26カ国の中で6番目に長い家事時間となっている（OECD加盟国の平均は274分）。日本の女性について、労働時間の他に家事時間を考慮すれば、男性と同様に過重労働となっている人々の割合が高いのではないかと考えられる。日本の性別分業制度に関連して、筒井（2014）は、男女間で労働時間や収入等の各種条件を均等に揃えた場合にも、女性の方が家事に費やす時間が長く、男女間に大きな家事負担の格差があることを示した。さらに、女性の労働参加を阻害する要因として、高度成長期以降に根づいた非公式の制度（慣習）による不利な家事分担や、ライフステージの変化に対応しないフルタイム労働における働き方の硬直性などを挙げている¹⁸。また、Kato, Kawaguchi, and Owan (2013) や大湾（2014）においても、女性に家事・育児が集中する「家庭内分業の社会的規範」や、就業時間外の調整業務が安易に許される「長時間労働の規範」、「遅い昇進」により、長期にわたる競争やそれに伴われがちな長時間労働が女性の社会進出を阻害すると指摘している。また、世界的にみて、日本の通勤時間は平均で約1時間20分（往復）と長いことが知られている。特に、大都市圏ではその傾向が強く、通勤時間（夫もしくは妻）の長さが女性の出産や就業行動に影響を及ぼしている（小原、2000：樋口・松浦・佐藤、2007：橋本・宮川、2008：武石、2011）。この観点からも、地方創生を含めた日本人の本来の豊かな暮らしを考え直す必要がある。

橋本・宮川（2008）は、就業構造基本調査のデータを利用し、女性が働けない理由として「家事・育児などの負担」と答える回答者が多いことを示した（25歳～34歳の層では、半数以上が回答）。これらに加えて、今後の日本では介護による負担がより深刻な問題となると考えられ、特に女性の労働力率を抑制する要因となり得ることが指摘されている。

以下ではモデル2からモデル6で考慮した変数についての結果を順に検討する。まず、年齢の影響に注目すると、男性の場合、1次項の係数の符号が正であり、2次項の係数の符号が負である。このことから、年齢の上昇とともに過労死不安を抱える可能性は有意に増加するが、その可能性は年齢の上昇とともに次第に逡減してゆくことがわかる。女性の場合も、同様の傾向が観測されるが、モデル5-6では、年齢の2乗に関する係数は有意ではなくなっている。次に、「本人の年収」および「世帯所得」に関する推定結果を考察する。男性については、いずれのモデルでも「本人の年収」が高いほど、過労死不安を抱く可能性が減っているが、「世帯所得」の係数はいずれも有意ではなかった。逆に、女性については「世帯所得」が高いほど、過労死不安を抱く可能性が減っている

¹⁷ 以下のOECDのHPより、各国のデータが入手可能である。

<http://www.oecd.org/gender/data/balancingpaidworkunpaidworkandleisure.htm>

¹⁸ その他の要因として、配偶者控除や第3号被保険者制度などを指摘している。

が、「本人の年収」の係数はいずれも有意ではなかった。つまり、所得が過労死不安に与える影響にも、男女差が観察され、男性の場合は、特に本人の所得が重要で、女性の場合は、世帯全体の所得が重要ということになる。これは、女性の場合、世帯所得（配偶者の所得など）が一定以上確保されている場合には、過労死不安を抱くほどに働くことを強いられない可能性が高いことを示唆している。学歴に関しては、男性の場合、「大学院卒」の回答者と比較すると、「中卒」や「高卒」の回答者は過労死不安を有意に抱えやすい傾向にあることが明らかにされている。また、「高卒」よりも「中卒」のほうが、そのリスクが高いこともわかる。これらの結果は、馬（2009）と整合的である。本分析結果では、学歴が「中卒」や「高卒」である場合には、過労死リスクが相対的に高くなることが示されたが、一方で、高学歴者の過労死の問題も多く指摘されている（例えば、浜村（2015）など）。本来は、この両者を区別して、さらに分析する必要があるが、学歴に焦点をあてた分析は今後の課題としたい。ここでは、本稿の分析の範囲内では、女性については、学歴に関して有意な差は観測されなかったことのみ追加的に報告したい。婚姻形態別では、女性の場合、「配偶者がいる」回答者と比較すると、「未婚」、「離婚」の回答者が有意に過労死不安を抱えやすくなっていることがわかる。上記の変数の他、末子年齢や実親との同居を識別する変数なども推計に用いたが、有意な影響は観測されなかった。モデル3からモデル6では、就業上の地位（「正規の職員・従業員」、「パート・アルバイト」、「派遣社員」、「契約社員」、「自営業主」など）をあらゆる変数も考慮した分析も行ったが、これらの変数の影響は統計的に有意なあたりでは観測されなかった。就業上の地位に関する変数が過労死不安に与える影響については、ある程度労働時間を示す変数により説明されてしまっているのではないかと思われた。

<表3を挿入>

<表4を挿入>

続けて、表5では子どもの有無によりサブサンプルに分けた女性の推計結果を確認する¹⁹。子どもがいないグループでは、男性同様に「60時間以上」の労働時間で過労死

¹⁹ それぞれのグループにおける就労形態の割合は、以下のとおりである。
子どもがいないグループ：正規の職員・従業員（46.8%）、パート・アルバイト（35.1%）、派遣社員（3.2%）、契約社員（6.7%）、嘱託（1.2%）、会社などの役員（1.8%）、自営業主（3.2%）、自営業の手伝い（2.0%）。
一方、子どもがいるグループ：正規の職員・従業員（24.8%）、パート・アルバイト（49.0%）、派遣社員（1.2%）、契約社員（4.5%）、嘱託（1.9%）、会社などの役員（3.5%）、自営業主（3.4%）、自営業の手伝い（11.6%）。

不安が有意に高まっている。ただし、サンプル数が約 600 名に減少していることから、この分析結果の解釈には一定の注意が必要である。一方、子どもがいるグループでは、前述の女性に対する分析と同様に「45 時間以上」で過労死不安が有意に高まっていた。さらに、就業形態別では、子ども有りのグループでは、自営業主と比較して「正規の職員・従業員」の過労死不安が有意に高いことが明らかにされた。これらの結果からも、働く女性（特に、正規雇用）の育児負担を考慮すると、過重負担が存在するようである。また、子どもを持ちながら「未婚」、「離婚」に該当する母親は、特に過労死不安を抱えやすく、従来より議論されている母子世帯への支援の重要性が示唆される。

<表 5 を挿入>

最後に、職場のワーク・ライフ・バランスの進展状況が過労死不安に与える影響について検討する。この変数については、ある程度回答者の主観が含まれていると考えられ、本稿で分析対象としている過労死不安に関する変数にも、ある程度主観的な判断が含まれているものと思われる。Hamermesh (2004) は、主観変数を主観変数によって説明することには問題があり、客観的な行動に関する理解を必ずしも得ることができない可能性があることを指摘している。また、双方の主観変数の測定誤差の相関がもたらす影響には、特に注意するべきであることが知られている。このため本稿では、説明変数に主観変数を含まない表 3-4 の結果を踏まえて、それらの結果と比較する形で、職場のワーク・ライフ・バランスの進展状況についての主観的な判断を含む変数をも説明変数に含む表 6-7 の推計を試みる。つまり、表 3-4 のモデル 1 からモデル 6 までの推定式に、職場のワーク・バランスの状況を把握する変数のみを加えた形で表 6-7 の各モデル式を推定し、表 3-4 と表 6-7 の結果を比較検討する。なお、職場のワーク・ライフ・バランスの進展状況については、「職場は、子育てや介護をしている人にとって仕事と両立しやすい環境が整っている方である」という質問項目に対して、「全くそう思わない」と答えた回答者（ベースとなるケース）と比較する形で分析を行っている。その結果、表 6-7 では、表 3-4 で得られた労働時間、年齢、所得、婚姻状態などをあらかず変数の影響が男女ごとにそれぞれおおそ保たれたまま、ワーク・ライフ・バランスの環境整備が重要であることが示されている。この職場の環境整備に関する変数に関しては、回答の選択肢ごとにダミー変数の係数を推定したが、職場の環境が整っているほど「過労死不安」を抱く可能性は有意にかつ大きく減少しており、その効果は男女で共通して観測された²⁰。

²⁰ 男性・女性ともに子どもの有無によりサブサンプルに分けて推計を行った場合にも、双方のグループにおいて、ワーク・ライフ・バランスが整備されている場合には、過労

<表 6 を挿入>

<表 7 を挿入>

V. 要約と今後の展望

本研究では、アンケート調査の回答データを使用して、過労死不安の決定要因を分析し、特に男性については、これまでの疫学における先行研究と総合的な結果が得られることを明らかにした。すなわち、男性の場合は、週労働時間が「60 時間」を超えると過労死不安が有意に高まることが示された。このことは、過労死不安というアンケート調査に含まれる主観的な質問への回答が、今後、企業の現場や政策提言において有益な指標となりうる可能性を示すことを意味するものである。また、女性については、週労働時間が「45 時間」を超えると過労死不安が有意に高まっていることが新たに示された。女性の場合、職場などでの労働以外にも、家事や育児も大きな負担となっている場合があり、それが男女の過労死不安を抱く労働時間の違いとなっていると思われる。女性の働き方を考える上では、家事時間や家庭での家事分担のありかたなど、職場以外の環境も配慮する必要がある可能性が高いことが、分析結果から示された。

川人（1998、2014）²¹に代表されるように、不幸にも過労で亡くなられた故人の日記には、最期まで強い責任感を持ち、「もう少しだけ頑張ろう」と 1 人苦闘する姿が記述されている。長時間労働の問題を 1 人で解決するのは困難であり、孤独であるが故に周囲のサポートや理解が必要である。強制力を有する政府の介入が期待されるが、これまでの労働時間規制の議論を整理すると、その選択肢は大きく以下の 3 つに大別される。①時間外労働に対する賃金割増率の増加、②時間外労働時間の上限の設定、③最低休息時間の確保。①については、すでに労働基準法の改正（2008 年）により、1 カ月 60 時間以上の時間外労働の賃金割増率は 50%以上に引き上げられた。②労働時間の上限規制については、労働市場が不完全である場合や国民の最低限の健康確保という観点から正当化される。また、賃金割増率の増加だけでは労働時間を適切に抑制できなことも指摘されている（小畑・佐々木、2008；佐々木、2008）。本研究の結果からも、労働時間は過労死不安に深刻な影響を及ぼしており、現行の行政指導上の努力義務としてではなく、法的拘束力を有する形でその実効性を担保するべきではないかと考える。また、③休息時間の確保については、例えば休日労働が前提とされている場合には、業界全体で

死不安が有意に低下していることが確認された。

²¹ 初版および第二版では、それぞれ異なる過労死の事例が紹介されており、それぞれの時代背景における過労死の実態が記述されている。

そのような慣行を見直すことも考えられるのではないか（厚生労働省、2001a）。

次に、職場においては吉越（2007）が述べるように、業務時間内に仕事が終わらない場合には、仕事の絶対量が多すぎる、作業の仕方に無駄がある、社員のモチベーションが下がっている、のいずれかが生じている可能性があり、職場全体で改善策を考える必要がある。例えば、日本では始まりの時間には厳しく、終わりの時間にはルーズであると指摘されることがあるが、時間制約を強く意識した効率的な会議の運営などを考えることが必要である。これは、職場の全員にとって有益なことである。本人が「自発的長時間労働」をしている場合にも注意が必要である。特に、職場において影響力を有する上司が長時間労働を信念としている場合などには、部下は帰宅できないことが度々報告されており、上司は意図せずに外部性を発生させている。ワーク・ライフ・バランスの重要な考え方は、自分と異なる多様な価値観の相互理解であり、他者の働き方・生き方を尊重することである（山口・樋口、2008）。また、本人にとっても、その時は仕事に集中しており自覚はないが、長時間労働の疲労が蓄積し将来の健康に影響を及ぼす可能性もある。

職場のみならず私たち全体で認識すべきことは、翌日には商品が配達されるサービスや24時間営業のファミリー・レストランやスーパーなどの利便性は、誰かの犠牲の上に成り立っている可能性があるということである。そして、ひとたびその利便性が享受されたなら、それは当たり前前のサービスとなりさらなる利便性の追求がはじまる。もちろん、「競争力」や「生き残り」は重要であるが、一方で「日本人はダラダラ仕事をしている」と指摘する企業経営者も変わらず一定数存在する。「競争力」の源泉が、徹底的な時間当たり労働生産性の追求からではなく、誰かの長時間労働の犠牲によるものであるならば問題である。その犠牲者が、もし大切な身内の1人であれば、さらに問題を深刻に感じるであろう。今後は、男性を含めた労働時間の管理のあり方や女性労働力の活用、それぞれのライフステージに応じた柔軟な働き方などに関連した労働市場改革を通して、誰もが意欲的に働くことができる社会が実現されることを望む。

本稿で得られたこのような分析結果には、より多くの女性が社会で活躍するためのヒントも隠されているように思われる。すなわち、男女間で何らかの理由により実際には家事分担が均等化されにくいならば、結婚や出産で女性の家事時間が増えた分、職場での労働時間を短縮できるような働き方を雇用者側が推進してみてもはどうだろうか。女性のみを対象として労働時間を短縮する制度を充実すると、女性の職業スキルが向上しない場合もあるといった問題（「マミートラック」の問題）も指摘されているため、もちろん女性の希望に応じて、早期に職場復帰できる環境を整えたり、男性の労働時間短縮や家事・育児参加を推進することも重要であろう。雇用者側の負担も考慮して、適切な雇用・給与システムが構築される必要があると考えられるが、そのような形で労働時間の柔軟性が高められるならば、より多くの女性が、結婚や出産と仕事との両立に積極的になるのではないだろうか。日本では、女性の間でも、家事や育児には自分が夫よりも積

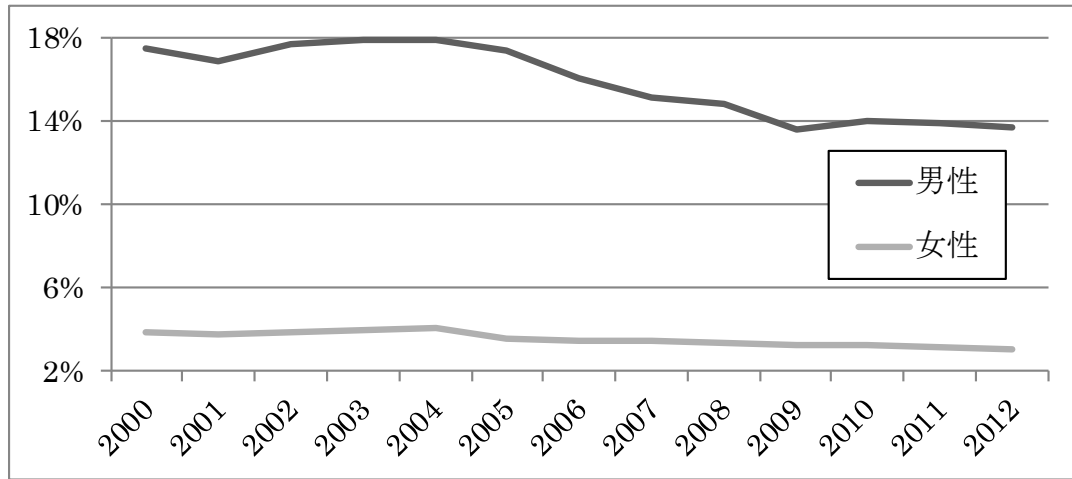
極的に関わるべきだと考える人の割合が依然として高いといったことがいくつかの調査結果から示されている。人々が持つ価値観を尊重しながら女性の活躍を推進するためには、女性の労働時間選択の柔軟性を大幅に高めることも必要であるように思われる。同時にまた、ゲイリー・ベッカー教授らの研究で示されているように、家族内では男性のほうが女性よりもより多くの賃金を獲得できる場合が多いため、女性が男性よりもより多くの時間を家事や育児に費やすことがそもそも経済学的に見ても合理的なのだとした議論とも整合的であると考えられる。すなわち、家計全体の所得をより高めるためには、家庭内では女性のほうが家事や育児により多くの時間を費やすとした上で、過重負担とならない範囲で女性の雇用を促進させるようなメカニズムをより多く提供してみてもどうか。男性に関しては、仕事一辺倒の働き方や性別役割分業を見直すことも必要であり、これらのことは男性にとっても特に、退職後の新たな役割や居場所を見つける上で重要であるとされている（岡村，2006）。

高度成長期以降に根づいた男性が外で働き、女性が専業主婦として家庭を守るという構造は、世代を超えて踏襲されている側面があると考えられる。厚生労働省の調査では、独身男性のうち女性に専業主婦になることを望む割合は20%程度となったが、その一方で同世代の日本の独身女性の3分の1以上が結婚後に専業主婦となることを希望しているとのことである（厚生労働省、2013）。世代間にわたる固定的な性別役割分業の意識づけは、これまでの制度や慣行による影響も受けており、女性の社会進出を阻害してきた（前述の Kato, Kawaguchi, and Owan (2013) や大湾 (2014) など）。このことに関連して、日本では、高校・大学卒業までにライフ・プランニングなどの知識を学ぶ機会が乏しく、女性にとっても働くことやキャリア・デザインを考えるためのより多くの機会が必要であると思われる。筆者の一人が担当した外部講師による講座で、大学生に各自、生涯の資金計画を設計させたところ、女性が生涯専業主婦のままでは、通常は家計がかなり苦しくなることを実感したようであった。講座の受講を通じて、女性も働くべきであるといった意見を持つ学生が増えたようであった。金融教育を通じて、女性の社会進出を促すといった考え方については、これまであまり議論されたことがなかったようだが、新卒採用に頼る割合が高い日本では特に、この種の就職前の金融教育が与える影響は大きいかもしれない。吉國 (2015) に指摘されている通り、夫婦子供2人、妻が専業主婦というのは、一部の高所得者層を除けば、もはや成立しない。ほとんどの先進国では女性が一生働くことを前提として様々な制度設計が行われているように、日本でも今後は女性が一生働くことを前提として制度設計しなおすべきではないか。

日本人の女性の多くは、先に述べたとおり、他国の女性と比較してより多くの時間を家事や育児に費やす傾向にあるが、日本人の女性の家事負担を軽減するための家事サービスなどのビジネスを拡大することも女性の健康の維持や女性の活躍推進のために有効ではないかと思われる。家事サービスの利用には抵抗があるといった考えを持つ家庭も依然として多い一方で、子供の学校選択で食堂の存在や、メニューの充実などを挙げ

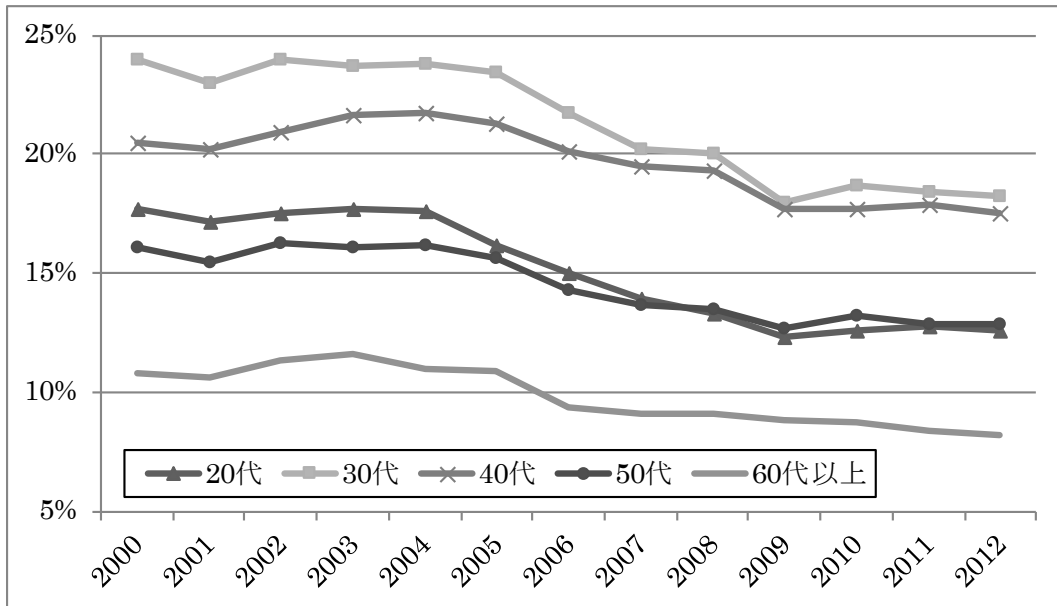
る保護者も増えている。現在、公立高校の多くは、生徒に原則、お弁当を持参させているようだが、出張のある仕事や遠隔地に住む親の介護などの問題を抱える母親にとって、毎日必ずお弁当を用意することは大きな負担となることもある。家族の形態も多様化する中で、伝統的な日本食や地元の食材を活用したお弁当の販売などは、認めてもよいのではないか。地元のお弁当業者で働く女性が増えれば、働きたい女性の雇用を促進する効果もあるのではないか。成長戦略の一環として、例えば、両親の就労時間の関係で習い事のできない子供を対象とした習い事の送迎サービスなどを促進できれば、より多くの雇用やビジネス機会が提供されるのではないか。日本経済に好い波及効果が生じるのではないかと思われる。最後に、本稿では家事や育児の負担を強調してきたが、介護の負担は男女共通の問題となりやすく、また、先が見えにくいため、仕事との両立の問題はより一層深刻となる場合もあると考えられる。働き方の柔軟性を高めることは、介護の問題を抱えていたり、将来の介護負担を心配する労働者にとって、男女を問わずきわめて重要なことであると考えられる。

図1 週労働時間が60時間以上の雇用者割合



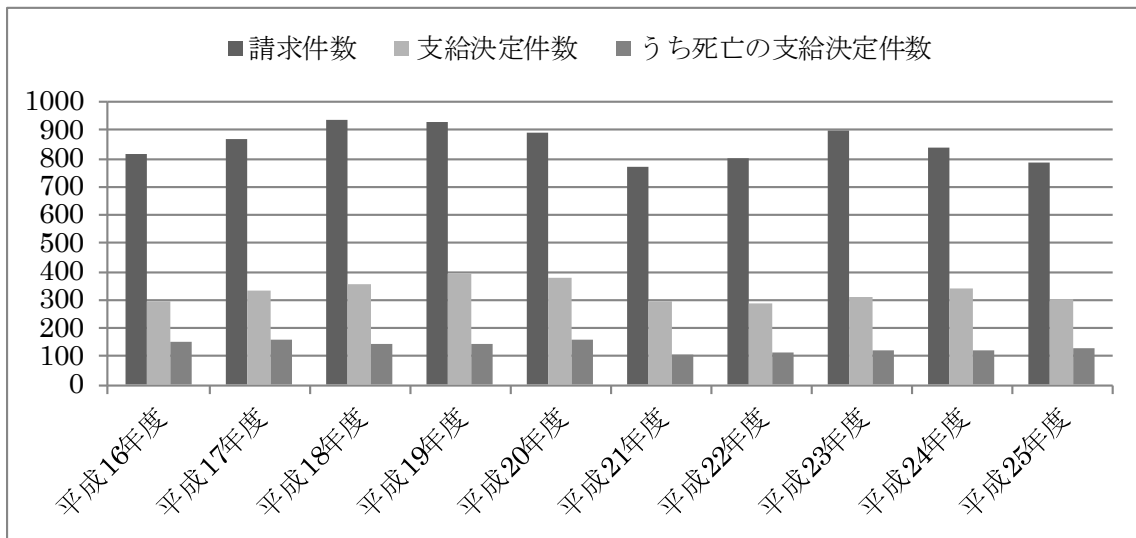
(出所) 内閣府「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) レポート 2013」より
筆者作成。

図2 週労働時間が60時間以上の男性の年代別就業者割合



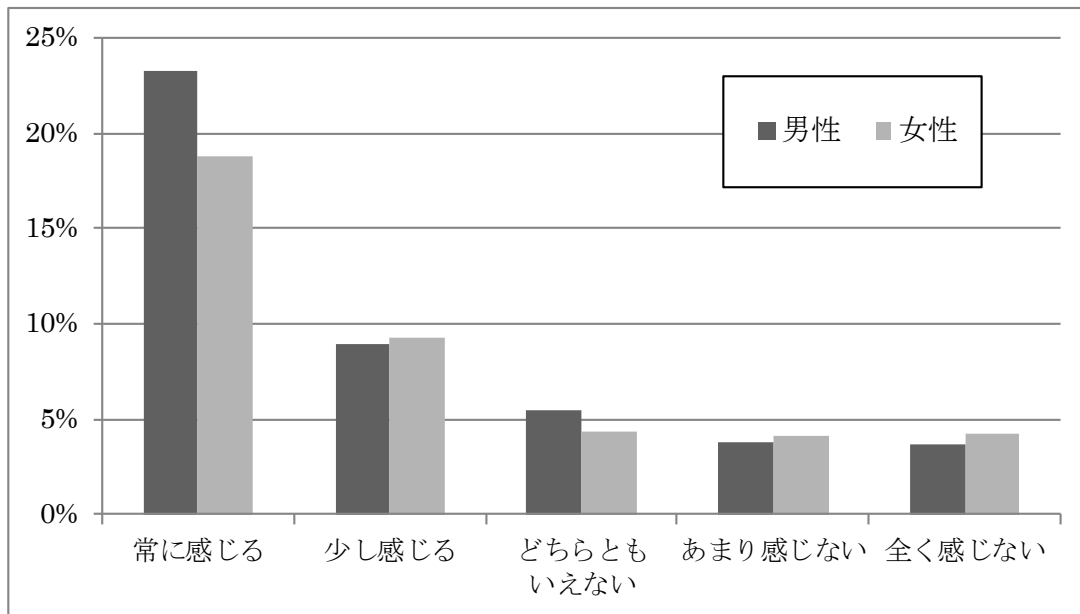
(出所) 内閣府「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) レポート 2013」より
筆者作成。

図3 過去10年間の脳・心臓疾患（「過労死」等事案）に係る労災補償状況



(出所) 厚生労働省「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況（平成20年度）」
および「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況（平成25年度版）」より、
筆者作成。

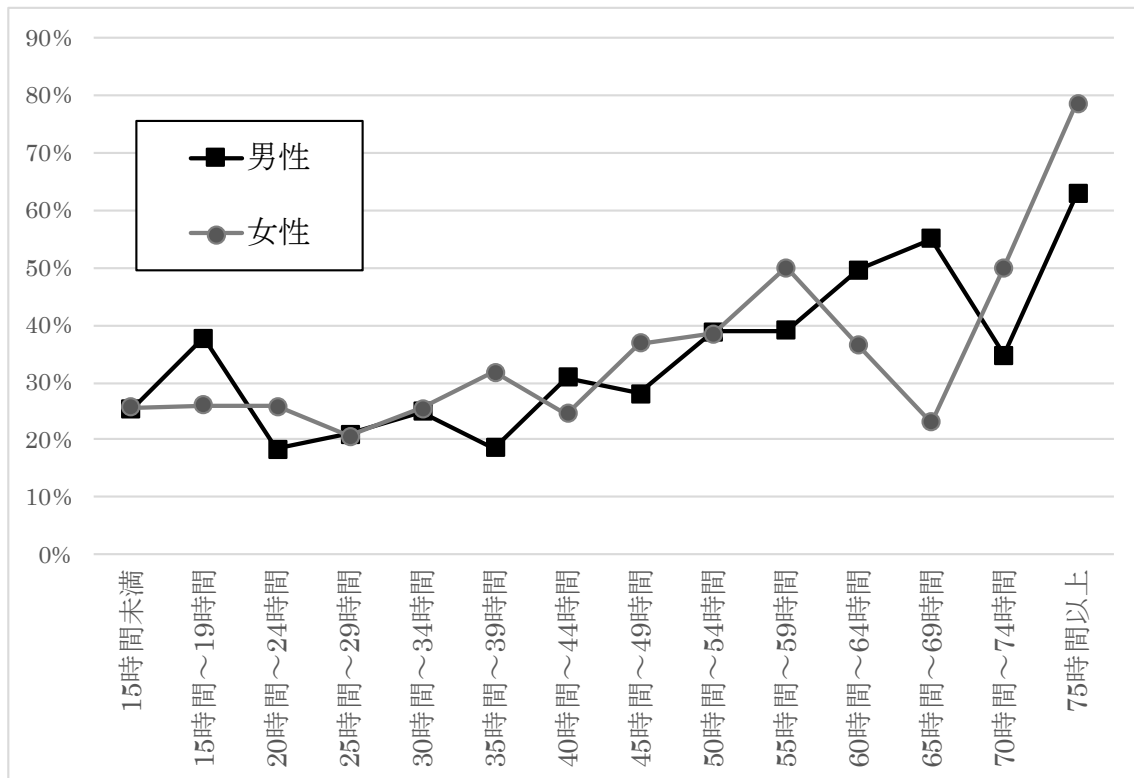
図 4 過労死不安と希死念慮の関係



(出所) 内閣府「生活の質に関するインターネット調査 (平成 23 年度)」より、
筆者作成。

(注) 本稿では、就労者のみを分析対象としているので、直近 1 週間で「少しも仕事を
していなかった」回答者はサンプルから除外して、過労死不安に対する各回答 (例え
ば、「常に感じる」) のうち、1 年以内に「死のうとしたことがある」、または「本気
で死のうと思ったことがある」と答えた回答者の割合を示している。また、ここで 1
年以内に含めたのは、同調査において希死念慮を抱いた時期に関する質問で、「いま
現在」、「3 か月以内」、「1 年以内」と答えた回答者である。ただし、希死念慮を抱い
た時期について「答えたくない」と記した回答者はサンプルから除外している。

図5 労働時間と過労死不安



注) 各労働時間において、過労死不安を「常を感じる」、もしくは「少し感じる」と答えた回答者の割合を示す。サンプルサイズは、男性 (1,836名)、女性 (1,710名)。

表 1 男女別「過労死不安」の分布

過労死不安	男性		女性	
	N	%	N	%
5(常を感じる)	210	11.44	167	9.77
4	420	22.88	327	19.12
3	556	30.28	537	31.4
2	438	23.86	452	26.43
1(全く感じない)	212	11.55	227	13.27
合計	1,836	100	1,710	100

表2 記述統計

	男性		女性	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差
過労死不安	2.988	1.178	2.857	1.165
労働時間:15時間未満	0.041	0.198	0.127	0.334
労働時間:15時間～19時間	0.025	0.155	0.094	0.292
労働時間:20時間～24時間	0.035	0.185	0.111	0.314
労働時間:25時間～29時間	0.021	0.142	0.080	0.271
労働時間:30時間～34時間	0.035	0.183	0.074	0.261
労働時間:35時間～39時間	0.070	0.256	0.103	0.304
労働時間:40時間～44時間	0.215	0.411	0.205	0.404
労働時間:45時間～49時間	0.167	0.373	0.082	0.275
労働時間:50時間～54時間	0.108	0.310	0.046	0.209
労働時間:55時間～59時間	0.095	0.293	0.033	0.178
労働時間:60時間～64時間	0.078	0.268	0.019	0.138
労働時間:65時間～69時間	0.038	0.190	0.008	0.087
労働時間:70時間～74時間	0.025	0.156	0.011	0.102
労働時間:75時間以上	0.048	0.215	0.008	0.090
WLB:「全くそう思わない」	0.210	0.408	0.142	0.349
WLB:「どちらかといえばそう思わない」	0.213	0.410	0.175	0.380
WLB:「どちらでもない」	0.367	0.482	0.350	0.477
WLB:「どちらかといえばそう思う」	0.166	0.372	0.257	0.437
WLB:「非常にそう思う」	0.044	0.205	0.075	0.263
年齢	44.98	13.60	42.95	13.44
年齢の二乗/1000	2.208	1.199	2.025	1.143
対数年収	5.885	0.747	4.974	0.830
対数等価世帯所得	5.745	0.593	5.671	0.634
学歴:中卒	0.069	0.253	0.053	0.223
学歴:高卒	0.438	0.496	0.447	0.497
学歴:短大・高専卒	0.138	0.345	0.344	0.475
学歴:大卒	0.325	0.469	0.146	0.353
学歴:大学院卒	0.029	0.169	0.010	0.099
正規の職員・従業員	0.607	0.488	0.326	0.469
パート・アルバイト	0.101	0.302	0.443	0.497
派遣社員	0.012	0.109	0.019	0.138
契約社員	0.044	0.205	0.053	0.223
嘱託	0.025	0.156	0.017	0.129
会社などの役員	0.071	0.257	0.029	0.169
自営業主	0.121	0.326	0.033	0.178
自営業の手伝い	0.018	0.133	0.081	0.272
配偶者あり	0.736	0.441	0.646	0.478
未婚	0.235	0.424	0.282	0.450
離婚	0.023	0.150	0.053	0.225
死別	0.006	0.077	0.019	0.136
持家	0.809	0.393	0.804	0.397
実親との同居	0.337	0.473	0.297	0.457
3歳未満	0.084	0.278	0.036	0.187
3歳から5歳	0.051	0.220	0.040	0.197
6歳から12歳	0.108	0.311	0.104	0.305
13歳から18歳	0.123	0.328	0.135	0.342
19歳から23歳	0.114	0.318	0.113	0.317
24歳以上	0.212	0.409	0.226	0.419
子どもはいない	0.307	0.461	0.346	0.476
北海道	0.038	0.192	0.042	0.201
東北	0.089	0.285	0.084	0.278
関東	0.313	0.464	0.297	0.457
北陸・東山	0.106	0.307	0.099	0.299
東海	0.131	0.337	0.125	0.331
近畿	0.142	0.349	0.155	0.362
中国・四国	0.089	0.285	0.086	0.280
九州・沖縄	0.093	0.290	0.111	0.314

注) 男性(1,836名)、女性(1,710名)。

表3 推計結果：男性サンプル

被説明変数: 過労死不安	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
労働時間: 15時間～19時間	0.268	0.218	0.216	0.203	0.193	0.193
労働時間: 20時間～24時間	-0.249	-0.266	-0.276	-0.279	-0.287	-0.287
労働時間: 25時間～29時間	0.001	-0.034	-0.058	-0.061	-0.084	-0.083
労働時間: 30時間～34時間	-0.019	-0.057	-0.088	-0.098	-0.118	-0.117
労働時間: 35時間～39時間	-0.193	-0.228	-0.279 *	-0.287 *	-0.290 *	-0.290 *
労働時間: 40時間～44時間	0.222 *	0.146	0.081	0.074	0.066	0.066
労働時間: 45時間～49時間	0.138	0.050	-0.014	-0.023	-0.032	-0.032
労働時間: 50時間～54時間	0.376 ***	0.290 *	0.221	0.217	0.211	0.211
労働時間: 55時間～59時間	0.424 ***	0.330 **	0.270 *	0.263	0.254	0.254
労働時間: 60時間～64時間	0.503 ***	0.416 **	0.351 **	0.353 **	0.340 **	0.341 **
労働時間: 65時間～69時間	0.552 ***	0.454 **	0.402 **	0.392 **	0.389 **	0.390 **
労働時間: 70時間～74時間	0.561 ***	0.494 **	0.445 **	0.438 **	0.448 **	0.449 **
労働時間: 75時間以上	0.951 ***	0.871 ***	0.815 ***	0.815 ***	0.813 ***	0.813 ***
年齢		0.092 ***	0.089 ***	0.094 ***	0.098 ***	0.098 ***
年齢の二乗/1000		-1.040 ***	-1.006 ***	-1.050 ***	-1.078 ***	-1.081 ***
対数年収		-0.094 *	-0.126 **	-0.119 **	-0.130 **	-0.134 **
対数等価世帯所得		-0.012	0.009	0.003	-0.006	—
学歴: 中卒		0.391 **	0.412 **	0.424 **	0.410 **	0.412 **
学歴: 高卒		0.271 *	0.278 *	0.281 *	0.279 *	0.281 *
学歴: 短大・高専卒		0.219	0.230	0.232	0.227	0.229
学歴: 大卒		0.100	0.105	0.105	0.102	0.103
正規の職員・従業員			0.027	0.026	0.022	0.022
パート・アルバイト			-0.158	-0.164	-0.170	-0.172
派遣社員			0.256	0.255	0.230	0.231
契約社員			0.044	0.034	0.033	0.033
嘱託			-0.052	-0.048	-0.052	-0.052
会社などの役員			-0.061	-0.061	-0.058	-0.059
自営業の手伝い			-0.240	-0.250	-0.270	-0.272
未婚				0.064	0.023	0.023
離婚				-0.152	-0.141	-0.141
死別				-0.066	-0.077	-0.078
持家					0.024	0.023
実親との同居					-0.060	-0.059
3歳未満					-0.050	-0.047
3歳から5歳					-0.087	-0.085
6歳から12歳					-0.124	-0.121
13歳から18歳					-0.070	-0.069
19歳から23歳					-0.088	-0.088
24歳以上					-0.109	-0.108
北海道					-0.093	-0.093
東北					-0.009	-0.009
北陸・東山					-0.017	-0.017
東海					0.107	0.107
近畿					0.033	0.033
中国・四国					-0.018	-0.017
九州・沖縄					-0.097	-0.096
Log pseudo-likelihood	-2799.1	-2770.4	-2767.3	-2766.5	-2763.2	-2763.2
Pseudo R ²	0.020	0.030	0.031	0.032	0.033	0.033
サンプルサイズ	1854	1854	1854	1854	1854	1854

注) 有意水準: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

表4 推計結果：女性サンプル

被説明変数：過労死不安	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
労働時間：15時間～19時間	0.232 **	0.170	0.157	0.159	0.155	0.168
労働時間：20時間～24時間	0.183 *	0.113	0.088	0.100	0.101	0.108
労働時間：25時間～29時間	-0.009	-0.084	-0.105	-0.098	-0.087	-0.063
労働時間：30時間～34時間	0.213 *	0.137	0.128	0.127	0.156	0.182
労働時間：35時間～39時間	0.317 ***	0.258 **	0.261 **	0.263 **	0.269 **	0.297 **
労働時間：40時間～44時間	0.109	0.060	0.037	0.025	0.040	0.075
労働時間：45時間～49時間	0.353 ***	0.331 **	0.331 **	0.309 **	0.320 **	0.350 ***
労働時間：50時間～54時間	0.395 ***	0.426 ***	0.394 **	0.383 **	0.376 **	0.389 **
労働時間：55時間～59時間	0.441 ***	0.463 ***	0.486 ***	0.475 ***	0.466 ***	0.485 ***
労働時間：60時間～64時間	0.392 *	0.451 **	0.425 *	0.414 *	0.426 *	0.451 **
労働時間：65時間～69時間	0.150	0.157	0.118	0.040	0.050	0.105
労働時間：70時間～74時間	0.726 ***	0.749 ***	0.758 ***	0.751 ***	0.741 ***	0.791 ***
労働時間：75時間以上	1.190 ***	1.135 ***	1.173 ***	1.160 ***	1.168 ***	1.181 ***
年齢		0.039 ***	0.035 ***	0.045 ***	0.029 *	0.030 *
年齢の二乗/1000		-0.410 ***	-0.349 **	-0.449 **	-0.286	-0.287
対数年収		0.051	0.037	0.014	0.023	-0.020
対数等価世帯所得		-0.182 ***	-0.182 ***	-0.154 ***	-0.154 ***	—
学歴：中卒		0.159	0.197	0.187	0.146	0.246
学歴：高卒		-0.047	-0.019	-0.035	-0.086	-0.027
学歴：短大・高専卒		-0.060	-0.022	-0.033	-0.078	-0.032
学歴：大卒		-0.355	-0.318	-0.338	-0.377	-0.355
正規の職員・従業員			0.122	0.142	0.158	0.137
パート・アルバイト			0.067	0.073	0.080	0.061
派遣社員			0.137	0.132	0.177	0.177
契約社員			-0.160	-0.168	-0.154	-0.166
嘱託			0.061	0.072	0.113	0.069
会社などの役員			-0.227	-0.179	-0.157	-0.196
自営業の手伝い			-0.166	-0.122	-0.100	-0.114
未婚				0.121	0.226 *	0.278 **
離婚				0.309 **	0.313 **	0.374 ***
死別				0.300	0.298	0.380 **
持家					-0.065	-0.102
実親との同居					-0.125	-0.121
3歳未満					-0.171	-0.109
3歳から5歳					0.104	0.152
6歳から12歳					0.146	0.181
13歳から18歳					0.073	0.097
19歳から23歳					0.318 **	0.320 **
24歳以上					0.052	0.053
北海道					-0.045	-0.038
東北					-0.098	-0.084
北陸・東山					-0.080	-0.079
東海					-0.073	-0.078
近畿					-0.024	-0.016
中国・四国					-0.086	-0.081
九州・沖縄					-0.035	-0.017
Log pseudo-likelihood	-2613.2	-2584.3	-2577.0	-2572.3	-2562.8	-2568.3
Pseudo R ²	0.009	0.020	0.022	0.024	0.028	0.026
サンプルサイズ	1727	1727	1727	1727	1727	1727

注)有意水準：*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

表5 推計結果：女性サンプル（サブサンプル：子どもの有無）

被説明変数:過労死不安	子ども無し	子ども有り	
労働時間:20時間～29時間	0.109	-0.073	-0.069
労働時間:30時間～39時間	0.043	0.219 **	0.229 **
労働時間:40時間～44時間	-0.078	0.029	0.037
労働時間:45時間～49時間	0.129	0.342 **	0.344 **
労働時間:50時間～59時間	0.159	0.501 ***	0.486 ***
労働時間:60時間以上	0.374 *	0.638 ***	0.640 ***
年齢	0.020	0.084 ***	0.047
年齢の二乗/1000	-0.190	-0.848 ***	-0.475
対数年収	0.104	-0.034	-0.026
対数等価世帯所得	-0.151 *	-0.119 **	-0.124 **
学歴:中卒	-0.365	0.938	0.816
学歴:高卒	-0.157	0.541	0.429
学歴:短大・高専卒	-0.337	0.614	0.504
学歴:大卒	-0.546 *	0.239	0.132
正規の職員・従業員	-0.397	0.389 *	0.383 *
パート・アルバイト	-0.468 **	0.300	0.307
派遣社員	-0.217	0.264	0.316
契約社員	-0.609 **	0.063	0.057
嘱託	-0.228	0.207	0.226
会社などの役員	-0.754 **	0.115	0.110
自営業の手伝い	-0.648 **	0.125	0.130
未婚	0.129	0.998 **	0.978 **
離婚	-0.406	0.360 ***	0.327 **
死別	0.136	0.242	0.234
持家	0.036	-0.119	-0.121
実親との同居	-0.137	-0.031	-0.030
北海道	0.004	-0.147	-0.122
東北	-0.086	-0.028	-0.036
北陸・東山	-0.060	-0.124	-0.121
東海	-0.105	-0.070	-0.073
近畿	-0.127	0.005	0.018
中国・四国	0.091	-0.190	-0.182
九州・沖縄	0.105	-0.111	-0.114
3歳未満			-0.170
3歳から5歳			0.038
6歳から12歳			0.068
13歳から18歳			0.003
19歳から23歳			0.257 **
Log pseudo-likelihood	-886.3	-1696.5	-1691.8
Pseudo R ²	0.022	0.030	0.033
サンプルサイズ	596	1144	1144

注)有意水準: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

表6 推計結果：男性サンプル（職場のWLB（ワーク・ライフ・バランス）整備状況を考慮）

被説明変数: 過労死不安	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
労働時間: 15時間～19時間	0.262	0.272	0.270	0.258	0.250	0.249
労働時間: 20時間～24時間	-0.258	-0.282	-0.293	-0.298	-0.300	-0.300
労働時間: 25時間～29時間	-0.120	-0.154	-0.179	-0.182	-0.206	-0.206
労働時間: 30時間～34時間	-0.026	-0.063	-0.094	-0.103	-0.115	-0.118
労働時間: 35時間～39時間	-0.220	-0.233	-0.281 *	-0.287 *	-0.287 *	-0.289 *
労働時間: 40時間～44時間	0.226 *	0.161	0.098	0.092	0.088	0.087
労働時間: 45時間～49時間	0.134	0.053	-0.009	-0.015	-0.021	-0.023
労働時間: 50時間～54時間	0.361 **	0.259	0.193	0.189	0.187	0.187
労働時間: 55時間～59時間	0.419 ***	0.317 **	0.260	0.255	0.250	0.248
労働時間: 60時間～64時間	0.498 ***	0.399 **	0.339 **	0.343 **	0.335 **	0.333 **
労働時間: 65時間～69時間	0.547 ***	0.438 **	0.392 **	0.385 **	0.385 **	0.383 **
労働時間: 70時間～74時間	0.486 **	0.439 **	0.399 **	0.392 *	0.407 **	0.404 **
労働時間: 75時間以上	0.948 ***	0.812 ***	0.764 ***	0.765 ***	0.765 ***	0.762 ***
WLB:「どちらかといえばそう思わない」		-0.170 **	-0.166 **	-0.167 **	-0.169 **	-0.168 **
WLB:「どちらでもない」		-0.159 **	-0.154 **	-0.155 **	-0.154 **	-0.154 **
WLB:「どちらかといえばそう思う」		-0.425 ***	-0.428 ***	-0.431 ***	-0.428 ***	-0.426 ***
WLB:「非常にそう思う」		-0.644 ***	-0.649 ***	-0.652 ***	-0.641 ***	-0.642 ***
年齢		0.094 ***	0.092 ***	0.096 ***	0.099 ***	0.098 ***
年齢の二乗/1000		-1.060 ***	-1.024 ***	-1.061 ***	-1.088 ***	-1.081 ***
対数年収		-0.081	-0.111 *	-0.108 *	-0.121 **	-0.111 **
対数等価世帯所得		0.009	0.028	0.025	0.019	—
学歴: 中卒		0.301 *	0.321 *	0.335 *	0.322 *	0.313 *
学歴: 高卒		0.219	0.224	0.228	0.226	0.221
学歴: 短大・高専卒		0.186	0.197	0.200	0.197	0.191
学歴: 大卒		0.084	0.089	0.090	0.085	0.082
正規の職員・従業員			0.056	0.056	0.051	0.051
パート・アルバイト			-0.109	-0.115	-0.122	-0.118
派遣社員			0.272	0.276	0.253	0.249
契約社員			0.080	0.071	0.070	0.070
嘱託			-0.048	-0.040	-0.041	-0.041
会社などの役員			-0.057	-0.057	-0.054	-0.053
自営業の手伝い			-0.230	-0.240	-0.256	-0.250
未婚				0.046	0.024	0.023
離婚				-0.189	-0.175	-0.175
死別				-0.129	-0.147	-0.143
持家					0.020	0.023
実親との同居					-0.055	-0.056
3歳未満					-0.029	-0.037
3歳から5歳					-0.053	-0.059
6歳から12歳					-0.088	-0.095
13歳から18歳					-0.054	-0.058
19歳から23歳					-0.042	-0.045
24歳以上					-0.084	-0.084
北海道					-0.117	-0.116
東北					-0.009	-0.010
北陸・東山					-0.036	-0.035
東海					0.104	0.104
近畿					0.025	0.024
中国・四国					-0.025	-0.026
九州・沖縄					-0.096	-0.097
Log pseudo-likelihood	-2766.0	-2717.5	-2714.4	-2713.4	-2710.4	-2710.4
Pseudo R ²	0.021	0.038	0.039	0.039	0.040	0.040
サンプルサイズ	1836	1836	1836	1836	1836	1836

注) 有意水準: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

表7 推計結果：女性サンプル：(職場のWLB(ワーク・ライフ・バランス)整備状況を考慮)

被説明変数: 過労死不安	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
労働時間: 15時間～19時間	0.205 *	0.139	0.131	0.133	0.132	0.143
労働時間: 20時間～24時間	0.169 *	0.074	0.057	0.068	0.068	0.077
労働時間: 25時間～29時間	-0.026	-0.119	-0.133	-0.127	-0.118	-0.093
労働時間: 30時間～34時間	0.193	0.096	0.094	0.094	0.123	0.149
労働時間: 35時間～39時間	0.297 ***	0.191	0.196	0.201 *	0.211 *	0.237 *
労働時間: 40時間～44時間	0.096	0.007	-0.017	-0.024	-0.005	0.028
労働時間: 45時間～49時間	0.333 ***	0.263 **	0.261 **	0.243 *	0.259 *	0.288 **
労働時間: 50時間～54時間	0.375 ***	0.365 **	0.330 **	0.326 **	0.326 **	0.339 **
労働時間: 55時間～59時間	0.422 **	0.387 **	0.403 **	0.397 **	0.390 **	0.407 **
労働時間: 60時間～64時間	0.372 *	0.330	0.296	0.293	0.316	0.337
労働時間: 65時間～69時間	0.130	-0.030	-0.072	-0.134	-0.116	-0.064
労働時間: 70時間～74時間	0.705 ***	0.620 ***	0.626 ***	0.627 ***	0.623 ***	0.669 ***
労働時間: 75時間以上	1.378 ***	1.313 ***	1.339 ***	1.332 ***	1.347 ***	1.361 ***
WLB:「どちらかといえばそう思わない」		-0.165 *	-0.162 *	-0.156	-0.149	-0.150
WLB:「どちらでもない」		-0.175 **	-0.168 *	-0.164 *	-0.170 **	-0.167 *
WLB:「どちらかといえばそう思う」		-0.275 ***	-0.278 ***	-0.269 ***	-0.271 ***	-0.284 ***
WLB:「非常にそう思う」		-0.592 ***	-0.586 ***	-0.575 ***	-0.562 ***	-0.568 ***
年齢		0.042 ***	0.039 ***	0.044 ***	0.027	0.028
年齢の二乗/1000		-0.450 ***	-0.393 **	-0.450 **	-0.263	-0.266
対数年収		0.068	0.050	0.030	0.037	-0.003
対数等価世帯所得		-0.175 ***	-0.175 ***	-0.150 ***	-0.147 ***	—
学歴: 中卒		0.188	0.222	0.209	0.166	0.261
学歴: 高卒		-0.017	0.009	-0.006	-0.053	0.003
学歴: 短大・高専卒		-0.043	-0.006	-0.016	-0.059	-0.015
学歴: 大卒		-0.313	-0.277	-0.293	-0.330	-0.308
正規の職員・従業員			0.164	0.183	0.200	0.182
パート・アルバイト			0.085	0.090	0.099	0.084
派遣社員			0.144	0.145	0.194	0.196
契約社員			-0.127	-0.131	-0.118	-0.126
嘱託			0.083	0.095	0.128	0.088
会社などの役員			-0.204	-0.166	-0.147	-0.182
自営業の手伝い			-0.106	-0.070	-0.049	-0.060
未婚				0.070	0.221 *	0.270 **
離婚				0.278 **	0.293 **	0.351 ***
死別				0.296	0.293	0.371 *
持家					-0.057	-0.092
実親との同居					-0.131	-0.126
3歳未満					-0.071	-0.008
3歳から5歳					0.174	0.223
6歳から12歳					0.185	0.218 *
13歳から18歳					0.120	0.143
19歳から23歳					0.337 **	0.339 **
24歳以上					0.076	0.077
北海道					-0.025	-0.018
東北					-0.120	-0.109
北陸・東山					-0.080	-0.079
東海					-0.077	-0.084
近畿					-0.021	-0.013
中国・四国					-0.089	-0.083
九州・沖縄					-0.017	0.000
Log pseudo-likelihood	-2587.4	-2544.4	-2537.6	-2533.9	-2525.0	-2529.9
Pseudo R ²	0.009	0.026	0.028	0.030	0.033	0.031
サンプルサイズ	1710	1710	1710	1710	1710	1710

注) 有意水準: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

補遺：質問項目の詳細「平成24年度生活の質に関する調査」

【過労死不安】

「あなたは以下についてどの程度、不安を感じますか。」－「過労死」

【労働時間】

「先週一週間の労働時間はどれくらいでしたか。」（カテゴリーによる回答）

【WLB（ワーク・ライフ・バランス）】

「仕事の質に関する以下の点についてどのように考えますか。」

－「職場は、子育てや介護をしている人にとって仕事と両立しやすい環境が整っている方である。」

【本人の年収】

「あなた自身の年間収入（税・社会保険料込み）は、およそどのくらいですか。」
（カテゴリーによる回答）

【世帯年収】

「あなたの世帯全体の年間収入（税・社会保険料込み）は、およそどのくらいですか。」
（カテゴリーによる回答）

【最終学歴】

「あなた自身の最終学歴について教えてください。なお、在学中、中退の方は現在在学中の学校、または中退の学校を教えてください。」

【就業上の地位】

「従業上の地位について該当するものをお答えください。」

【婚姻状況】

「あなたの家族関係について、いくつかお伺いします。あなたには配偶者はいらっしゃいますか。届け出の有無にかかわらずお答えください。」

【持家】

「あなたのお住まいは次のどれに当たりますか。」

【実親との同居】

「あなたは以下の方とは平均してどのくらいの頻度で直接、会うことがありますか。」

－ 「あなたの両親（同居中）」

【末子年齢】

「あなたのお子様のうち、年が一番下のお子様は何歳ですか。」

参考文献

- 石井義脩（2001）「過労死の労災認定の歴史的な理解」、『治療』83(8), 89-94.
- 岩崎健二（2008）「長時間労働と健康問題－研究の到達点と今後の課題」、『日本労働研究雑誌』575, 39-48.
- 内山集二・倉沢高志・関沢敏弘・中塚比呂志（1992）「降圧剤治療を受けている50歳代男性労働者における脳心事故の危険因子」、『産業医学』34, 318-325.
- 大湾秀雄（2014）「人事の経済学（2）女性支援に早い選抜を」、『経済教室』日本経済新聞（2014年8月13日朝刊）
- 岡村清子（2006）「定年退職と家族生活」、『日本労働研究雑誌』550, 67-82.
- 小倉一哉（2008）「日本の長時間労働－国際比較と研究課題」、『日本労働研究雑誌』575, 4-16.
- 小倉一哉・藤本隆史（2007）「長時間労働とワークスタイル」, JILPT Discussion Paper Series 07-01.
- 梶川敦子（2008）「日本の労働時間規制の課題－長時間労働の原因をめぐる法学的分析」, 『日本労働研究雑誌』575, 17-26.
- 川人博（1998）『過労自殺（初版）』（第二版, 2014）, 岩波新書.
- 桑原進・上田路子・河野志穂（2013）「生活の質に関する調査（世帯調査：訪問留置法）の結果について」, ESRI Research Note No.23.
- 厚生労働省（2001a）「所定外労働削減要綱の改定について」（URL: <http://www.mhlw.go.jp/houdou/0110/h1024-3.html>）
- 厚生労働省（2001b）「脳・心臓疾患の認定基準に関する専門検討会報告書」（脳・心臓疾患の認定基準に関する専門検討会）
（URL: <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/10/dl/s1027-11c.pdf>）

厚生労働省 (2004a) 「第 1 回 過重労働・メンタルヘルス対策の在り方に係る検討会 (議事録)」 (URL: <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/04/txt/s0428-4.txt>)

厚生労働省 (2004b) 『平成 16 年版厚生労働白書 現代生活を取り巻く健康リスク—情報と協働でつくる安全と安心—』 (URL: <http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/04/>)

厚生労働省 (2013) 「若者の意識に関する調査 (報告書)」
(URL: <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000021856.html>)

小畑史子・佐々木勝 (2008) 「労働時間」『雇用社会の法と経済』, 荒木尚志・大内伸哉・大竹文雄・神林龍編, 有斐閣, 第 4 章, 79-109.

小原美紀 (2000) 「長時間通勤と市場・家事労働—通勤時間の短い夫は家事を手伝うか?—」『日本労働研究雑誌』 476, 35-45.

佐々木勝 (2008) 「割増率の上昇は残業時間を減らすか?」『日本労働研究雑誌』 573, 12-15.

武石恵美子 (2011) 「働き方と両立支援策の利用」, 『ワーク・ライフ・バランスと家族形成: 少子社会を変える働き方』, 樋口美雄・府川哲夫編, 東京大学出版会, 第 8 章, 173-194.

筒井淳也 (2014) 「女性の労働参加と性別分業—持続する「稼ぎ手」モデル」, 『日本労働研究雑誌』 648, 70-83.

鶴光太郎 (2010) 「労働時間改革: 鳥瞰図としての視点」『労働時間改革—日本の働き方をいかに変えるか』, 鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編, 日本評論社, 第 1 章, 1-24.

鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編 (2010) 『労働時間改革—日本の働き方をいかに変えるか』, 日本評論社.

戸田淳仁・安井健悟 (2010) 「メンタルヘルスの決定要因」『平成 20 年度ワーク・ライフ・バランス社会の実現と生産性に関する研究報告書』, 内閣府経済社会総合研究所, 第 6 章, 268-280.

内閣府 (2013) 「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) レポート 2013」

(URL: <http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/report-13/zentai.html>)

橋本由紀・宮川修子（2008）「なぜ大都市圏の女性労働力率は低いのかー現状と課題の再検討ー」, RIETI Discussion Paper Series 08-J-043.

浜村彰（2015）「若手の教育・研究者をめぐる労働法上の問題」, 『日本労働研究雑誌』 660, 16-26.

原ひろみ・佐藤博樹（2008）「労働時間の現実と希望のギャップからみたワーク・ライフ・コンフリクト——ワーク・ライフ・バランスを実現するために」『季刊家計経済研究』 79, 72-79.

樋口美雄（2010）「経済学から見た労働時間政策」, RIETI Discussion Paper Series 10-J-010.

樋口美雄・松浦寿幸・佐藤一磨（2007）「地域要因が出産と妻の就業継続に及ぼす影響について一家計経済研究所「消費生活に関するパネル調査」による分析ー」, RIETI Discussion Paper Series 07-J-012.

馬欣欣（2009）「長時間労働は労働者のメンタルヘルス問題をもたらすか」『日本の家計行動のダイナミズムⅤー労働市場の高質化と就業行動』, 樋口美雄・瀬古美喜・照山博司編, 慶應義塾大学出版会, 第5章, 105-145.

森岡孝二（2013）『過労死は何を告発しているかー現代日本の企業と労働』, 岩波現代文庫.

戸田淳仁・安井健悟（2010）「メンタルヘルスの決定要因」『平成20年度ワーク・ライフ・バランス社会の実現と生産性に関する研究報告書』, 内閣府経済社会総合研究所, 第6章, 268-280.

安田宏樹（2008）「職場環境の変化とストレス：仕事における希望」『社会科学研究』 59 (2), 121-147.

山口一男（2009）『ワーク・ライフ・バランスー実証と政策提言』, 日本経済新聞出版社.

山口一男・樋口美雄編（2008）『論争 日本のワーク・ライフ・バランス』, 日本経済新聞出版社.

山本勲・黒田祥子 (2014) 『労働時間の経済分析－超高齢社会の働き方を展望する』, 日本経済新聞出版社.

吉國眞一 (2015) 「金融版「学問のすすめ」－リテラシー元年先取りした日本の取り組み」, 『金融財政ビジネス』2015年11月12日、第10535号、時事通信社、14-18.

吉越浩一郎 (2007) 『「残業ゼロ」の仕事力』, 日本能率協会マネジメントセンター.

和田攻 (2002) 「労働と心臓疾患－過労死のリスク要因とその対策」, 『産業医学レビュー』14, 183-213.

Hamermesh, D. (2004) “Subjective Outcomes in Economics,” *Southern Economic Journal*, 71(1), 2-11.

Kato, T., D. Kawaguchi, and H. Owan. (2013) “Dynamics of the Gender Gap in the Workplace: An econometric case study of a large Japanese firm (Revised),” RIETI Discussion Paper Series 13-E-038.

Kuwahara, S., T. Tamura, A. Kamesaka and T. Murai. (2016) “Assessing Suicidal Ideation from Responses to Queries on Subjective Well-Being” Toshiaki Tachibanaki ed., “Advances in Happiness Research: A Comparative Perspective,” chapter 16, Springer, February 2016 (in print).

Liff, S. (1981) “Mental Health of Women Factory Workers,” *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 139–146.

Liu Y, H. Tanaka, and The Fukuoka Heart Study Group. (2002) “Overtime Work, Insufficient Sleep, and Risk of Non-fatal Acute Myocardial Infarction in Japanese Men,” *Occupational and Environmental Medicine*, 59, 447-451.

Martens, M.F.J., F.J.N. Nijhuis, M.P.J. van Boxtel and J.A. Knottnerus. (1999) “Flexible Work Schedules and Mental and Physical Health: A Study of a Working Population with Non-Traditional Work Hours,” *Journal of Occupational Behavior*, 20(1), 35–46.

Perrucci, R., S. MacDermid, F. King, E., C.Y. Tang, T. Brimeyer, K. Ramadoss, S.J. Kiser and J. Swanberg. (2007) “The Significance of Shift Work: Current Status and Future Directions,”

Journal of Family and Economic Issues, 28, 600—617.

Sokejima S, and S. Kagamimori. (1998) “Working Hours as a Risk Factor for Acute Myocardial Infarction in Japan: Case-control Study,” *British Medical Journal*, 317, 775-780.